

En handledning för att utforma en likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling

# i förskolan

## Förebygga diskriminering och kränkande behandling

---

Främja likabehandling

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över diskrimineringslagen (2008:567). Barn- och elevombudet (BEO) och Skolinspektionen har tillsyn över 14 a kap. skollagen (1985:1100) om åtgärder mot kränkande behandling.

Detta är en reviderad upplaga av tidigare handledning för förskolans likabehandlingsarbete.

sidan

## Innehåll

1	Barnens rättigheter i fokus
2	Likabehandlingsarbete – varför det?
3	Red ut begreppen i planen
4	Vad står begreppen för?
7	Förskolan måste agera
8	Kön
9	Etnisk tillhörighet
10	Religion och annan trosuppfattning
11	Funktionshinder
12	Sexuell läggning
13	Kränkande behandling
14	Nya diskrimineringsgrunder
15	Könsöverskridande identitet eller uttryck
16	Ålder
17	Främja likabehandling
18	Främjande insatser
21	Utforma planen
22	Följ den röda tråden
24	Koppla målen till konkreta åtgärder
25	Planens innehåll
26	Barnens delaktighet
27	Kartläggningsmetoder
29	Områden att se över
34	Checklista
36	Vänd er till oss med frågor



## Barnens rättigheter i fokus

Förskolan har sedan tidigare i uppdrag att arbeta för en förskolemiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Sedan 1 januari 2009 har bestämmelserna ändrats något. Likabehandlingsarbetet regleras av två lagar istället för en och det finns två nya diskrimineringsgrunder. Men fokus för förskolans arbete är detsamma – att arbeta för barns lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### *Den här skriften är tänkt som stöd*

i likabehandlingsarbetet i förskoleverksamheten, fortsättningsvis kallad förskolan. Fokus ligger på att långsiktigt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I Skolverkets allmänna råd står mer om lagkraven och hur förskolan ska agera vid akuta situationer när ett barn utsätts för någon form av kränkning. Det går också att vända sig till DO, BEO och Skolinspektionen med frågor.

## Likabehandlingsarbete – varför det?

För oss står svaret klart. Det handlar om barns mänskliga rättigheter, om att förverkliga FN:s barnkonvention i förskolan. Självklart ska barn ha ett rättsskydd likvärdigt det skydd som finns för förskolans anställda. Lika-behandlingsarbete handlar om att skapa en förskola fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En trygg miljö i förskolan är en förutsättning för att barn ska kunna utvecklas.

### *Varje verksamhet ska ha skriftlig plan för likabehandlingsarbetet*

Syftet med planarbetet ska vara att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### *Nytt inom likabehandlingsarbetet*

Sedan 1 januari 2009 regleras likabehandlingsarbetet i två regelverk:

- diskrimineringslagen och
- 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.

### **Två planer som kan göras till en**

Förskolan ska nu varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, **en likabehandlingsplan** (enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen) och **en plan mot kränkande behandling** (enligt 14 a kap. 8 § skollagen). De båda planerna kan sammanföras till en, så länge innehållet uppfyller lagarnas krav. Det finns många fördelar med att föra ihop planerna eftersom arbetet mot diskriminering och trakasserier och arbetet mot kränkande behandling har många beröringspunkter och likheter. Det handlar i båda fallen om att arbeta för alla barns lika värde. **Denna handledning utgår från en sammanförd plan, hädanefter kallad likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling** eller bara **planen**.

### **Två nya diskrimineringsgrunder**

Nu skyddas också barnen mot diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder (se sidorna 14-16). Det har även införts en form av böter, ett vite, för förskolor som inte har en plan som lever upp till diskrimineringslagens krav.



## Red ut begreppen i planen

Det är bra om planen kort förklarar lagarnas innehåll och centrala begrepp som direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt de olika diskrimineringsgrunderna. Det underlättar för barn, vårdnadshavare och förskolepersonal att få kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter.

På följande sidor beskrivs innebörden av begreppen ovan.

## Vad står begreppen för?

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla barn i förskolan ska ha samma rättigheter – flickor som pojkar och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling.

### *Diskriminering*

Diskriminering är 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.

Diskriminering kan till exempel ske genom förskolans regler eller rutiner.

Ett barn kan också bli diskriminerat om barnet blir särbehandlat på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera.

### **Direkt och indirekt diskriminering**

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Med **direkt diskriminering** menas att ett barn behandlas sämre än andra barn. Ett exempel kan vara när en pojke går före en flicka i kön till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

Men man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas **indirekt diskriminering**. Det sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Om exempelvis alla barn serveras samma mat, diskriminerar förskolan indirekt de barn som till exempel på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

### *Befogade tillsägelser*

Förskolans personal måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa en god miljö för hela barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.

## *Trakasserier och kränkande behandling*

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

- ✓ fysiska (slag, knuffar)
- ✓ verbala (hot, svordomar, öknamn)
- ✓ psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- ✓ texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier).

### *Trakasserier*

är uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder.

Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera.

### *Kränkande behandling*

är uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Det kan vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller att rycka någon i håret.

Både förskolepersonal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

### *Repressalier*

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.





## Förskolan måste agera

Förskolan har en skyldighet att agera så snart någon anställd får kännedom om att ett barn känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Förskolan måste *utreda* vad som har hänt och *vidta de åtgärder som behövs* för att förhindra fortsatta kränkningar. Det är därför viktigt att planen innehåller rutiner för hur de anställda ska agera i sådana situationer. Det bör också framgå vem som ansvarar för att kontakta föräldrarna, för uppföljningen och för dokumentationen.

### Om förskolan inte gör tillräckligt

Om förskolan inte gör tillräckligt för att förhindra att ett barn fortsätter att kränka ett annat barn, kan förskolans huvudman bli skyldig att betala skadestånd till det utsatta barnet. Detsamma gäller när förskolepersonal bryter mot förbudet att utsätta barn för kränkande behandling. Skadeståndsbeloppet kan bli högre om verksamhetens plan inte lever upp till de krav som ställs i lagen.

Om förskolan inte gör tillräckligt för att förhindra att ett barn fortsätter att trakassera ett annat barn, kan förskolans huvudman bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till det utsatta barnet. Det gäller också när personal bryter mot förbudet att utsätta barn för diskriminering och trakasserier.

### *Inget krav på uppsåt*

Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Det är effekten som avgör.

Man behöver dock ha viss insikt i att det egna uppträdandet kan upplevas som trakasserier. Det kan vara svårt att bedöma om ett förskolebarn har den insikten. Det kan också vara svårt för det lilla barnet att uttrycka sig och sin upplevelse. Därför är det särskilt viktigt att personalen är observant och beredd att ingripa i konkreta situationer. Det förebyggande arbetet är också viktigt här.

# Kön

Förskolan ska förebygga och förhindra könsdiskriminering. Förskolan ska också förebygga och förhindra trakasserier som har samband med kön liksom sexuella trakasserier.

## Trakasserier

*Trakasserier som har samband med kön* kan vara utfrysning, förlöjliganden och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet.

*Sexuella trakasserier* är av sexuell natur. Det kan dock vara svårt att identifiera sexuella trakasserier bland barn i förskoleålder. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

## *Exempel*

Några händelser som kan vara exempel på könsdiskriminering eller trakasserier som har samband med kön:

En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [\[diskriminering\]](#)

När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande "Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima". Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [\[trakasserier på grund av kön\]](#)

# Etnisk tillhörighet

Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av etnisk tillhörighet.

## Vad räknas som etnisk tillhörighet?

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. Om du är född i Sverige kan du vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. Du kan också ha flera etniska tillhörigheter. Var och en har rätt att definiera sin egen tillhörighet.

## Arbeta mot rasism

Förskolan har också ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet enligt skollagen.

### *Exempel*

Några händelser som kan vara exempel på diskriminering eller trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet:

En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [\[diskriminering\]](#)

En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [\[trakasserier\]](#)

# Religion och annan trosuppfattning

Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning.

## Religion

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 den andra åskådningen. Förskolan är skyldig att se till barnets bästa och alla barn har rätt till kunskap och lärande, tankefrihet och religionsfrihet. Föräldrar har också rätt att uppfostra sina barn i enlighet med sin tro. Det gäller för förskolan att respektera alla dessa rättigheter.

## Annan trosuppfattning

Begreppet *annan trosuppfattning* innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism och ateism. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

## *Exempel*

Några händelser som kan vara exempel på diskriminering eller trakasserier som har samband med religion eller annan trosuppfattning:

Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger "Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?" [trakasserier]

Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

# Funktionshinder

Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av funktionshinder.

## Vad räknas som funktionshinder?

Funktionshinder är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare i livet eller förväntas uppstå. Begränsningen av funktionsförmågan måste bestå över en längre tid. Graden av funktionshinder har däremot ingen betydelse.

Exempel på funktionshinder som kan märkas mer eller mindre i olika situationer är allergier, dyslexi, hörsel- och synskador. Det kan också vara neuropsykiatriska funktionshinder som till exempel ADHD eller Aspergers syndrom.

## Exempel

Några händelser som kan vara exempel på diskriminering eller trakasserier som har samband med funktionshinder:

Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]

David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom "Snubbelfot". Personal har hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]



# Sexuell läggning

Förskolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning.

Med sexuell läggning menas

- homosexualitet
- bisexualitet
- heterosexuellitet.

## Förskolans värdegrund

Förskolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till barnen. Det inkluderar arbetet mot homofobi och rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning.

Homofobi är en ideologi, en uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor. En homofobisk hållning strider mot principen om alla människors lika värde och allas lika rättigheter.

## *Exempel*

Några händelser som kan vara exempel på diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:

Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en "äcklig" storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]

Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjetråd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit "den andra tantens" namn. [diskriminering]

## Kränkande behandling

Förskolan ska också förebygga och förhindra det som i lagen benämns som kränkande behandling (14 a kap. skollagen).

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men saknar koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Tanken är att begreppet ska täcka in alla former av kränkande behandling. Det kan vara mobbning, men även enstaka händelser.

Det kan till exempel handla om att reta eller mobba någon för att han eller hon är överviktig eller har en viss hårfärg, men det behöver inte ha koppling till en egenskap hos det utsatta barnet. Utfrysning, knuffar eller att till exempel rycka någon i håret räknas också som kränkande behandling.

### *Exempel*

Några händelser som kan vara exempel på det som i lagen benämns kränkande behandling:

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. Hon skriker åt honom och skjuter bort stolen till andra sidan rummet trots att Patrik är ledsen och gråter.

Ella har alltid sin docka med sig till förskolan. Den ligger på hennes hylla i hallen, men hon har den hos sig vid vilan varje dag. En dag tar två andra barn Ellas docka, lägger den i toaletten och spolar. Ella vill efter detta inte veta av sin docka.

## Nya diskrimineringsgrunder

Sedan 1 januari 2009 skyddas barn i förskolan mot diskriminering och trakasserier som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Men förskolorna är inte skyldiga att arbeta förebyggande mot diskriminering på dessa grunder eller att inkludera dem i sin plan. DO rekommenderar ändå att förskolan arbetar förebyggande *även* när det gäller de nya grunderna och tar med dem i planen. Ett förebyggande arbete minskar risken för diskriminering och trakasserier.

Skyddet mot diskriminering har alltså utvidgats till att omfatta två nya diskrimineringsgrunder, men skyldigheten att arbeta förebyggande mot diskriminering gäller för samma diskrimineringsgrunder som tidigare

### *Det är förbjudet att*

diskriminera ett barn/elev/student på grund av

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
  
- könsöverskridande identitet eller uttryck (sedan 1 januari 2009)
- ålder (sedan 1 januari 2009).

### *Planen ska innehålla*

aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning.

### *Läs mer om*

de nya diskrimineringsgrunderna på följande sidor.



# Könsöverskridande identitet eller uttryck

Barn får inte diskrimineras eller trakasseras i förskolan på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck.

Vad är könsöverskridande identitet eller uttryck?

Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck omfattar de flesta transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck. De bryter mot föreställningar om hur pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könstillhörighet) eller inter- och transgenderpersoner (personer som definierar sig bortom kön eller utanför de traditionella könsidentiteterna).

För att omfattas av diskrimineringskyddet måste den könsöverskridande identiteten eller uttrycket uppfattas av andra, men det krävs inte att den som diskriminerar känner till begreppen.

Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning. Personer med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

## *Exempel*

Exempel på vad som kan vara diskriminering och trakasserier som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck:

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: "Det får vara någon måtta med tramset." Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i "riktiga kläder" eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. [\[diskriminering och trakasserier\]](#)

# Ålder

Barn får inte diskrimineras eller trakasseras i förskolan på grund av ålder.

Det är tillåtet att särbehandla i förskolan på grund av ålder om

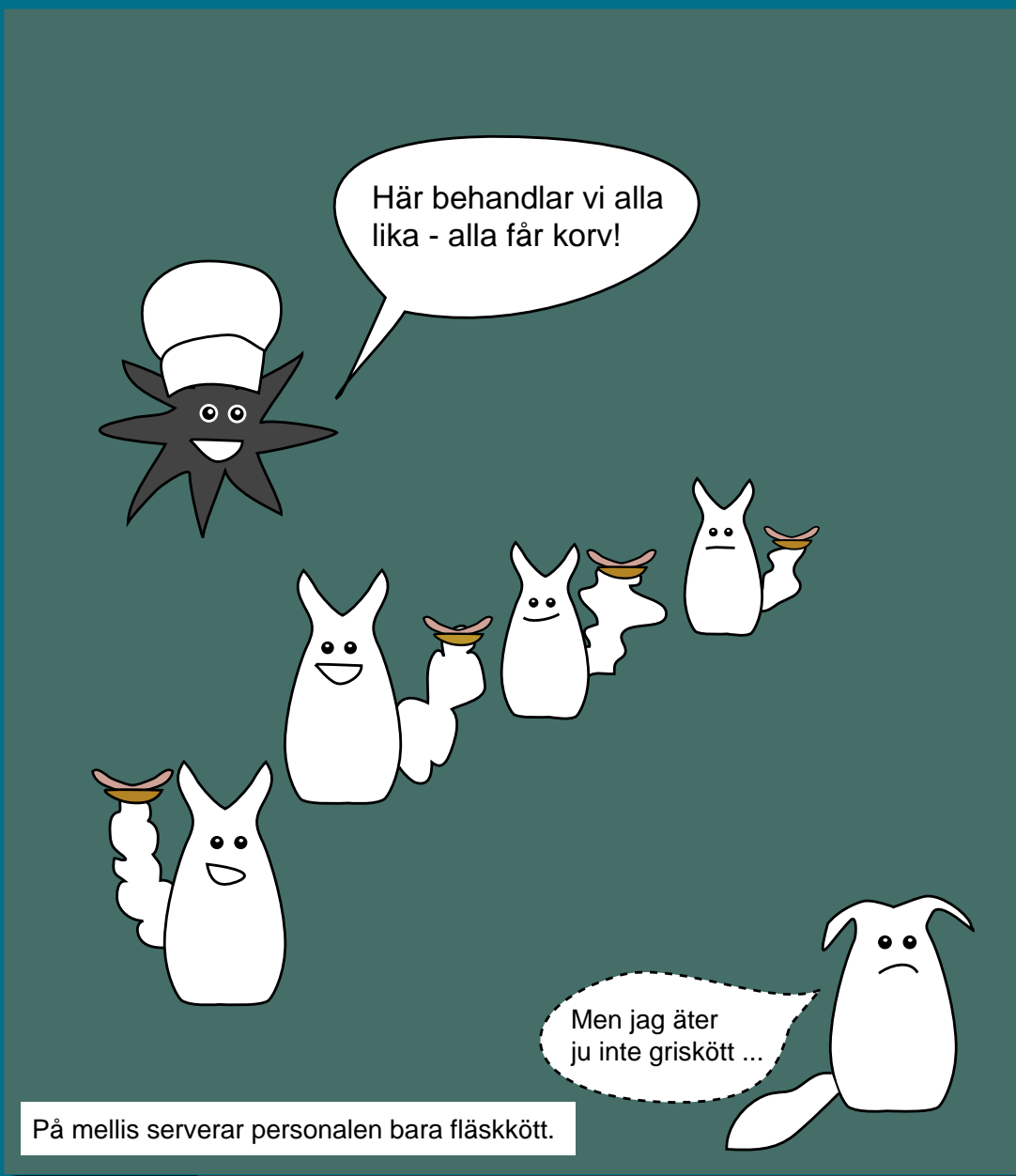
- särbehandlingen gäller tillämpning av en bestämmelse som rör ålder. En sådan bestämmelse kan exempelvis finnas i skollagen eller någon förordning som rör förskolan.
- särbehandlingen har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga.

## *Exempel*

En händelse som kan vara exempel på trakasserier som har samband med ålder:

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det.

[trakasserier]



## Främja likabehandling

Planen ska innehålla insatser som behövs för att främja barns lika rättigheter och möjligheter i förskolan oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Medan det förebyggande arbetet siktar på att minimera risken för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling handlar det främjande arbetet mer om att hitta och stärka positiva förutsättningar för att alla barn ska ha lika rättigheter och möjligheter.

Lagkravet på det främjande arbetet omfattar inte de två nya diskrimineringsgrunderna ålder och könsidentitet. Men det finns självklart inget hinder att inkludera dem i det främjande arbetet. Det är till och med önskvärt.

## Främjande insatser

Att främja lika rättigheter och möjligheter kan till en början handla om att skaffa sig kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund och vad som utgör kränkande behandling. Det är kunskap man kan behöva för att lära sig förstå och se behovet av att främja och på vilket sätt man kan göra detta. Det kan exempelvis vara normkritisk eller genuspedagogisk kompetens, kunskap om hur funktionshinder påverkar barns situation i förskolan och kunskap om hur samhället och förskolan förmedlar normer kring sexuell läggning, etnisk tillhörighet och religion.

### *Flickors och pojkars lika rättigheter*

Förskolan har enligt läroplanen i uppgift att skapa en pedagogisk miljö där flickor och pojkar kan bredda sina erfarenheter och utveckla sina förmågor och intressen utan att bli hämmade av traditionella könsmonster.

Det handlar bland annat om att synliggöra och bejaka mångfalden och variationen bland pojkar och bland flickor. Det är viktigt att bekräfta barn som bryter mot normen – att lyfta fram Lisa som gärna tar initiativ till vilda lekar och tystlåtna Josef som föredrar mer stillsamma aktiviteter.

Om man planerar aktiviteter i könsuppdelade grupper, är det viktigt att i förväg noggrant diskutera skäl och konsekvenser. Vad är syftet? Får alla barn vad de behöver och önskar? Riskerar man att förstärka traditionella könsmonster? Kan enskilda barn komma i kläm?

Flickor och pojkar ska ges lika stort inflytande över och utrymme i verksamheten. Ett exempel på främjande åtgärd kan vara att genomföra talrundor på samlingar. Det gynnar såväl tystlåtna flickor som tystlåtna pojkar.

Det är också viktigt att stärka barnens förmåga att värna sin kroppsliga integritet gentemot vuxna och andra barn och att stärka deras självkänneträning genom åldersanpassad sexualkunskap. Personalen behöver ha kunskap om små barns sexuella utveckling för att kunna bedöma vad som är åldersadekvat beteende i barnens lekar.

### *Etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning*

Förskolan bör systematiskt arbeta för att utveckla barnens förmåga att leva sig in i och respektera andras kulturer och värderingar. I en grupp av barn med olika etniska tillhörigheter och religioner är det lätt att hitta tillfällen att tillsammans jämföra likheter och olikheter i det man gör, i språk, utseenden, traditioner, seder och vanor. Undvik att exotisera och generalisera – försök istället att fokusera på vardagslivet och på att se människor som individer. Hjälpt barnen att känna stolthet över sig själva och samtidigt respektera andra. Är barngruppen etniskt och religiöst homogen kan man samarbeta med en annan förskola med en mer blandad barnsammansättning.

En annan främjande åtgärd kan vara att kompetensutveckla förskollärarna i interkulturell pedagogik för att öka kunskapen om hur man på ett ömsesidigt sätt kan möta olika kulturer i en lärandemiljö.

Förskolan kan också uppmärksamma flerspråkighet på ett positivt sätt, till exempel genom att ge utrymme och resurser till arbetet med att stödja utvecklingen av barnens modersmål.

### *Funktionshinder*

Förskolan kan främja lika rättigheter för barn med funktionshinder genom att anpassa sin verksamhet med hänsyn till barnens olika förutsättningar. Genom attityder och handlingar kan personalen visa att alla barn är lika mycket värda. I förskolan finns också goda möjligheter att påverka barnens syn på funktionshinder. Det är viktigt att inte generalisera när det gäller behov och åtgärder utifrån funktionshinder eller diagnos.

En främjande åtgärd är att öka förskollärarnas kunskap om hur det är att leva med funktionshinder, till exempel genom samarbete med handikapporganisationer och landstingets barnhabilitering. Brister i kunskap, medvetenhet och lyhördhet begränsar barnens möjligheter. Det påverkar deras bild av sig själva och de förväntningar som kommer att ställas på dem som vuxna.

En annan främjande åtgärd kan vara att tänka på vilka gemensamma aktiviteter man väljer och hur aktiviteterna utformas för 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. Ingen ska behöva känna sig utanför för att hon eller han inte kan delta i samma aktiviteter som övriga barn.

## *Sexuell läggning*

Förskolan kan främja lika rättigheter oavsett sexuell läggning genom att se till att homo- och bisexualitet blir en lika självklar och integrerad del i verksamheten som heterosexuella normer och förebilder är idag. Att synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer är en förutsättning för varje barns rätt att känna stolthet över sin familj – och tillit i den vardagsmiljö på förskolan som är deras.

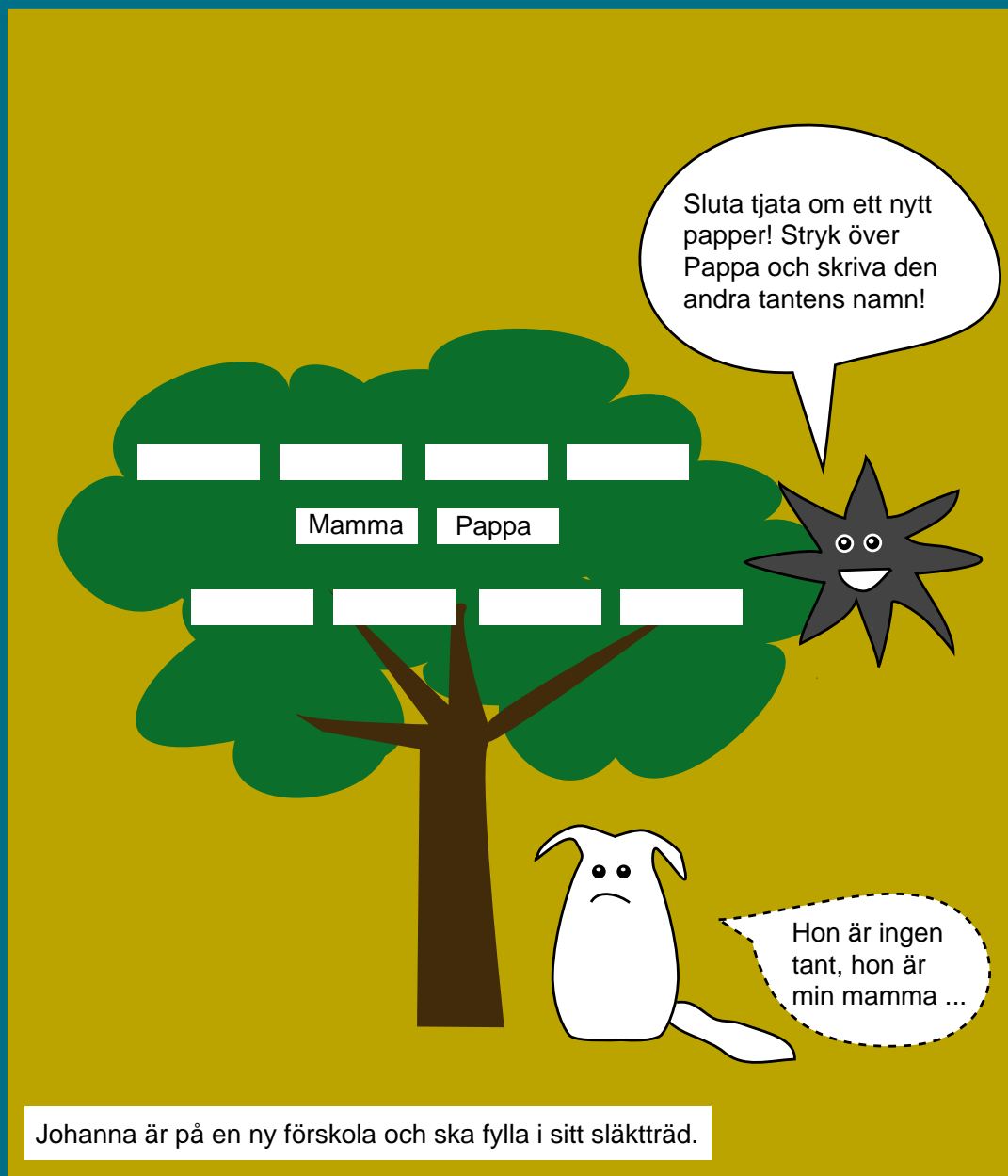
En konkret främjande insats är att se till att förskolan har barnböcker som synliggör olika typer av familjer. I samtal om familjen och hur barn blir till är det lätt att ha ”mammans och pappas kärlek” som utgångspunkt – men så ser det ju inte ut för alla barn. Här kan det alltså bli aktuellt att förklara exempelvis insemination och adoption. En annan främjande insats är att inte slentrianmässigt spekulera i om Meja och Max, två och ett halvt år, fattat tycke för varandra och är ett blivande par, att undvika att förstärka heteronormen som det enda självklara och naturliga i den egna verksamheten.

## *Kränkande behandling*

Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av kränkande behandling. Det är viktigt att de vuxna på förskolan föregår med gott exempel och visar barnen hur man bör bete sig mot varandra. Personalen bör alltså aldrig tala illa om andra anställda, andra barn eller föräldrar – i synnerhet inte inför barnen. Det är också viktigt att personalen samtalar med barnen om det ändå hänt att någon blivit illa behandlad och förklarar varför händelsen upplevts som kränkande av den som blivit utsatt.

En viktig främjande åtgärd kan vara att arbeta med empatiträning. Man kan också låta barnen lära sig att hjälpa varandra; de mindre barnen kan få hjälp att lägga upp mat eller hjälp med påklädning av de äldre barnen. Det är viktigt att i så fall involvera både pojkar och flickor.

Förskolan kan samtala om olika situationer som kan uppfattas som kränkande för att sedan diskutera med barnen hur man kan agera för att vara en bra kompis och hur man kan hjälpa den som blir utsatt.



## Utforma planen

På följande sidor ges förslag på hur en likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling kan vara uppbyggd – förberedelser, struktur och innehåll.

### *Särskilda åtgärder mot just diskriminering*

är nödvändiga inom det ordinarie förskolemiljöarbetet. Annars finns det inget som talar för att förskolan faktiskt arbetar aktivt för att främja barnens lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

# Följ den röda tråden

I en bra plan bör det gå att följa en röd tråd mellan vision, nulägesanalys/kartläggning, tydliga mål och konkreta åtgärder, uppföljning och utvärdering.

## 1. Vision

Som ett första led kan det vara lämpligt att formulera en övergripande policy eller en vision som tydligt markerar förskolans inställning.

*Exempel* Vad är vår policy?

På vår förskola ska inget barn bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för kränkande behandling.

## 2. Kartläggning och nulägesanalys

För att veta vad förskolan behöver göra för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och för att främja barns lika rättigheter och möjligheter krävs en kartläggning av nuläget. Det behövs också en analys av resultatet. En sådan analys kan göras på olika sätt (se avsnittet *Kartläggningsmetoder*, s 27).

*Exempel* Hur ser det ut hos oss?

Våra observationer har visat att det är mest flickor som leker i dockvrån. Pojkarna har sina "domäner" i "byggrummet". I de intervjuer som vi har genomfört uttrycker både flickor och pojkar att de gärna är i båda utrymmena, men att de känner sig hindrade av varandra.

## 3. Tydliga mål och konkreta åtgärder

Med nulägesanalysen som utgångspunkt kan man formulera ett antal tydliga mål för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i förskolan.

*Exempel* Vad vill vi?

Barnen ska känna att de har handlingsutrymme i alla situationer och miljöer oavsett kön.

Nästa steg är att formulera konkreta *tidsbestämda* åtgärder för *hur* målen ska nås och *vem* som ska ansvara för dem.

*Exempel* Hur ska vi nå målet?

a) Från februari till maj kommer vi att pröva oss fram när det gäller placeringen av lekmaterial. Vi kommer att möblera om på avdelningen så att det finns "rum i rummen". Vi flyttar ut



leksakererna från dock- respektive byggrummet till stora lekrummet. På det viset ska det bli lättare för barnen att kombinera olika lekar. Ansvariga medarbetare: Karin och Emma.

b) Vi ger barn som bryter könsbundna lekmönster positiv bekräftelse. Hela arbetslaget ansvarar för detta.

c) Vi går aktivt in i situationer där flickor utesluter pojkar från sina aktiviteter med hänvisning att de är pojkar och i situationer där pojkar utesluter flickor. Tid: Från februari. Ansvariga medarbetare: Hela arbetslaget.

#### 4. Uppföljning och utvärdering

En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Redan när man formulerar målen och åtgärderna bör man tänka på hur de ska kunna följas upp.

##### *Exempel* Hur mäter vi resultatet?

Från februari till maj genomför vi regelbundet observationer i stora lekrummet. Se uppsatt observationsschema. Resultatet från dessa observationer tas upp på våra arbetsmöten.

Ansvariga medarbetare: Hela arbetslaget.

#### 5. Ny plan varje år

Likabehandlingsarbetet tar inte slut i och med att planens giltighetstid är över eller för att en viss åtgärd är genomförd. Arbetet fortsätter med en ny analys av nuläget och med nya målsättningar och åtgärder. Förändringsarbete tar tid.

## Koppla målen till konkreta åtgärder

Det räcker inte att enbart deklarerar att ”inga trakasserier ska förekomma på förskolan” eller att ”mångfaldsaspekten ska beaktas i hela verksamheten” utan att närmare precisera hur detta ska uppnås.

Målformuleringar kan vara en bra start, men de måste kompletteras med konkreta åtgärder för att förskolan ska uppfylla sina skyldigheter enligt lagarna.

### Tydliga roller och mål som kan följas upp

Likabehandlingsarbetet ska bedrivas på ett målinriktat och planmässigt sätt. Det betyder att likabehandlingsarbetet inte ska baseras på improvisation och tillfälligheter. Det handlar om ett systematiskt och kontinuerligt arbete som utgår från klara tydliga mål. Det innebär att

- ✓ de mål som förskolan sätter upp ska vara så konkreta att det går att följa upp hur väl man uppnår dem.
- ✓ åtgärderna bör vara tidsbestämda, så att det går att följa upp om de har genomförts och vad resultatet blev.
- ✓ det ska vara tydligt vilket ansvar ledningen har. Det ska också vara tydligt vem som är ansvarig för att de uppsatta målen nås och vem som är ansvarig för genomförandet av de olika åtgärderna.

### *Koppla åtgärderna till budget*

Det är bra om det framgår av verksamhetens budget vilka resurser som kan användas för likabehandlingsarbetet.

# Planens innehåll

## *En likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling ska innehålla*

- uppföljning av fjolårets åtgärder
- klara och tydliga mål för likabehandlingsarbetet
- redovisning av de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling
- redogörelse för de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under året
- rutiner för
  - a) akuta åtgärder vid situationer av trakasserier och kränkande behandling, bland annat hur personalen ska agera vid sådana situationer;
  - b) uppföljande insatser och
  - c) hur händelser och åtgärder ska dokumenteras

## *Tänk på att*

- planen ska upprättas årligen.
- det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet.
- planen ska fungera som ett förebyggande verktyg och vara anpassad till de behov som kommit fram vid kartläggningen.
- barnen vid verksamheten ska vara delaktiga i arbetet med planen (se nästa sida).
- det är lämpligt att uppföljningen och utvärderingen redovisas i förskolornas kvalitetsredovisning samt i huvudmannens övergripande kvalitetsredovisning enligt förordningen om kvalitetsredovisning inom skolväsendet.

## Barnens delaktighet

Planen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen vid verksamheten, enligt förordningen om barns deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Förskolan ska ta hänsyn till barnens ålder och mognad.

*På vilket sätt kan barnen delta i planarbetet? Och hur mycket?* I förskolan kan det handla om att skapa enkla samtal om barnens rättigheter och fånga upp vilka kopplingar barnen själva gör till sin vardag på förskolan. Det kan göras i grupp, till exempel på morgonsamlingar, eller i enskilda intervjuer.

Med tanke på barnens ringa ålder är det också viktigt att låta föräldrarna komma med synpunkter på förskolans likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling och på det konkreta likabehandlingsarbetet.

Redogör i planen för hur barnen involverats i arbetet.

## Kartläggningsmetoder

Delar av det som ska ingå i en plan är sådant som förskolorna redan gör. Det kan därför vara en bra början att inventera förskolans nuvarande lika-behandlingsarbete. Här nedan följer några exempel på hur ett kartläggningsarbete kan genomföras.

### Planerade samtal

En del av kartläggningen kan utgöras av regelbundna planerade samtal med personal, föräldrar och barn. Syftet är att ta reda på hur stämningen är i barngrupperna och på förskolan samt få information om händelser som har betydelse för uppdraget att främja barns lika rättigheter och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Håll regelbundet strukturerade samtal med barnen om hur de trivs på förskolan, vilka de helst leker med/inte leker med och varför. Det ger en bra bild av vilka som är med i gemenskapen och vilka som är eller riskerar att bli utanför. Var uppmärksam på om det finns några mönster utifrån diskrimineringsgrunderna i vilka som är impopulära lekkamrater. Detta kan ha betydelse för vilka åtgärder som bör sättas in. Man kan också samtala om vad barnen helst leker med inne och ute för att få klart för sig om det finns lekmönster utifrån till exempel kön som behöver brytas. Planerade samtal kan också vara ett bra sätt att få reda på om barnen upplever att de får vara med och bestämma

### Incidentrapporter

*Vilken typ av händelser, stämningar och förhållningssätt är det som en incidentrapport ska fånga upp?* Det kan handla om enstaka allvarligare händelser som kräver mer ingripande åtgärder än tillsägelser eller ett kortare samtal med barnen för att reda upp situationen. Generellt sett gäller det situationer där personalen bestämmer sig för att ringa barnets föräldrar. Till exempel bör rasistiska eller homofoba tillmälen leda till samtal med föräldrarna.

Det kan också handla om att personalen börjar se ett mönster i barns beteende, exempelvis om ett visst barn återkommande och på olika sätt tar avstånd från andra barn för att de har annan etnisk bakgrund än svensk. Barnet kanske inte vill sitta bredvid vissa andra barn på samlingen eller retar någon för språket.

Det är lämpligt att ange i incidentrapporten om den rapporterade händelsen rör en viss diskrimineringsgrund. Rapporterna kan ge viss vägledning

i samband med kartläggningen av de aktuella behoven vid upprättandet av den nya planen.

### Genomgång av rutiner och regler

Arbetet med att förebygga diskriminering handlar mycket om att kritiskt granska de rutiner och regler som redan finns. Vid en genomgång av förskolans verksamhet är det bra om flera personer involveras i arbetet. Blanda gärna olika yrkesgrupper.

Det handlar om att gå igenom alla rutiner och regler på förskolan på såväl individ-, grupp- som verksamhetsnivå. *Finns det strukturellt diskriminerande inslag? Man kan exempelvis behöva se över rutinerna för spridning av information, kontakten med vårdnadshavare, användningen av tolk med mera. Finns det oklarheter i beslutsfattandet som gör att man riskerar att enskilda anställda fattar beslut som verksamheten sedan inte kan stå för?*

### *Hur är det i förskolan idag? Vad ska göras?*

Det är viktigt att varje verksamhet utformar en likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling utifrån den situation som råder för att planen ska fungera så bra som möjligt. Det är nödvändigt att systematiskt kartlägga nuläget och göra en analys av resultatet för att veta vad just den egna förskolan främst behöver göra under det kommande året för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Planen ska innehålla en redovisning av verksamhetens behov utifrån en aktuell kartläggning. Låt sedan behoven ligga till grund för de insatser som ska påbörjas och genomföras under det kommande året. Det ska finnas en tydlig koppling till de skyddade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

## Områden att se över

På följande sidor ges exempel på områden som kan vara relevanta att ta upp inom likabehandlingsarbetet utifrån de två uppgifter förskolan har, att

- ✓ förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- ✓ främja barns lika rättigheter.

### Klimat och miljö i förskolan

Förskolan bör redovisa särskilda åtgärder för att skapa en fysisk och psykosocial miljö som lämpar sig för alla barn.

**Språkbruk.** Finns det en jargong bland barn, föräldrar eller anställda som vissa barn kan uppleva som nedsättande eller respektlös?

**Attityder och värderingar.** Relationen och interaktionen mellan personalen och barnen spelar en central roll för likabehandlingsarbetet i förskoleverksamheten. Det är i de vardagliga mötena som värderingar och attityder förmedlas. Det är därför viktigt att reflektera över vilka värderingar och föreställningar som finns hos personalen och i barngruppen angående kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

**Tillgänglighet.** Krävs särskilda åtgärder för att göra miljön tillgänglig för alla barn? Det är lätt att tänka på barn som använder rullstol, men glöm inte barn med andra funktionshinder som till exempel hörsel- och synskador, astma, diabetes eller ADHD. Tänk också på att barnen har olika förutsättningar trots samma diagnos. Ta reda på vilka behov som finns på er förskola.

**Trygghet.** Säkra förskolan så att barnen känner sig trygga. Tänk på inne- och utemiljöns olika skrymslen. Är miljön trygg för alla barn i verksamheten? Om vi genomför en förändring, påverkar den barnen på olika sätt eller blir den likvärdig för alla?

**Mat.** Det är viktigt att alla barn kan äta den mat förskolan serverar oavsett till exempel funktionshinder eller religion.

**Utflykter, fester och andra aktiviteter.** Planera verksamheten och olika aktiviteter så att alla barn kan delta oavsett till exempel religion eller funktionshinder.

### *Märkbar mångfald*

Låt det synas i förskolans lokaler att ni välkomnar mångfald och arbetar aktivt mot diskriminering. Oavsett barngruppens sammansättning bör utrustning, leksaker och annat material spegla människor med olika etniskt ursprung och religion, olika intellektuell eller fysisk förmåga, olika kön och människor som lever i olika familjesammansättningar. Det gör det lättare för personalen att ta upp dessa frågor med barnen och att lyfta fram såväl olikheter som likheter hos människor på ett positivt sätt. Skaffa en multi-religiös almanacka och stäm av med den innan till exempel datum för föräldramöten och utvecklingssamtal bestäms.

**Se över lokaler och er utrustning**, kanske finns det sådant som behöver sorteras bort helt eller bara kompletteras. Vilka affischer sitter uppe? Hur ser dockor och utklädningskläder ut?

**Se över de böcker som ni använder i verksamheten.** Förmedlar de en stereotyp bild av vissa etniska grupper och/eller religioner? Synliggörs olika familjekonstellationer på ett naturligt sätt oavsett sexuell läggning? Förmedlas en stereotyp och negativt normgivande bild av människor med funktionshinder? Vilka föreställningar förmedlas om hur flickor och pojkar är eller ska vara?

**Fundera också på om ni behöver utveckla** ert arbete med lek och musik, så att ni inte oavsiktligt förmedlar stereotypa och negativt normgivande bilder.

### **Kompetensutveckling**

Planera för kompetensutveckling. Syftet ska vara att öka kunskap och medvetenhet om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och vad man kan göra åt det. Det är lämpligt att planen innehåller en planering för förskolepersonalens kompetensutveckling.

**Kartlägg kompetensen kring likabehandlingsfrågor** hos personalen. Ta också reda på vilket behov av fortbildning som finns.

**Utbilda all personal**, så att de har tillräckligt med kunskap för att kunna fullgöra sina skyldigheter. Se också till att nyanställda får information om lagarna och förskolans likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling. All personal ska kunna hjälpa barn som känner sig utsatta.

**Nyckelpersoner** som ska ta ett större ansvar i likabehandlingsarbetet bör få mer långtgående utbildning i dessa frågor.

**Ta in hjälp utifrån** om ni behöver.

**Ta reda på vilket stöd förskolan kan få** av huvudmannen i utbildningsfrågor.



## *Aktiv ledning*

Verksamhetens ledning bör delta i utbildningstillfällen för att visa att förskolan prioriterar arbetet och tar det på allvar. Det är också bra tillfällen att synliggöra och uppmärksamma planen och förankra den hos personalen.

## Rekrytering/Antagning

Om förskolan arbetar aktivt med rekrytering av barn bör planen innehålla målsättningar och åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering även här.

**Välkomna barn och föräldrar** oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder i ert rekryteringsmaterial.

**Se till så att rekryteringsmaterial och webbplats**, i text och bild, förmedlar förskolans lika-behandlingsarbete.

**Se till att materialet är tillgängligt** även för föräldrar med olika funktionshinder.

## Introduktion

Förskolans introduktion bör välkomna och inkludera alla barn och föräldrar oavsett till exempel familjebildning, språkkunskaper och funktionshinder. I samband med att förskolan anställer personal eller tar emot nya barn bör föräldrar och anställda få information om verksamhetens policy och lika-behandlingsplan/plan mot kränkande behandling.

**Ge information till barn och föräldrar** om planen i samband med introduktionen.

**Informera föräldrarna om barnets möjlighet** att få utveckla både det svenska språket och sitt modersmål.

**Var uppmärksam på** att inte alla föräldrar och barn med en viss trosuppfattning har samma önskemål och behov. Ta reda på vad som gäller för just den familjen.

**Inkludera samtliga vårdnadshavare** i introduktionen, oavsett kön.

**Se också till att vårdnadshavare** får ett bra bemötande av förskolan oavsett hur deras språkkunskaper är eller hur deras familjebildning ser ut.

## *Ta emot barn med funktionshinder*

På förskolan bör det finnas rutiner för hur man tar emot barn med funktionshinder. Det kan handla om att ta reda på vilka metoder och hjälpmedel som finns för att underlätta för ett barn med koncentrationssvårigheter

eller ett barn med synskada att kunna vara med i barngruppen. Utifrån den kunskapen kan man sedan anpassa och variera aktiviteterna så att de passar alla barn.

Det är också bra att skapa tydliga rutiner för kontakten med föräldrarna. Föräldrarna är de som bäst känner barnet och de har mycket kunskap som kan vara värdefull i arbetet med att skapa en bra miljö för barnet. Förbered också hur man bestämmer – tillsammans med föräldrarna – om man ska berätta eller inte berätta för de andra barnen om funktionshindret och vad det innebär.

### Kommunikation

Det är viktigt att göra likabehandlingsplanen/planen mot kränkande behandling känd i verksamheten. Alla ska känna till den – inte bara de anställda utan även vårdnadshavare och barn. Därför kan det vara bra att planen innehåller rutiner för när och hur informationen om planen ska spridas. Använd gärna redan etablerade kanaler, sprid informationen till exempel vid introduktion av nya barn och anställda och på föräldramöten. Det kan också vara bra att lägga ut planen på förskolans webbplats.

**Bjud in föräldrarna** att komma med förslag och synpunkter på likabehandlingsarbetet, till exempel via e-post eller lappar som kan lämnas i en särskild låda på förskolan.

**Ta reda på** om det finns vårdnadshavare som behöver tolk. Det är viktigt att inte lasta över ansvaret att tolka på barnen.

### Rutiner för akuta åtgärder

Denna handledning har fokus på det långsiktigt främjande och förebyggande likabehandlingsarbetet. En likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling ska även innehålla rutiner för akuta åtgärder när förskolan fått kännedom om att ett barn upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Rutinerna ska omfatta hur personalen först ska agera, uppföljande insatser och dokumentation. Skolverkets Allmänna råd kan vara till stöd när rutinerna utformas.

*Mycket att tänka på?*

På nästa uppslag presenteras en checklista för att få med det som behövs i planen.

# Checklista

*Checklistan är en hjälp att enkelt kontrollera om er likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling kan fungera som ett konkret verktyg för verksamhetens likabehandlingsarbete. Ju fler av följande påståenden som kan besvaras med ja, desto större är chansen att så är fallet.*

## 1. Nu gällande plan

- a) Vår likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling är upprättad under den senaste tolvmånadersperioden och gäller för ett år.
- b) Planen innehåller en uppföljning av fjolårets åtgärder.

## 2. Samverkan med barnen

Barnen har varit delaktiga i arbetet med planen. Vi har tagit reda på deras tankar kring barns rättigheter och hur de kopplar dessa till vår verksamhet.

## 3. Kartläggning

- a) Planen innehåller en beskrivning av förskolans behov av likabehandlingsarbete. Vi har kartlagt verksamhetens behov på individ-, grupp- och verksamhetsnivå. Planen beskriver hur vi gjort och vad vi kommit fram till.
- b) Vid kartläggningen har vi beaktat diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning samt kränkande behandling.
- c) Vi har sett över områden som
  - ✓ Klimat och miljö i förskolan
  - ✓ Kompetensutveckling
  - ✓ Rekrytering/antagning av barn
  - ✓ Introduktion
  - ✓ Kommunikation
  - ✓ Rutiner för akuta åtgärder

#### ***4. Mål***

Planen innehåller klara och tydliga mål för vårt arbete under det kommande året. Målen utgår från de behov som vi, genom kartläggningen, vet finns i vår verksamhet.

#### ***5. Åtgärder***

- a) Planen innehåller aktiva åtgärder för att främja barns lika rättigheter och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna ska förverkliga de mål vi satt upp.
- b) Åtgärderna är konkreta och uppföljningsbara. Det framgår i planen vem som är ansvarig för att en åtgärd blir genomförd och när det ska ha skett.

#### ***6. Rutiner för akuta situationer***

Planen innehåller rutiner för akuta situationer av trakasserier eller kränkande behandling. Rutinerna omfattar

- a) hur personalen i förskolan ska agera och hur ansvarsfördelningen ser ut.
- b) uppföljande insatser för att kontrollera att de akuta åtgärderna haft effekt.
- c) hur händelser och åtgärder ska dokumenteras.

#### ***7. Resurser***

Det framgår i planen vilka resurser som finns för att genomföra likabehandlingsarbetet.

#### ***7. Kommunikation***

Vår likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling innehåller åtgärder för att presentera planen och förankra likabehandlingsarbetet hos personal, vårdnadshavare och barn.

#### ***8. Utvärdering och uppföljning***

I planen redovisas hur den ska följas upp och utvärderas inför nästa års plan.

## Vänd er till oss med frågor

### diskrimineringsombudsmannen



Diskrimineringsombudsmannen

Box 3686, 103 59 Stockholm.

Besöksadress Torsgatan 11

Tel 08-120 20 700

Texttel 08-120 20 820

Fax 08-120 20 800

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

Diskrimineringsombudsmannen, DO, arbetar mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

DO tar emot och utreder anmälningar om diskriminering och kan ytterst företräda en enskild i domstol.

DO ger också råd om hur man kan förebygga diskriminering.



Barn- och elevombudet

Barn- och elevombudet

Tel 08-586 080 00

Fax 08-586 080 10

Webbplats

[www.skolinspektionen.se/beo](http://www.skolinspektionen.se/beo)

Skolinspektionen

Box 23069, 104 35 Stockholm

Besöksadress Sveavägen 159

Tel 08-586 080 00

Fax 08-586 080 10

Barn- och elevombudet är en del av Skolinspektionen och ska ta tillvara barns och elevers rättigheter. Det innebär att BEO utreder anmälningar om kränkande behandling. BEO kan kräva skadestånd för ett barns eller elevs räkning och företräda barnet i domstol.

BEO informerar också om 14 a kap. i skollagen och ger råd och stöd om hur bestämmelserna ska tillämpas.

Skolinspektionen granskar skolor och bedömer ansökningar om att driva fristående skola. Målet är en skola med hög kvalitet och elevens kunskap i fokus.



## **Förebygga diskriminering och kränkande behandling**

**Främja likabehandling** är en handledning för likabehandlingsarbetet i förskolan som tagits fram av Diskrimineringsombudsmannen och Barn- och elevombudet. Läs mer på respektive webbplats om likabehandlingsarbetet och lagstiftningen.

Handledningen laddas ner via respektive myndighets webbplats (adresser på sidan 36).

Vänd dig till Diskrimineringsombudsmannen om du vill ha den i alternativa format. Tryckt år 2009.