



Värmdö kommun

134 81 Gustavsberg

[08-570 470 00](tel:08-57047000)

[varmdo.kommun@varmdo.se](mailto:varmdo.kommun@varmdo.se)

[www.varmdo.se](http://www.varmdo.se)

# Riktlinje för arbetet att motverka diskriminering och kränkande behandling i förskola

Diarienummer: 2023FSN/0018

Beslutsdatum: 2023-01-10

Lagstadgat styrdokument: Skollag (2010:800)  
och diskrimineringslag (2008:567)

Uppföljning: I samband med att nya  
bestämmelser införts eller att ny rättspraxis  
tillkommit

Ersätter styrdokument: -

Beslutsnivå: Förskolenämnden

Ansvar: Förskolenämnden

Reviderat: 2023-01-10

Beslutad riktlinje gäller fr.o.m:



## Inledning

Kommunen har enligt skollagen (2010:800) och diskrimineringslagen (2008:567) en skyldighet att motverka att barn och elever utsätts för kränkningar.

## Syfte och omfattning

Riktlinjerna gäller för kommunala förskolor och pedagogisk omsorg i Värmdö kommun. I riktlinjerna för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling beskrivs Värmdö kommuns övergripande arbete för åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling och vilket ansvar som åligger central förvaltning och rektor. När begreppet diskriminering och kränkande behandling används i riktlinjerna omfattar det även trakasserier.

## Vad är diskriminering och kränkande behandling?

Kränkningar av barns värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

*Diskriminering* innebär att ett barn missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Bristande tillgänglighet* innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.

*Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

*Kränkande behandling* är ett uppträdande som, utan samband med en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen, kränker ett barns värdighet. I bedömningen om en kränkning har förekommit anger skollagen att det är företrädesvis barnets eller elevens upplevelse som ska vara vägledande.

## **Plan för arbete att motverka diskriminering och kränkande behandling i Värmdö kommun**

Varje enhet ska upprätta en plan för att motverka diskriminering och kränkande behandling som är anpassad efter förutsättningarna i den egna verksamheten. Arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling ska bedrivas systematiskt och planen ska följa kraven i kommunens mall. Planen ska upprättas årligen.

## **Anmälan av kränkande behandling i Värmdö kommun**

Enligt bestämmelserna har samtlig personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten skyldighet att anmäla detta till rektor.

En rektor som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Vårdnadshavare till berörda barn ska alltid informeras om att en anmälan om en kränkande händelse har gjorts.

Central förvaltning ansvarar för att förskolor ges stöd för att anmäla till huvudmannen.

## **Ansvarsfördelning**

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling. Nedan sammanfattas och beskrivs den ansvarsfördelning som gäller inom Värmdö kommun i punktform fördelat på huvudman, central

förvaltning och rektor.

### **Huvudmannen har:**

- det yttersta ansvaret för arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling genom att besluta om riktlinjer för arbete mot kränkande behandling och följa upp resultatet inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.

### **Central förvaltning har:**

- det övergripande ansvaret för arbetet med att motverka diskriminering och kränkande behandling och genomför en uppföljning på central nivå för att identifiera kompetensutvecklingsbehov.
- ansvar för att se till att varje verksamhet regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetsätt och vidtar åtgärder.
- ansvar för att kontrollera att det på varje enhet finns rutiner för hur man ska utreda, åtgärda och dokumentera om ett barn blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling. Det säkerställs genom att årligen följa upp att varje enhet upprättat en sådan rutin.
- ansvar för att utarbeta och vid behov uppdatera en kommungemensam rutin som beskriver hur enheterna ska anmäla till huvudmannen, utreda samt vilka konkreta delar som ska ingå i en plan för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

### **Rektor har:**

- ansvar för att varje enhet har en aktuell plan för arbete med att motverka diskriminering och kränkande behandling som uppfyller de krav som ställs i skollagen, diskrimineringslagen och som följer kommungemensam mall samt att planen registreras.
- ansvar för att det finns rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när barn har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling.
- ansvar för att när en anmälan om kränkande behandling inkommit skyndsamt tillsätta en utredning och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta

kränkningar, följa upp åtgärder samt att ärendet dokumenteras.

- ansvar för att anmäla ärenden och avsluta utredningar gällande diskriminering och kränkande behandling till huvudman.
- ansvar för att det finns särskilda rutiner för hur utredning, åtgärder och dokumentation ska ske om någon i personalen misstänks för att ha utsatt ett barn för diskriminering eller kränkande behandling.
- ansvar för att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter.

## Uppföljning

Huvudmannen har enligt bestämmelserna en skyldighet att bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter och möjligheter samt arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering samt kränkande behandling.

Central förvaltning ansvarar för att följa upp enheternas arbete genom att:

- årligen utvärdera enheternas planer för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.
- systematiskt följa upp enheternas anmälningar av och utredningar om kränkande händelser till huvudmannen.
- årligen redovisa resultat av uppföljningen i huvudmannens rapport om systematiskt kvalitetsarbete.

Förvaltningen ansvarar för att riktlinjerna följs upp och eventuellt revideras i samband med att nya nationella bestämmelser införts eller att ny rättspraxis tillkommit.