plan mot DISKRIMINERING OCH kränkande behandling

Hagmarkens förskola

2019-2020

**Innehållsförteckning**

[Inledning 3](#_Toc536688208)

[Mål 3](#_Toc536688209)

[Syfte 3](#_Toc536688210)

[Styrdokument 3](#_Toc536688211)

[Ansvarsfördelning 3](#_Toc536688212)

[Definitioner 4](#_Toc536688213)

[Diskriminering 4](#_Toc536688214)

[Direkt diskriminering 4](#_Toc536688215)

[Indirekt diskriminering 4](#_Toc536688216)

[Trakasserier 4](#_Toc536688217)

[Kränkande behandling 4](#_Toc536688218)

[Befogade tillsägelser 4](#_Toc536688219)

[Likabehandling 5](#_Toc536688220)

[Främja 5](#_Toc536688221)

[Undersöka och förebygga 5](#_Toc536688222)

[Analysera och åtgärda 5](#_Toc536688223)

[Åtgärdande arbete 6](#_Toc536688224)

[Händelse 7](#_Toc536688225)

[Rutiner vid händelse barn - barn och personal blir vittne 7](#_Toc536688226)

[Rutiner vid händelse barn - barn och personal får vetskap om händelsen 7](#_Toc536688227)

[Rutiner när vuxna kränker barn 8](#_Toc536688228)

[Rutiner när barn kränker vuxna 8](#_Toc536688229)

[Rutiner när vuxna kränker vuxna 8](#_Toc536688230)

[Anmälan till förskolechef 9](#_Toc536688231)

[Barn kränker barn 9](#_Toc536688232)

[Vuxen kränker barn 9](#_Toc536688233)

[Anmälan till arbetsgivare 9](#_Toc536688234)

[Vuxen kränker vuxen 9](#_Toc536688235)

[Utredning och uppföljning 10](#_Toc536688236)

[Barn kränker barn 10](#_Toc536688237)

[Vuxen kränker barn 10](#_Toc536688238)

[Vuxen kränker vuxen 10](#_Toc536688239)

[Lagtext 11](#_Toc536688240)

[Diskrimineringslagen 11](#_Toc536688241)

[Skollagen 16](#_Toc536688242)

[Lpfö 18 19](#_Toc536688243)

# Inledning

## Mål

Ingen, barn eller vuxen, får utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling på Hagmarkens förskola.

## Syfte

Syftet med *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* är att främja barn och personals lika rättigheter och möjligheter, förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av barn och personal på Hagmarkens förskola.

## Styrdokument

Arbetet regleras i följande lagar och förordningar:

Diskrimineringslagen

Skollagen (2010:800) 6 kap

Lpfö 18, 2.1

## Ansvarsfördelning

Rektor har det övergripande ansvaret för att en *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* årligenupprättas och genomförs.

All personal har ett aktivt ansvar att följa lagen vad gäller att främja barns lika rättigheter, att förebygga, upptäcka, förhindra och åtgärda diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling av såväl barn som personal på Hagmarkens förskola.



# Definitioner

Diskriminering Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och miss- gynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

 *Diskriminering kan exempel ske genom förskolans regler eller rutiner.*

Direkt diskriminering Att ett barn behandlas sämre än andra barn.

*Ett exempel kan vara när en pojke går före en flicka i förskolekön med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.*

Indirekt diskriminering Sker när förskolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn på grund av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier Är ett uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med diskriminerings-grunderna.

Kränkande behandling Ett uppträdande som kränker någons värdighet men som inte har samband med någon diskriminerings-grund.

*Trakasserier eller kränkande behandling kan vara:*

*fysiska (slag, knuffar)*

*verbala (hot, svordomar, öknamn)*

*psykosociala (utfrysningar, grimaser, alla går när man kommer)*

*texter och bilder (teckningar, lappar, fotografier)*

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.

# Likabehandling

## Främja

Det främjande arbetet syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka respekten för allas lika värde.

* Förskolan arbetar med gemensamt framtagna arbetsmaterial kopplat till läroplanens område normer och värden - *Minirede och Kompisböcker*
* Utifrån vårt systematiska kvalitetsarbete utvecklar personalen ett gemensamt förhållningssätt kring läroplanens alla områden
* Avdelningarna ansvarar utifrån ett normkritiskt perspektiv för verksamhetens miljö. Ex. barnlitteratur och lekmaterial
* Personalen läser igenom *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* innan planeringsdagen i augusti
* Personalen ger pojkar och flickor lika stort inflytande i verksamheten

## Undersöka och förebygga

##

* I samband med att grundverksamheten upprättas undersöker avdelningarna den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder eller annan kränkande behandling.
* I början av verksamhetsåret genomförs samtal med barn och vårdnadshavare samt observationer kopplat till förskolans miljö och relationer. Arbetet följs upp under året och är en del av UVEN.
* Pedagogerna ska – när det är möjligt – dela in barngruppen i mindre grupper för att ge varje enskilt barn större möjligheter att delta i samtal och ställa frågor. Detta är bra tillfällen för pedagogen att synliggöra barnens omsorg.

## Analysera och åtgärda

* Fredagsmötet vecka 40 ägnas åt analys av de risker och hinder som ni har upptäckt i undersökningen. En ny analys sker på ett fredagsmöte innan uppföljningsdagen under vårterminen.

* Åtgärda de problem i verksamheten som analysen pekar på när det gäller risker för diskriminering och annan kränkande behandling.

* Tidsplanera åtgärderna och genomför dem så snart som möjligt och ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna.

# Åtgärdande arbete

Det åtgärdande arbetet ska påbörjas direkt när ett barn eller en vuxen visar signaler på att hen upplever sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad. Nedan finns handlingsplan för förskolans agerande.

Utredning och uppföljning

Rektor och viss personal utreder händelsen. Återkoppling till alla inblandade

Händelse

Konflikt, olycka, bråk, incident etc.

Anmälan till rektor

Kränkning, diskriminering, trakasserier, våld mm.

Uppföljning

Återkoppling till alla inblandade

→ → →

 ↓ ↓

 Avslut Avslut

Fortsatt utredning/

handlingsplan

med åtgärder

Uppföljning efter en bestämd tid

Återkoppling till alla inblandade

 → → →

 ↓

 Avslut

→ Utredning/handlingsplan med uppföljning till avslut.

# Händelse

## Rutiner vid händelse barn - barn och personal blir vittne

* Om personal blir vittne till en incident ingriper den personen direkt, bryter situationen och värnar om den utsatte. Lyssna på den som blivit utsatt, bekräfta att det inte är ok. Fråga hur den utsatte mår och berätta att du ska prata med den andra.
* Prata med den/de andra. Be barnen berätta sin version av det inträffade. Personalen visar tydligt vilket beteende som inte är acceptabelt (även om det fanns en anledning bakom). *Det är alltid den utsatte som avgör om den anser sig kränkt*.
* När du samtalat med båda var för sig, prata med barnen tillsammans och få den som gjort fel (eventuellt båda/alla om det är aktuellt) att be om ursäkt.
* Om händelsen upplevs utagerad av de inblandade är händelsen avslutad. Stäm gärna av en extra gång med de inblandade barnen innan hemgång att allt känns ok.
* (Om du som personal bedömer att händelsen kan upplevas som en kränkning går du till nästa steg, anmälan.)

Barnen utifrån ålder och mognad ges möjlighet att reflektera över sitt eget handlande genom att personalen ställer följande ”hur” frågor:

* Vad har hänt?
* Hur kände du?
* Hur tänkte du?
* Kunde du ha gjort på något annat sätt?
* Hur tror du att den andre kände sig?

## Rutiner vid händelse barn - barn och personal får vetskap om händelsen

* Om en personal får vetskap (på annat sätt än genom att bevittna) att något skett mellan två eller fler barn tar personalen reda på mer kring händelsen genom att fråga inblandade om händelsen.
* Alla får komma till tals och berätta sin version av det inträffade.
* Den/de som gjort fel ber om ursäkt.
* Om händelsen upplevs utagerad av de inblandade är händelsen avslutad. Stäm gärna av en extra gång med de inblandade barnen innan hemgång att allt känns ok.
* (Om du som personal bedömer att händelsen kan upplevas som en kränkning går du till nästa steg, anmälan)

## Rutiner när vuxna kränker barn

* Om en personal bevittnar att en vuxen kränker ett barn så ska den ha modet att vara rak och säga till. Personalen tar den vuxne till sidan och frågar hur den tänkte. Ett samtal mellan personal – personal eller vårdnadshavare – personal kring ett oönskat beteende ska ske utan att barnen är närvarande
* All personal i verksamheten har enligt lag en skyldighet att anmäla till huvudman om man får kännedom om att en vuxen kränker barn
* Huvudmannen gör en utredning och samtalar enskilt med den som kränkt och den som bevittnat kränkningen

*Det är olagligt att kränka någon, det är extra allvarligt när en vuxen kränker ett barn då det normala maktförhållandet är att vuxna har mera makt än barn.*

## Rutiner när barn kränker vuxna

* Personalen samtalar med barnet som kränker. *Det är alltid den utsatte som avgör om den anser sig kränkt*
* *En kränkning sker i relation mellan två parter. Dels finns ett beteende som hos den som kränker, dels uppstår en känsla hos den som kränks.*
* *Den vuxne som blir attackerad har ansvar för sin reaktion.*
* *När barn kränker måste allmän fostran och åtgärd hållas isär. Allmän fostran, däribland att markera mot olämpligt beteende, är förebyggande arbete.*

## Rutiner när vuxna kränker vuxna

* Om en personal känner sig kränkt av sina arbetskamrater ska arbetsgivaren kontaktas
* All personal i verksamheten har skyldighet att anmäla till arbetsgivaren om någon får kännedom om att vuxna kränker vuxna. *Det är alltid den utsatte som avgör om den anser sig kränkt*
* Arbetsgivaren ansvarar för att nödvändig information samlas in
* Arbetsgivaren meddelar skyddsombuden i arbetsmiljögruppen
* Arbetsgivaren genomför enskilt samtal med den som är kränkt och den som kränker. De berörda kan välja om skyddsombudet ska närvara
* Arbetsgivaren bokar ett uppföljningssamtal med berörda parter inom en vecka
* Vid upprepade kränkningar upprättas en handlingsplan via dokumentet
* *Handlingsplan vid upprepad kränkning*
* Samtalet följs upp av ett uppföljningssamtal där personal fyller i dokumentet
* *Uppföljning av handlingsplan vid upprepad kränkning*

*I de fall där processen i arbetsgruppen gått för långt för att konstruktiva åtgärder skall bli framgångsrika, kan det krävas kvalificerad experthjälp, via företagshälsovård, för orsaksanalyser, lösningsförslag och samtal enskilt och i grupp.*

# Anmälan till rektor

## Barn kränker barn

* Om personalen bedömer att det är en kränkning, trakasserier eller diskriminering berättar personalen för de inblandade att de ska meddela rektor och vårdnadshavare.
* **Personalen** skriver en anmälan om kränkning (bilaga 1) samt kontaktar vårdnadshavare.
* Anmälan lämnas till rektor efter samtalet till vårdnadshavare.
* Rektor startar utredning så snart som möjligt.

Anmälan stannar på förskolan men TP får information om samtliga anmälningar.

## Vuxen kränker barn

* All personal är skyldig att skriva en anmälan om kränkningen/incidenten (bilaga 1). Anmälan lämnas till rektor.

Anmälan stannar på förskolan men TP får information om samtliga anmälningar.

# Anmälan till arbetsgivare

## Vuxen kränker vuxen

* Om personal får kännedom om att en annan personal upplever sig kränkt anmäls detta till arbetsgivare.

# Utredning och uppföljning

## Barn kränker barn

* Rektor skriver en utredning och uppföljning av ärendet (bilaga 2). Återkoppling ges till alla inblandade. Beslut om fortsatt utredning eller avslut fattas.
* Om ärendet fortsätter utredas följs det upp tills ärendet kan avslutas. Ett ärende fortsätter så länge de inblandade barnen känner ett behov. Vårdnadshavare ska alltid informeras när ett ärende avslutas.

*Under utredningen ska personalen ha tolerans för olika versioner och reaktioner.*

*Personalen ska förhålla sig neutral och inte lova saker som verksamheten inte kan uppfylla.*

## Vuxen kränker barn

* Rektor skriver en utredning och uppföljning av ärendet (bilaga 2). Återkoppling ges till alla inblandade. Beslut om fortsatt utredning eller avslut fattas.
* Om ärendet fortsätter utredas följs det upp tills ärendet kan avslutas. Ett ärende fortsätter så länge de inblandade barnen känner ett behov. Vårdnadshavare ska alltid informeras när ett ärende avslutas. Om personal fortsätter kränka barn vidtas åtgärder som avstängning, polisanmälan, erinran, sjukskrivning etc.

*Det är olagligt att kränka någon, det är extra allvarligt när en vuxen kränker ett barn då det normala maktförhållandet är att vuxna har mera makt än barn.*

## Vuxen kränker vuxen

* Arbetsgivaren genomför enskilt samtal med den utsatte samt den/de som kränker. De berörda kan välja om de vill att skyddsombud ska delta vid samtalen.
* Om kränkningen fortsätter trots ovanstående åtgärder beslutar arbetsgivare om vidare åtgärder som exempelvis erinran, polisanmälan, företagshälsovård etc.

# **Lagtext**

## Diskrimineringslagen (2008:567)

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

*Diskrimineringsförbud*

**1 §** En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. Lag (2014:958).

**2 §** Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

***Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier***

**3 §** Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

***Uppgift om meriter***

**4 §** Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

**Utbildning**

***Diskrimineringsförbud***

**5 §** Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Lag (2014:958).

**6 §** Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lag(2010:861).

***Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier***

**7 §** Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

***Uppgift om meriter***

**8 §** Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

**3 kap. Aktiva åtgärder**

**Inledande bestämmelser**

**1 §** Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

**Arbetet med aktiva åtgärder**

**2 §** Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att
1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

**3 §** Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

**Arbetslivet**

***Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder***

**4 §** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

**5 §** Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta
1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

**6 §** Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

**7 §** Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket. Lag (2016:828).

***Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning***

**8 §** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera
1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).

**9 §** Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan
1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lag (2016:828).

**10 §** Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).

***Samverkan***

**11 §** I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Lag (2016:828).

**Information som behövs för samverkan**

**12 §** Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2016:828).

***Dokumentation***

**13 §** En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4-10 §§. Lag (2016:828).

**Dokumentationen ska innehålla**

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).

**14 §** En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8-10 §§.

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3-6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Lag (2016:828).

**Utbildning**

***Utbildningsanordnare***

**15 §** Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver
1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Lag (2016:828).

***Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder***

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

**17 §** Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta
1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).

**18 §** Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

***Samverkan***

**19 §** I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828).

***Dokumentation***

**20 §** Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

**Dokumentationen ska innehålla**

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. Lag (2016:828).

## Skollagen (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

#### Ändamål och tillämpningsområde

**1 §**   Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

#### Diskriminering

**2 §**   Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567).

#### Definitioner

**3 §**   I detta kapitel avses med
   - elev: utöver vad som anges i 1 kap. 3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag,
   - barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap.,
   - personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och
   - kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

#### Tvingande bestämmelser

**4 §**   Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

#### Ansvar för personalen

**5 §**   Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

#### Aktiva åtgärder

#### Målinriktat arbete

**6 §**   Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

#### Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

**7 §**   Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

#### Plan mot kränkande behandling

**8 §**   Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

#### Förbud mot kränkande behandling

**9 §**   Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

#### Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

**10 §**   En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser. Förordning (2018:1303).

#### Förbud mot repressalier

**11 §**   Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

#### Skadestånd

**12 §**   Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 11 § ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier lämnas dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

#### Rättegången

**13 §**   Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

#### Bevisbörda

**14 §**   Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

#### Rätt att föra talan

**15 §**   I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Skolinspektionen för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 16 år krävs vårdnadshavares medgivande.

Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Skolinspektionen för talan enligt detta kapitel när det gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Skolinspektionen inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak.

**16 §**   Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft, får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Skolinspektionen.

## Lpfö 18

2.1 NORMER OCH VÄRDEN

Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang.

Mål

**Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla**

* öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
* förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
* förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livs­frågor i vardagen,
* respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
* ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället.

Riktlinjer

**Förskollärare ska ansvara för att**

* barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
* tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
* aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
* utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

**Arbetslaget ska**

* visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
* samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
* medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
* stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
* uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
* uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggandena värdena, och
* samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande män­niska och samhällsmedlem.