

# Likabehandlingsplan

samt plan mot kränkande behandling

Ekonomisk förening personalkooperativ  
Lasse Maja förskola

## 2023-2024



# Innehållsförteckning

<b>1. VÅR VISION</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANISATION</b>	<b>4</b>
ANSVARSFÖRDELNING	4
<i>Personalen ansvarar för att:</i>	5
<b>3. DELAKTIGHET</b>	<b>5</b>
FÖRDELNING	5
<i>Barnens delaktighet</i>	5
<i>Personalens delaktighet</i>	5
<i>Vårdnadshavarnas delaktighet</i>	5
<b>4. BAKGRUND</b>	<b>6</b>
<b>5. DEFINITIONER OCH BEGREPP</b>	<b>6</b>
DISKRIMINERING	6
<i>Direkt diskriminering</i>	7
<i>Indirekt diskriminering</i>	7
TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING	7
<i>Trakasserier</i>	7
<i>Kränkande behandling</i>	8
<b>6. GEMENSAMT MÅL FÖR ALLA AVDELNINGAR</b>	<b>8</b>
ÅTGÄRDER	8
<i>Ledning</i>	8
<i>Arbetslagen</i>	8
<b>7. NULÄGESANALYS</b>	<b>9</b>
KARTLÄGGA	9
<i>Kartläggningsmetoder</i>	9
<i>Områden som berörs i kartläggningen</i>	9
<i>Kartläggning av verksamheten</i>	9
ANALYSERA	10
<i>Analys av riskbedömningsenkäten</i>	10
<i>Analys av barnvandringar och barnenkäten</i>	10
<i>Analys av föräldrasamverkan</i>	10
<i>Analys av olycks- och tillbudsblanketter</i>	10
<i>Analys av attitydundersökningen</i>	11
ÅTGÄRDA	11
<i>Akuta åtgärder</i>	11
<i>Förebyggande åtgärder</i>	11
RUTINER FÖR ATT TIDIGT UPPTÄCKA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING	11
<i>Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till</i>	12
<i>Rutiner för att utreda och åtgärda vid kränkning</i>	12
<i>Ansvarsförhållande</i>	12
UTVÄRDERA	12
<b>8. FRÄMJA LIKABEHANDLING</b>	<b>12</b>
FRÄMJANDE INSATSER	12

<b>9. PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING .....</b>	<b>13</b>
RUTINER OCH HANDLINGSPLAN VID TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING .....	13
<i>Upptäcka</i> .....	13
<i>Utreda</i> .....	14
<i>Åtgärda</i> .....	14
<i>Följa upp</i> .....	14
<b>10. LAGAR OCH ANDRA STYRDOKUMENT .....</b>	<b>15</b>
DISKRIMINERINGSLAG 2010:567 .....	15
<i>Direkt diskriminering</i> .....	15
<i>Indirekt diskriminering</i> .....	15
<i>Trakasserier</i> .....	16
<i>Sexuella trakasserier</i> .....	16
<i>Instruktioner att diskriminera</i> .....	16
<b>11. VEM SER TILL ATT LAGARNA FÖLJS? .....</b>	<b>16</b>
DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (DO).....	17
BARN- OCH ELEVOMBUDET (BEO) .....	17
ARBETSMILJÖVERKET (AV) .....	17
<b>KONTAKTUPPGIFTER .....</b>	<b>18</b>
<b>INFORMATION TILL HEMMEN OM LIKABEHANDLINGSPLANEN OCH VÅRT ARBETE MOT KRÄNKANDE BEHANDLING .....</b>	<b>19</b>

# 1. Vår vision

Lasse Maja förskola bedriver förskoleverksamhet och ytterst ansvarig för planen är rektor Camilla Vainikka.

På vår förskola ska alla barn bli respekterade och känna sig trygga. Förskolan ska främja lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Inget barn ska bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling. Vi ska sålunda arbeta aktivt med jämställdhet, likabehandling och normkritik i det dagliga arbetet med barn, kollegor och vårdnadshavare.

(Vi hämtar i vissa delar av planen inspiration och en del exempel från "Förebygga diskriminering och kränkande behandling – främja likabehandling"; en handledning för förskolan skriven av DO, BEO och Skolinspektionen.)

# 2. Organisation

## Ansvarsfördelning

### Rektorn ansvarar för att:

- Årligen se till att en likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling, i samverkan med personal, barn och vårdnadshavare, ses över, revideras, upprättas och kommuniceras inom verksamheten.
- Se till att de mål och åtgärder som förskolan i sin likabehandlingsplan sätter upp, genomförs och utvärderas inom tidsramen.
- Se till att all personal, alla barn och alla vårdnadshavare känner till att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte är tillåten i verksamheten och deltar i arbetet med revidering och utformning av likabehandlingsplanen och/eller tar del av den.
- Se till att all personal inom förskolans verksamhet har adekvat kunskap om lagstiftning, rättigheter och skyldigheter och får lämplig fortbildning/utbildning om så behövs. I detta utbildningsansvar ingår att se till att samtlig personal får utbildning i jämställdhet, likabehandling och normkritik.
- Utredda, upprätta åtgärdsplaner, dokumentera och följa upp kränkande behandling och trakasserier på förskolan. (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling.*)

### **Personalen ansvarar för att:**

- Varje år delta i utformandet, implementeringen och uppföljningen av likabehandlingsplanen.
- Utveckla pedagogisk verksamhet/projekt utifrån ett normkritiskt perspektiv.
- Omedelbart rapportera till ledningen om de får kännedom om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan (Se under *Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling.*)
- Agera direkt om trakasserier eller kränkande behandling på förskolan sker i ens närhet. Sätta stopp och tydligt markera att detta inte är acceptabelt.

## **3. Delaktighet**

### **Fördelning**

#### **Barnens delaktighet**

- Barnen blir delaktiga genom att, i det utforskande arbetssättet med pedagogisk dokumentation, ges möjlighet att synliggöra sina erfarenheter och sitt lärande för kamrater och pedagoger på förskolan.
- Dessa erfarenheter och lärandet ligger sedan till grund för reflektion och för hur verksamheten och projekten planeras och genomförs.
- Barnen blir delaktiga genom att ges möjlighet att uttrycka sig på en mängd olika sätt (100 språk).
- Vi arbetar med normkritisk litteratur som behandlar frågor kring likabehandling, exempelvis alla barns rätt, och för diskussioner med barnen om detta.
- Vi förhåller oss utforskande till barns relationsarbete och deras utforskande av makt.
- Genom att svara på en barnenkät (4–6 åringar).

#### **Personalens delaktighet**

- Genom att svara på en enkät som innehåller frågor om just diskriminering och kränkande behandling på arbetsplatsen.
- Genom att vara med och kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

#### **Vårdnadshavarnas delaktighet**

- Genom den dagliga kontakten med personalen, men även i andra samtalsformer såsom utvecklingssamtal.
- Likabehandlingsplanen tas upp på föräldramöten under året.
- Likabehandlingsplanen ska finnas tillgänglig och synlig, exempelvis på hemsidan.

- Genom att vårdnadshavarna fyller i den enkät som Järfälla Kommun skickar ut, där frågor om barnets trivsel och utveckling ingår.

## **4. Bakgrund**

Sedan 1 januari 2009 regleras likabehandlingsarbetet i två regelverk som har ett gemensamt syfte: Att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

### **Diskrimineringslagen 14 a kap. i Skollagen**

De har ersatt den tidigare barn- och elevskyddslagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Förskolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en likabehandlingsplan (3 kap. 16§ diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt 14 a kap. 8 § skollagen). Arbetet bör "[...] bedrivs så att det resulterar i en gemensam plan eller i två planer som hänger ihop på ett systematiskt sätt." ([do.se](http://do.se)).

Vi har valt att slå ihop dessa planer till en, som vi kallar för likabehandlingsplan, eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla barns lika värde.

Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

## **5. Definitioner och begrepp**

### **Diskriminering**

När förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Ett barn kan också bli diskriminerat om barnet blir särbehandlat på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera.

## **Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara om en flicka nekas tillträde till förskolan med motiveringen att det redan går så många flickor just där.

## **Indirekt diskriminering**

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

## **Trakasserier och kränkande behandling**

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker barns värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (utfrysning, grimaser med mera)
- Texter och bilder

## **Trakasserier**

Trakasserier är uppträdanden som kränker barns värdighet och som har samband med någon/några av de sju diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionshinder
6. Sexuell läggning
7. Ålder

## **Exempel:**

*Kön:* trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjliganden och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet. Exempel) När Peter vill ha på sig en rosa klänning och en pedagog säger skrattande "då kanske vi ska kalla dig för Petra"

*Etnisk tillhörighet:* med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Exempel) En pedagog uttalar sig negativt om polacker i barngruppen.

*Religion och annan trosuppfattning:* Enligt läroplanen ska alla föräldrar kunna lämna sina barn till förskolan förvissade om att barnen inte blir ensidigt påverkade till förmån för den ena eller andra åskådningen. Föräldrar har också rätt att uppfostra sina egna barn i enlighet med sin tro. Exempel) Salima blir ledsen, då några barn skrattar åt hennes mamma som bär huvudduk. En av pedagogerna tröstar, men vidtar inga andra åtgärder.

*Funktionshinder;* Det kan vara exempelvis allergier, dyslexi, hörsel- och synskador, ADHD och Aspergers syndrom. Exempel) David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen retas och kallar honom för "snubbelfot". Personal har hört att han blir retad, men har inte vidtagit åtgärder.

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Exempelvis att retas, mobba, frysa ut, knuffas eller rycka någon i håret.

Det handlar även om kränkningar på grund av klassbakgrund, bostadsort eller utseende (Dolk, *Bångstyriga barn*, 2013, s.19).

### **Exempel:**

Patrik vill inte gå och sätta sig vid matbordet för att äta mellanmål. En av de anställda sätter då fast honom i en bygelstol, så att han inte kan komma loss. Hen skriker åt honom och skjuter bort stolen till andra sidan rummet trots att Patrik är ledsen och gråter.

## **6. Gemensamt mål för alla avdelningar**

Personal och barn ska ha kunskap om jämställdhet och likabehandling. Med en gemensam kunskapsgrund blir jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ett arbete som berör alla. Vidare blir samtal och utveckling en reell möjlighet, där alla kan vara involverade.

### **Åtgärder**

#### **Ledning**

Ska se till att personalen får kompetensutveckling i normkritiskt arbete och likabehandling.

#### **Arbetslagen**

Arbetar aktivt med mål och åtgärder.

Utvecklar arbetet med pedagogisk dokumentation för att öka barns delaktighet.



## 7. Nulägesanalys

### Kartlägga

#### **Kartläggningsmetoder**

*Individnivå:* Enkäter för barn samt personal, incidentrapporter och planerade samtal med barn och föräldrar. Dessutom använder vi oss av Järfälla kommuns attitydundersökning som vänder sig till barn, vårdnadshavare och pedagoger.

*Gruppenivå:* Observationer och pedagogiska dokumentationer som används som reflektionsunderlag. Trygghetsvandringar (barn) både i inomhus- och utomhusmiljö.

#### **Områden som berörs i kartläggningen**

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

#### **Kartläggning av verksamheten**

Vi har under våren genomfört trivselenkät med alla barn som är födda 2019 och äldre. Blommans avdelning har även haft flertalet samlingar där de har pratat om trivsel, hur vi mår, vad vi kan förbättra på förskolan m.m.

Vi har inte haft trygghetsvandringar med barnen men pratat med barnen under samlingar m.m. om att det är viktigt att de berättar om de tycker det är läskigt eller att de är rädda att vara på vissa ställen på förskolan.

Personalen har fått fylla i en riskbedömningsenkät angående frågor vad gäller trygghet, ergonomi, arbetsmiljö men även om diskriminering och kränkande behandling. Det har handlat om man har känt sig diskriminerad eller kränkt och om man har fått kunskap om vad som gäller på just denna arbetsplats/förskola vad gäller diskriminering och kränkande behandling samt hur man går vidare om man upptäcker att någon (barn eller personal) blir utsatta för det.

Vi har under utvecklingssamtalen tillsammans med vårdnadshavarna diskuterat barnens sociala samspel med varandra samt kommit överens om fortsatta mål i barnens lärande och utveckling.

Vi har haft föräldrasammankomster under året såsom fixarkväll, föräldramöte, Öppet Hus och picknick.

Vi har sett över de olycks- och tillbudsblanketter som gjorts under läsåret.

Vi har i år blivit inbjudna (efter att inte ha varit inbjudna under två år) av Järfälla kommun att delta i deras attitydundersökning. Vi hoppas att vi kommer bli det varje år framöver då det är en viktig del i att låta vårdnadshavarna och barnen delaktiga i vår

verksamhet. Och för att det är viktigt ur synvinkeln "Likvärdig förskola".

## **Analysera**

Vi har identifierat följande utifrån den kartläggning vi har gjort:

### **Analys av riskbedömningsenkäten**

Utifrån den riskbedömningsenkät som personalen svarat på har vi uppmärksammat att de känner till diskrimineringsarbetet på förskolan samt att personalen inte känner sig diskriminerade på arbetsplatsen.

Även i år känner sig personalen trygg och säker att vara ensam vid öppning och stängning. Detta beror förhoppningsvis på de tidigare åtgärder vi gjort.

Vid olika samtal har rektorn identifierat att några tycker att kommunikationen mellan pedagoger eller mellan pedagog och ledning inte är så bra.

Utifrån riskbedömningsenkäten ser vi också att det är flera som anser att arbetsledningen inte tar tag i problem och konflikter som uppstår.

### **Analys av barnvandringar och barnenkäten**

Barnenkäten har gjorts under vårterminen 2023 och det vi uppmärksammat är att ett fåtal barn är ledsna när de kommer till förskolan.

Ett fåtal barn upplever att kompisarna inte är snälla mot dem.

Det vi ser som positivt är att nästan alla barn som besvarat enkäten med att de går till en vuxen på förskolan och berättar om någon varit dum mot hen på förskolan.

Vi märker fortfarande att många barn fortfarande kan och får öppna grindarna. Detta kommer vi ta upp på föräldramötet då det är i vårt intresse ur en säkerhetssynpunkt att de inte gör detta.

### **Analys av föräldrasamverkan**

I de föräldrasamtal vi haft under läsåret, har vi tagit emot bra feedback.

Vi har god uppslutning på våra föräldrasammankomster och vi får signaler om att det pratas gott om Lasse Maja förskolan både intern (bland nuvarande vårdnadshavare) och externt (t.ex. i parken med vårdnadshavare som inte går hos oss än)

### **Analys av olycks- och tillbudsblanketter**

Vi har sett över de olycks- och tillbudsblanketter som kommit in. Vi ser inget mönster i var saker händer eller sker. När saker hänt har

vi åtgärdat det direkt. Finns inget ställe på förskolan, varken inomhus eller utomhus, som barnen skadar sig mer på.

### **Analys av attitydundersökningen**

Har ännu inte fått in resultatet.

## **Åtgärda**

### **Akuta åtgärder**

Utifrån vår analys av denna kartläggning ser vi inte att några akuta åtgärder behöver genomföras. Skulle det uppkomma något under året så kommer det självklart att åtgärdas direkt.

### **Förebyggande åtgärder**

Vi kommer att fortsätta samtala och diskutera vår likabehandlingsplan, både bland personalen och barnen, så att den fortsätter att vara en aktiv del i vår verksamhet.

Vi kommer under 2023/2024 aktivt fortsätta diskutera vikten av bra och tydlig kommunikation mellan alla parter, barn som vuxna.

Styrelsen/ledningen kommer under 2023/2024 att arbeta för att hitta sätt att tydliggöra vilka problem och konflikter som finns.

Vi måste fortsätta att se varje barn, vara tillåtande och öppna i vårt sätt att lyssna in samt kommunicera med barnen. De måste få fortsätta känna sig trygga eftersom det är en sådan viktig del i att barnen ska må bra och vilja vara på förskolan och på så sätt utvecklas som individer.

Vi lägger stor vikt vid samarbetet med barnens vårdnadshavare då de är en viktig del i barnens trygghet samt utveckling och lärande på förskolan. Vi kommer ta upp vårt förebyggande arbete (och planen) mot mobbing, kränkning och diskriminering på föräldramötet i höst.

## **Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling**

Det är mycket viktigt att personalen är medvetna om vikten av att vara *närvarande pedagoger!*

All personal på Lasse Maja förskola ska känna till "*Gällande rutiner vid akuta situationer.*"

## **Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till**

Alla barn/föräldrar har rätt att själva välja vem eller vilken av personalen som det känns bäst att anförtro sig åt.

## **Rutiner för att utreda och åtgärda vid kränkning**

Enligt skollagen 6 kap § ska personal alltid anmäla till rektorn vid misstanke eller vetskap om kränkningar. Rektorn anmäler i sin tur till styrelsen som ansvarar för att utredning kring kränkningen sker.

## **Ansvarsförhållande**

Styrelsen är ytterst ansvarig för att rutinerna följs.

## **Utvärdera**

Då likabehandlingsarbetet har förändrats sett till kravbilden bestämde vi förra året att vi skulle prata och diskutera om likabehandlingsarbetet vid varje personalkonferens. Detta har vi i stort sett genomfört varje gång. Vi kommer framåt ta upp likabehandlingsplanen vid olika tillfällen för att fortsätta hålla den vid liv och att alla nya som börjar arbeta på Lasse Maja förskola får samma information.

Vi kommer nästa år utvärdera det vi arbetat med under året och tillsammans i personalgruppen revidera denna plan.

# **8. Främja likabehandling**

## **Främjande insatser**

Ett främjande arbete handlar om att hitta och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling på avdelningarna. Det är ett målinriktat arbete för att gynna barns lika möjligheter och rättigheter. För att kunna arbeta främjande är det viktigt med kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund, och vad som utgör kränkande behandling. Det kan till exempel handla om normkritisk eller genuspedagogisk kunskap samt kunskap kring hur ett funktionshinder påverkar vardagen.

Ett främjande likabehandlingsarbete kan vidare handla om att synliggöra och bejaka mångfalden och bekräfta barn som bryter mot normen. Det handlar inte om att arbeta utifrån *en* specifik metod, utan snarare att olika strategier används i skilda sammanhang. Viktigt är dock att varje aktivitet har ett syfte och leder till en medveten och metodisk reflektion, för att sedan kunna förändra verksamheten. Exempel) planera aktivitet i könsuppdelade grupper; vad är syftet? Vilka konsekvenser kan det få/får det? Riskerar traditionella könsmönster att förstärkas?

Det kan handla om att systematiskt arbeta för att utveckla barnens förmåga att leva sig in i och respektera andras kulturer och värderingar. Exempel) att uppmärksamma flerspråkighet genom att ge utrymme och resurser till arbetet med att stödja utvecklingen av barnens modersmål.

Det kan också handla om att anpassa verksamheten med hänsyn till barns olika förutsättningar och funktionshinder. Exempel) att tänka på vilka gemensamma aktiviteter man väljer och hur de kan utformas så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Det kan handla om att hitta sätt att kunna hänga med i leken eller på utflykter.

Vidare kan en konkret främjande insats vara att se till att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer. Eller att *inte* slentrianmässigt diskutera huruvida David och Sara fattat tycke för varandra och är ett blivande par, att undvika att förstärka heteronormen som det enda självklara i verksamheten.

## **9. Plan mot kränkande behandling**

### **Rutiner och handlingsplan vid trakasserier och kränkande behandling**

Inga kränkningar och trakasserier accepteras på vår förskola. Konkret sker detta på förskolan enligt följande handlingsplan: *Kränkningar från vuxen mot barn eller allvarliga kränkningar barn emellan.*

#### **Upptäcka**

Trakasserier och kränkande behandling kan upptäckas av både personal, vårdnadshavare och barn. Dock är det alltid personalens ansvar att se till att processen för att hantera kränkningen sätts igång.

1. Om ett barn utsätts för, eller upptäckt, en kränkning ska detta alltid rapporteras till en av förskolans personal, i första hand:
  - Ansvarig personal för barnet som utsatts
  - Annan personal
  - Rektorn
2. Den anställda på förskolan som upptäcker/informeras om kränkningen ingriper genom att stoppa den, tar hand om det utsatta barnet/ de utsatta barnen och den/de som utsatt samt kontaktar rektorn.
3. Repressalier; personalen får inte utsätta barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering

eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling

### **Utreda**

1. Rektorn informeras snarast om händelsen. Rektorn eller av denne utsedd person genomför samtal enskilt med den som blivit kränkt/de som blivit kränkta
2. Sedan utreds händelseförloppet, genom att föra samtal med alla parter. Detta ska dokumenteras och beskrivas så exakt som möjligt. Denna dokumentation förvaras inlåst.
3. Rektorn informerar styrelsen om händelsen. Styrelsen ansvarar för att utredning kring kränkning sker.
4. Barnets vårdnadshavare kontaktas. Denna kontakt tas av rektorn eller av denne utsedd person.

### **Åtgärda**

1. Rektorn gör en bedömning om polisanmälan/kontakt med sociala myndigheter behöver göras.
2. I samråd med berörda parter gör rektorn eller av denne utsedd person en akut åtgärdsplan för att stoppa kränkningarna. Denna förvaras inlåst.
3. Vårdnadshavare informeras alltid om de åtgärder som vidtagits.

### **Följa upp**

1. Rektorn eller av denne utsedd person är ansvarig för att följa upp eller utvärdera åtgärderna och de fattade besluten.
2. Två veckor efter att planen upprättats ska ett uppföljningssamtal hållas, för att se om åtgärderna har haft effekt.
3. Om problemen kvarstår kallas berörda parter till ett samtal med rektorn och ytterligare åtgärder genomförs, exempelvis anmälan till sociala myndigheter och/eller polis.
4. Rektorn uppdaterar styrelsen om aktuell status.
5. Återkoppling sker till berörd personal så fort som möjligt på närmaste möte. Rektorn är ansvarig.

## 10. Lagar och andra styrdokument

Vi vill att Lasse Maja förskola med dess verksamheter och miljöer skall vara trygg för alla som vistas där.

*Kränkande behandling* innefattar all form av kränkning av annan individ. Det är ytterst den som utsätts för kränkande behandling som värderar om handlingen är negativ eller inte. En kränkning har alltså ägt rum om en person känt sig kränkt. Det är viktigt att en händelse benämns med sitt rätta namn. Om exempelvis ett rasistiskt handlande ägt rum, och inte mobbning, då skall det benämnas rasism. Detsamma gäller vid utfrysning, misshandel eller annat fysiskt våld eller främlingsfientlighet, diskriminering och så vidare. Allt ovan nämnda räknas som kränkande handlingar. Det är *mobbning* när barn vid upprepade tillfällen blir utsatt för negativa handlingar (t ex knuffar, "psykningar", elaka kommentarer, utfrysning eller våld) från en eller flera barn. Det är mobbning när parterna i en konflikt inte är jämstarka utan den ena parten är i underläge och upplever sig kränkt eller mobbad vid upprepade tillfällen och/eller under längre tid.

***Gemensamt för all kränkande behandling är att den strider mot principen om människors lika värde. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkning alltid måste tas på allvar.***

### **Diskrimineringslag 2010:567**

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1 §).  
I denna lag avses med diskriminering;

#### **Direkt diskriminering**

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4 §, första stycket).  
*Kommentar:* Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av ovanstående diskrimineringsgrunder.

#### **Indirekt diskriminering**

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett KB & LB-planer.sciv - 2010-08-24 14.07 / 4

förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet (1 kap. 4 §, andra stycket).

*Kommentar:* Ett barn eller en elev får inte missgynnas genom till synes neutrala ordningsregler som i praktiken blir diskriminerande.

### **Trakasserier**

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 4 §, tredje stycket).

*Kommentar:* Personalen får inte bete sig på ett kränkande sätt gentemot ett barn eller en elev.

Barn/elever får inte bete sig på ett kränkande sätt mot varandra.

### **Sexuella trakasserier**

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (1 kap. 4 §, fjärde stycket).

### **Instruktioner att diskriminera**

Ledningen för en verksamhet får inte ge order eller instruera om att någon ska diskrimineras. (1 kap. 4 §, femte stycket).

## **11. Vem ser till att lagarna följs?**

*Diskrimineringsombudsmannen (DO)* har tillsyn över diskrimineringslagen. *Barn och elevombudet (BEO)* och *Skolinspektionen* har tillsyn över 14 a kap. Skollagen om åtgärder mot kränkande behandling. Det är *arbetsgivaren* som ansvarar för att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön är god. *Arbetsmiljöverkets (AV)* inspektionsbesök syftar till att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker samtidigt som arbetsgivaren får besked om vad som behöver göras.



## **Diskrimineringsombudsmannen (DO)**

Sedan 1 januari 2009 är alla ombudsmän – oavsett diskrimineringsgrund – samlade under en och samma myndighet.

Dit vänder man sig om man vill göra en anmälan.

Hemsida: [www.do.se](http://www.do.se)

E-post: [do@do.se](mailto:do@do.se)

Telefon: 08-120 20 700

## **Barn- och elevombudet (BEO)**

Om barnet/eleven upplever att han/hon inte får den hjälp som behövs, kan han/hon vända sig till BEO, Barn- och elevombudet på Skolinspektionen. BEO informerar om lagen mot förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling, ger råd om hur lagen ska användas, hjälper barn och elever tillrätta så att de kommer till rätt instans i de fall ombudet själv inte kan ta hand om ärendet, följer upp ärendet och företräder barnet eller eleven i domstol i en eventuell skadeståndstvist.

KB & LB-planer.scriv - 2010-08-24 14.07 / 6

Hemsida: [www.skolinspektionen.se/BEO/](http://www.skolinspektionen.se/BEO/)

Facebook: Barn- och elevombudet

E-post: [beo@skolinspektionen.se](mailto:beo@skolinspektionen.se)

Telefon: 08-586 080 00

## **Arbetsmiljöverket (AV)**

Arbetsmiljöverkets inspektionsbesök syftar till att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker samtidigt som arbetsgivaren får besked om vad som behöver göras. Verket inspekterar vanligen de arbetsplatser som bedöms vara riskutsatta men arbetar också i projekt och kampanjer som övergripande berör särskilda problem eller branscher.

Hemsida: [www.av.se](http://www.av.se)

Facebook: Arbetsmiljöverket

E-post: [stockholm@av.se](mailto:stockholm@av.se)

Telefon: 08-475 01 00 (Stockholmsdistriktet)

Jourtelefon: 08-454 20 12 (vid akuta ärenden efter kontorstid)

## Kontaktuppgifter

Adress: Lasse Maja förskola  
Jaktplan 8  
175 63 Järfälla

Mail: [camilla.vainikka@lassemajaforskola.se](mailto:camilla.vainikka@lassemajaforskola.se)

Hemsida: [www.lassemajaforskola.se](http://www.lassemajaforskola.se)

Telefonnummer: Nyckelpigan: 0763183986  
Myran: 076-1867475  
Humlan: 076-3294090  
Blomman: 073-5256522  
Camilla (rektor): 070-0910533

## Information till hemmen om Likabehandlingsplanen och vårt arbete mot kränkande behandling

På Lasse Maja förskola ser vi allvarligt på alla sorters kränkningar och vill motverka att detta förekommer. Du som förälder har en viktig roll att samtala med ditt barn om vad som är rätt och fel och följa upp hur det går för ditt barn i vardagen.

Lasse Maja förskolas Likabehandlingsplan finns att ta del av på hemsidan eller i papperskopia som vi delar ut på höstens föräldramöte. Det är vår plan mot kränkande behandling, särbehandling och diskriminering.

När ni tillsammans pratat om Likabehandlingsplanen vill vi att ni sänder tillbaka nedanstående talong.



\_\_\_\_\_

Barnets namn:.....

Barkarby den:.....

Vi som vårdnadshavare vet att det på Lasse Maja förskola finns en Likabehandlingsplan. Där finns information om arbetet mot kränkande behandling, mobbning och särbehandling. Vi vet också att hemmen kontaktas när kränkning sker.

Jag har tagit del av Likabehandlingsplanen

.....  
Vårdnadshavares underskrift

.....  
Vårdnadshavares underskrift

Talongen lämnas till berörd personal

**LasseMaja**  
**förskola**