



## alla former av diskriminering och kränkande behandling.

*Alla barn, elever och studerande har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från diskriminering. Därför finns det bestämmelser om att förskolan och skolan måste arbeta främjande och förebyggande för att motverka diskriminering och undanröja hinder för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.*

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. (DO 2017)

### Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder

Utbildningsanordnaren ska fortlöpande arbeta i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder,
2. analysera orsaker,
3. genomföra åtgärder,
4. följa upp och utvärdera.

#### 1. Undersöka risker och hinder

Det första steget innebär att utbildningsanordnaren ska undersöka verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (bestraffning), eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

#### 2. Analysera orsaker

Efter undersökningen, i det andra steget, ska utbildningsanordnaren analysera orsakerna till de upptäckta riskerna och hindren. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. Det kan också hända att fler undersökningar behöver göras för att få syn på risker och hinder som först inte visade sig.

#### 3. Genomföra åtgärder

I det tredje steget ska förskolan genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas utifrån vad undersökningen och analysen visar. I varje verksamhet ska alltså utbildningsanordnaren bedöma vilka konkreta åtgärder som ska vidtas.

Det går inte att generellt ange vilka åtgärder som en förskola ska genomföra. Det får bedömas utifrån resultatet av analysen och med hänsyn till verksamhetens behov, resurser och andra omständigheter. Men huvudregeln är att utbildningsanordnaren ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts.



**alla former av diskriminering och kränkande behandling.**

**Planera in tid och resurser och gör en ansvarsfördelning**

Utbildningsanordnaren ska tidsplanera och genomföra åtgärderna så snart som möjligt. Det är viktigt att avsätta nödvändiga resurser och ledningen bör också ange vem som är ansvarig för att se till att åtgärderna genomförs.

**Aktiva åtgärder ska omfatta hela verksamheten**

Varje enskild verksamhet, det vill säga förskola, skola eller motsvarande, ska arbeta med aktiva åtgärder enligt lagens bestämmelser. Det innebär att hela verksamheten ska omfattas av undersökningen, analysen, åtgärderna, uppföljningen och utvärderingen.

På ett allmänt plan kan arbetet exempelvis handla om kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering.

Arbetet kan också till exempel innebära att lärare och pedagoger vid planeringen väljer arbetssätt och pedagogiskt material så att alla barn och elever kan delta på likvärdiga villkor.

**Samverka med barn, elever och anställda**

Utbildningsanordnare ska i sitt arbete med aktiva åtgärder samverka med dem som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten. Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen. Även arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier ska göras i samverkan, läs mer om detta på [www.do.se](http://www.do.se).

Det är utbildningsanordnaren som ansvarar för att arbetet ska ske i samverkan och som i varje enskild verksamhet får bedöma hur den ska gå till.

**Dokumentera arbetet**

De nya bestämmelserna innebär att utbildningsanordnare ska dokumentera alla delar av det löpande arbetet under året.

Dokumentationen ska innehålla

- en redogörelse för undersökningen av risker och hinder och den analys som gjorts,
- de förebyggande och främjande åtgärder som har genomförts eller som planeras,
- en uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts,
- en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Dokumentationskravet ersätter det tidigare kravet på att ha en likabehandlingsplan.

AUGUSTI	SEPTEMBER	OKTOBER
<b>Diskrimineringsgrunderna och kränkningar.</b>  Följer vi genomförda åtgärder?  Nya medarbetare, genomgång med reflektioner och diskussioner.  Ny plan för likabehandlingsarbetet.	<b>Diskrimineringsgrund Ålder Kränkande behandling</b>  APT/VHT  <b>Undersöka risker/hinder.</b> riskbedömning, <ul style="list-style-type: none"> <li>• barn bedöms efter ålder i aktiviteter.</li> <li>• barn bedöms som stor eller liten i olika situationer.</li> </ul> <b>Analysera orsaker</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vad vi gör/ säger utan att tänka efter,</li> <li>• kulturer,</li> <li>• åldersdelade grupper,</li> <li>• barnens förväntade kunnande/kompetens</li> </ul> <b>LBP plan upprättas</b>	<b>Diskrimineringsgrund Ålder och kön Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Analysera orsaker</b> <b>Genomföra åtgärder</b>  <b>Undersöka risker/hinder. KÖN</b> <b>Analysera orsaker</b>
JULI	<p style="text-align: center;"><b>ÅRSPLAN</b></p> <p style="text-align: center;">Likabehandlingsarbete</p>  <p style="text-align: center;">PINNHAGEN</p>  <p style="text-align: center;"><b>2017-2018</b></p>	NOVEMBER
		<b>Diskrimineringsgrund kön, Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Analysera orsaker</b> <b>Genomföra åtgärder</b>
JUNI		DECEMBER
<b>Planen utvärderas</b>  <b>Följa upp, utvärdera, analysera</b>  <b>Samverkan följs upp och utvärderas</b>		
<b>Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Analysera orsaker</b> <b>Genomföra åtgärder</b>		JANUARI
<b>Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Undersöka risker/hinder</b> <b>Analysera orsaker</b>	<b>Diskrimineringsgrund könsuttryck, könsidentitet och sexuell läggning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Analysera orsaker</b> <b>Genomföra åtgärder</b>	<b>Diskrimineringsgrund könsuttryck, könsidentitet och sexuell läggning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Undersöka risker/hinder</b> <b>Analysera orsaker</b>
<b>Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Undersöka risker/hinder</b> <b>Analysera orsaker</b>	<b>Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Analysera orsaker</b> <b>Genomföra åtgärder</b>	<b>Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning Kränkande behandling</b>  APT/VHT <b>Undersöka risker/hinder</b> <b>Analysera orsaker</b>