



**Storumans
kommun**
LUSPIE

Likabehandlingsplan 2024

Förskolan Solbacken



GRUNDUPPGIFTER OM VERKSAMHETEN	3
POLICY	3
VISION.....	3
DELAKTIGHET	3
UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE PLAN.....	4
FRÄMJANDE ARBETE	5
KARTLÄGGNING.....	8
FÖREBYGGANDE ARBETE	9
RUTINER FÖR AKUTA SITUATIONER	12
ANSVARSFÖRHÅLLANDE	12
BILAGA 1 - ÅTGÄRDANDE ARBETE VID KRÄNKANDE BEHANDLING/TRAKASSERIER MELLAN BARN	13
BILAGA 2 - RUTINER NÄR VUXEN I VERKSAMHETEN KRÄNKER BARN.....	14
BILAGA 3 - MALL FÖR SAMTAL VID MISSTÄNKT KRÄNKANDE BEHANDLING/ TRAKASSERIER	15
BILAGA 4 - SAMTALSMALL FÖR VITTNEN	16
BILAGA 5 - DEFINITIONER OCH BEGREPP	17
BILAGA 6 - UNDERSKRIFT PERSONAL	19

Grunduppgifter om verksamheten

Förskolan Solbackens likabehandlingsplan består av både en plan mot kränkande behandling enligt skrivelserna i *skollagen*¹ samt en plan för aktiva åtgärder enligt skrivelserna i *diskrimineringslagen*². Den är också upprättad i enlighet med *förordning (2006:1083) barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling*.

Denna plan omfattar verksamhetsformen förskola. Alla tillämpliga skrivningar i denna plan omfattar både den digitala som fysiska världen.

Policy

På förskolan Solbacken tolererar vi inga kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla ska känna sig trygga i vår verksamhet. I denna likabehandlingsplan redogörs för våra främjande och förebyggande åtgärder samt rutiner för akuta situationer. Solbackens förskola ska 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.

Vision

Förskolan Solbackens vision är att ha en verksamhet där alla kan känna trygghet, gemenskap och glädje, och får möjlighet att utvecklas i en harmonisk miljö, utifrån egna förutsättningar och möjligheter. Vår vision är också att motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling. Barnen/eleverna ska känna att all personal på förskolan Solbacken arbetar aktivt för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Denna likabehandlingsplan gäller fr.o.m. 2024-01-01 till 2024-12-31 för arbetsåret 2024. På förskolan Solbacken ansvarar rektor tillsammans med arbetslaget för att det varje år upprättas en ny plan och att den tidigare planen utvärderas

Delaktighet

På förskolan Solbacken har barnen medverkat i det främjande och förebyggande arbetet och varit delaktiga i arbetet med att upprätta, följa upp och se över likabehandlingsplan genom att gå trygghetsvandringar, medverkat i barnintervjuer samt genom personalens observationer.

På förskolan Solbacken har vårdnadshavare beretts möjlighet att delta i arbetet med planen dels genom föräldraenkät, dels genom sådant som kommer fram vid såväl utvecklingssamtal som dagliga möten.

På förskolan Solbacken har personalen medverkat i det främjande och förebyggande arbetet och varit delaktiga i arbetet med att upprätta, följa upp och se över likabehandlingsplanen genom att gå trygghetsvandringar med barnen, barnintervjuer, observationer och samråd i arbetslagen.

Denna likabehandlingsplan görs känd och förankras hos barnen genom att personalen medvetet arbetar tillsammans med barnen med det förebyggande åtgärderna vi beskriver i likabehandlingsplanen.

¹ 6 kap. 8§ Skollagen (2010:800)

² 3 kap. 2§ Diskrimineringslagen (2008:567)

Planen görs känd och förankras hos personalen genom att all personal på Solbacken läser igenom och kontinuerligt arbetar med Likabehandlingsplanen under året, samt att all personal i förskolan skriver under bilaga 6 som bekräftar att samtliga i personalen tagit del av planen och dess innehåll. Planen görs känd och förankras hos vårdnadshavare genom att den reviderade planen läggs ut på Schoolsoft och förskolans hemsida. Vi lyfter den även på föräldramöten och i veckobrev.

Utvärdering av föregående plan

Vi har genomfört trygghetsvandringar tillsammans med barnen. Vi pedagoger upplevde att det var svårt att ställa frågor till så pass små barn och kunna utläsa och tolka svaren på rätt sätt. Så detta år observerade vi barnen och utgick från det vi såg. Vi tror att vi fick en någorlunda korrekt uppfattning om hur barnen upplevde vistelsen på förskolan och vad barnen ansåg om sina möjligheter till inflytande och medbestämmande.

Genom att aktivt söka dagliga möten mellan barn och vuxna där vi pratat om hur man bör vara mot varandra gav oftast goda resultat. Barnen blev på det sättet delaktiga i lösningarna. När det gäller de yngre barnen satte vi ord på det som skedde och använde tecken, gester och mimik för att förtydliga att det som hände inte accepterades. Det var ett bra sätt för oss att nå de yngre barnen.

Med de äldre och yngre barnen använde vi "Kompisböcker". Arbetet kring dessa böcker gav många möjligheter till eftertanke och givande samtal kring hur man ska vara med varandra. Man kunde se att barnen använde sig av metoderna i böckerna i deras kompisrelationer på förskolan.

I och med kontinuerliga föräldrakontakter fick vi information från föräldrar om saker som deras barn hade upplevt eller varit delaktiga i. Därigenom kunde vi lyfta saker som hänt som föräldrarna uppmärksammat oss på.

Genom att vara närvarande, lyhörda vuxna med ett lågaffektivt bemötande så har vi kunnat se saker och situationer som uppstått i barngruppen, vi har då direkt kunnat agera förebyggande.

Delaktiga i utvärderingen har varit personal från respektive avdelning och rektor. Likabehandlingsplanen utvärderas varje år av rektor och arbetslag. Vårdnadshavare ges möjlighet att delge synpunkter. Planen för 2024 ska utvärderas senast 2024-12-31. Ansvarig för att årets plan utvärderas är förskolans pedagoger tillsammans med rektor.

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla barn och ska genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem. Det främjande arbetet är en av verksamhetens fortgående uppgifter och ska bedrivas på ett kontinuerligt, systematiskt och målinriktat sätt. I det följande redovisas det arbete som vi på Solbacken kommer att genomföra för att främja barns lika rättigheter.

Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
		Ständigt pågående arbete i barngrupperna med att visa barnen hur man umgås och respekterar varandra. Detta gör vi vuxna genom att föregå som goda exempel. Vuxnas närvaro och observationer av barnens lek ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett kön	Mål: Att alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett kön. Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.	Vi reflekterar över hur vi som pedagoger agerar gentemot barnen. Hur vi talar/ pratar med barnen, vilka ord vi använder, vilka lekar och aktiviteter vi erbjuder och hur vi använder vårt kroppsspråk. Vuxnas närvaro och observationer av barns lek ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.
Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet	Mål: Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett etnisk tillhörighet. Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.	Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Arbetet pågår under hela året.
Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning	Mål: Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett religion eller annan trosuppfattning. Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi	Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning	Mål: Att alla barn ska känna sig trygga och känna arbetsglädje. Alla har lika stora rättigheter att utvecklas utifrån individuella behov.	Arbetet pågår under hela året.



Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
	tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.		Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.	
Främja likabehandling oavsett sexuell läggning	<p>Mål: Att ge alla barn oavsett kön lika stort inflytande över verksamheten – och lika stort utrymme. Skapa förutsättningar för barn att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av föreställningar om kön. Att synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer så att alla barn får förutsättningen att kunna känna stolthet över sin familj.</p> <p>Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.</p>	Oavsett könstillhörighet ska barnen erbjudas samma material, aktiviteter och bemötande. Vi ska ha en genomtänkt miljö och genomtänkt material i verksamheten, exempelvis böcker, som lyfter hur olika familjekonstellationer kan se ut. Vi ska ta tillvara på barnens tankar och lyfta diskussioner om olika sexuell läggning och familjekonstellationer.	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.
Främja likabehandling oavsett könsöverskridande identitet eller – uttryck	<p>Mål: Alla barn ges möjlighet att utveckla sin identitet och känna trygghet i den. Barnen ska inte begränsas av samhälleliga normer och förväntningar som är knutna till kön. De samtal som barnen erbjuds om kön samt könsidentitet eller könsuttryck ska inte präglas av tvåkönsnormen.</p> <p>Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.</p>	Medvetet val av material, litteratur samt lärmiljöer och aktiviteter. Reflektera över innehåll/ budskap och könsnormer i sånger/ramsor, berättelser och lekar.	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.
Främja likabehandling oavsett ålder	<p>Mål: Att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa förväntningar baserade på ålder.</p> <p>Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra</p>	Utmana barnen utifrån en individnivå där barnens kompetenser är utgångspunkten, framför att utgå från deras ålder	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.



Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
	torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar. Utmana barnen utifrån en individnivå där barnens kompetenser är utgångspunkten, framför att utgå från deras ålder. Att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa förväntningar baserade på ålder.			
Främjande arbete mot bristande tillgänglighet	<p>Mål: Att förskolan ska vara anpassad så att alla barn, vårdnadshavare och pedagoger känner sig välkomna, trygga och känner arbetsglädje.</p> <p>Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan. Vi tar också upp den på Solbackens arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi tar eget ansvar och ser vad som behövs i verksamheten så att material och lek/lärmiljön är tillgänglig för alla. Vi använder oss av bildstöd och stödtecken i verksamheten.</p> <p>Under föräldramöten, föräldrasamtal/utvecklingsamtal lyfts frågor angående trivsel, rutiner och förhållningssätt så att vårdnadshavarna ges möjlighet till delaktighet och insyn i verksamheten.</p>	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.
Främjande arbete mot kränkande behandling	<p>Mål: Vi tolererar inga former av kränkande behandling, eller diskriminering av/mellan individer och/eller i grupper. Denna "nolltolerans" gäller såväl vid barns kränkningar av varandra som vuxnas kränkningar andra vuxna och vuxnas kränkning av barn. Även barns kränkningar mot vuxna ses som oacceptabelt. Vi har skyldighet att ingripa och vidtala lämplig personal/ rektor, förskolepersonal vid misstanke om någon form av kränkning. Alla kränkningar ska dokumenteras i Drafit, även om det bara är en misstanke.</p> <p>Uppföljning: Vi har en stående punkt på våra torsdagsmöten då vi lyfter vår likabehandlingsplan och på så sätt håller den levande. Vi tar också upp det</p>	Ständigt pågående arbete i barngrupperna med att visa barnen hur man umgås och respekterar varandra. Detta gör vi vuxna genom att föregå som goda exempel. Utveckla riktlinjer tillsammans med barnen som underlättar samvaron i barngruppen. Samt utvecklar riktlinjer tillsammans i arbetslagen som underlättar samvaron i respektive arbetslag och hela förskolan. Detta gör vi genom att samtala med barnen och varandra om vad dom tycker är viktigt, hur man är en god kamrat/kollega och vad man får/inte får göra. Vuxnas närvaro och observationer av barns lek ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete. Under föräldramöten, dagliga föräldrasamtal, utvecklingsamtal lyfts frågor angående trivsel, rutiner och	All personal tillsammans med rektor.	Arbetet pågår under hela året.



Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
	på Solbackens arbetsplats-träffar.	förhållningssätt. Vi uppmuntrar positivt beteende hos alla, såväl barn som vuxna.		

Kartläggning

Syftet med en kartläggning är att undersöka risker för diskriminering, trakasserier, repressalier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som vi har identifierat ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier, repressalier och kränkande behandling.

Kartläggningsmetod	Område som berörs	Hur barngruppen involverats i kartläggningen	Hur personalen har involverats i kartläggningen	Resultat och analys
Observationer	Kränkande behandling	Genom att vi pedagoger aktivt i observerad situation hjälper barnen att finna en lösning/sätta ord på det inträffade!	Genom att vara medvetet närvarande och placerade nära barnen. Göra arbetslagen medvetna om det som observerats för att tillsammans finna lösningar och se om det som observerades var en engångshändelse eller något som är återkommande.	a. Det förekommer att barn agerar fysiskt mot andra barn för att visa känslor vid t.ex. motgång eller frustration. b. Barn som blir nekade att vara med i lek.
Genomgång observationer av lekmiljö och pedagogiska diskussioner och barnintervjuer.	Funktionsned-sättning, tillgänglighet	Genom att vi pedagoger tar till sig det barnen uttrycker genom gester, ord och förändrar lekmiljön utifrån det barnen uttrycker och visar intresse för.	Personalen bör vara insatta i styrdokumentet och vara lyhörd kring barns intresse och vad de förmedlar till oss samt att föra pedagogiska dialoger i personalgruppen.	Förskolan behöver jobba vidare med att anpassa lärmiljön utifrån barngrupp.
Barnsamtal och observationer	Kränkande behandling Diskriminering/trakasserier (samtliga grunder) Sexuella trakasserier Trygghet i förskolan	Vi involverar barnen genom samtal, både strukturerade och i vardagen. Utifrån observationerna samtalar vi med barnen om uppstådda situationer.	Genom att vi genomför barnsamtal och samtalar med varandra. Vi är uppmärksamma på vad som händer/sågs i vardagen och tar genast upp det i arbetslaget och med barnen.	a. Några barn har uttryckt att de vill att en personal följer med dem på toaletten, för barnets trygghet b. några barn uttrycker att de vill sitta själva på toaletten. De flesta barnen upplevs ha någon vuxen att vända sig till, däremot finns de barn som inte aktivt söker trygghet hos de vuxna. Personalen behöver aktivt visa sig tillgängliga.
Genom att läsa för barnen. Barnsamtal och observationer	Kön Sexuell läggning	Genom barnsamtal och vi svarar på frågor barnen ställer samt ställer frågor till barnen när vi hör	Genom att vi är uppmärksamma på stereotypa kommentarer /påståenden, ställer frågor och väljer	Personal försöker i det längsta att inte uttrycka sig och agera könsbundet, tex "Oj, det är håll på dina byxor, pappa eller mamma kan nog laga dem!"



Kartläggningsmetod	Område som berörts	Hur barngruppen involverats i kartläggningen	Hur personalen har involverats i kartläggningen	Resultat och analys
	Könsöverskridande identitet eller -uttryck	stereotypa kommentarer/påståenden i lek.	litteratur som innehåller olika slags familjekonstellationer.	och bör påtala för varandra om vi uttrycker oss på ett stereotypt sätt.
Samtal och litteratur för barnen om inkludering	Etnisk tillhörighet Religion eller trosuppfattning	Genom barnsamtal och vi svarar på frågor barnen ställer samt ställer frågor till barnen när vi hör stereotypa kommentarer/påståenden i lek, i samling och i vardagliga samtal, väver vi in olika etniska grupper traditioner etc.	I arbetslagen samtalar vi om hur och vad vi ska fokusera på och väva in i verksamheten.	Att vi inte har så mycket material och skönlitteratur rörande ämnet. Det är ett område vi behöver utveckla för att tydligare synliggöra våra olika modersmål och kulturer.

Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker som finns i vår verksamhet. Utifrån resultaten av våra kartläggningar som beskrivits ovan har förskolan Solbacken formulerat konkreta åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Dessa beskrivs nedan.

Namn på åtgärden	Området som berörs av åtgärden	Mål och uppföljning	Beskrivning av åtgärd	Motivera åtgärd	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
Att motverka förekomsten av kränkande behandling	Kränkande behandling	Mål: Det ska inte förekomma kränkande behandling i verksamheten Uppföljning: Utvärdering sker via revidering av likabehandlingsplan och arbetslagsträffar. Uppföljning sker i oktober	All personal i förskolan skall känna till målen och aktivt jobba för att motverka all form av diskriminering och kränkande behandling i barn- och personalgruppen Samtliga utrymmen/situationer inventeras och revideras årligen tillsammans med barnen i form av en trygghetsvandring och i samtal med barnen och varandra i personalgruppen. Och de utrymmen/situationerna som uppkommer som problemområden lyfts och åtgärdas på lämpligt sätt tillsammans med rektor.	I samband med observationer, revidering av likabehandlingsplanen och trygghetsvandring har det framkommit att: Barn agerar fysiskt mot andra barn för att uttrycka känslor. Att barn nekar andra barn att delta i lek.	All personal på samtliga avdelningar i förskolan samt rektor	Kontinuerligt



Namn på åtgärden	Området som berörs av åtgärden	Mål och uppföljning	Beskrivning av åtgärd	Motivera åtgärd	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
Att motverka förekomsten av kränkning kring funktionsnedsättning	Funktionsnedsättning, tillgänglighet	<p>Mål: Det ska inte förekomma hinder vid funktionsnedsättning eller tillgänglighet i verksamheten</p> <p>Uppföljning: Utvärdering sker via revidering av likabehandlingsplan och arbetslagsträffar. Uppföljning sker i oktober</p>	<p>All personal i förskolan skall känna till målen och aktivt jobba för att motverka all form av diskriminering och kränkande behandling i barn- och personalgruppen</p> <p>Samtliga utrymmen/situationer inventeras och revideras årligen tillsammans med barnen i form av en trygghetsvandring och i samtal med barnen och varandra i personalgruppen. Och de utrymmen/situationerna som uppkommer som problemområden lyfts och åtgärdas på lämpligt sätt tillsammans med Rektor.</p>	<p>I samband med observationer, revidering av likabehandlingsplanen och trygghetsvandring har det framkommit att:</p> <p>Löpande anpassa lärmiljön utifrån barngrupperna.</p>	<p>All personal på samtliga avdelningar i förskolan ansvarar för att kommunikationskartor skapas och blir uppsatta där behovet finns.</p> <p>Personal på aktuell avdelning ordnar lek miljö så att den blir tillgänglig för alla</p>	Kontinuerligt
Att motverka förekomsten av diskriminering/trakasserier på samtliga grunder	<p>Kränkande behandling</p> <p>Diskriminering/trakasserier</p> <p>Sexuella trakasserier</p> <p>Trygghet i förskolan</p>	<p>Mål: Det ska inte förekomma kränkande behandling av någon form i verksamheten. Förskolan ska vara en trygg plats för alla.</p> <p>Uppföljning: Utvärdering sker via revidering av likabehandlingsplan och arbetslagsträffar. Uppföljning sker i oktober</p>	<p>All personal i förskolan skall känna till målen och aktivt jobba för att motverka all form av diskriminering och kränkande behandling i barn- och personalgruppen</p> <p>Samtliga utrymmen/situationer inventeras och revideras årligen tillsammans med barnen i en trygghetsvandring och i samtal med barnen och varandra i personalgruppen. Och de utrymmen/situationerna som uppkommer som problemområden lyfts och åtgärdas på lämpligt sätt tillsammans med Rektor.</p>	<p>I samband med observationer, revidering av likabehandlingsplanen och trygghetsvandring har det framkommit att:</p> <p>Några barn har uttryckt att de vill att en personal följer med dem på toaletten för barnets trygghet</p> <p>Några barn uttrycker att de vill sitta själva på toaletten.</p> <p>De flesta barnen upplevs att ha någon vuxen att vända sig till, däremot finns de barn som inte aktivt söker trygghet hos de vuxna.</p>	<p><u>All personal</u> på samtliga avdelningar i förskolan ansvarar för att skapa en trygghet och trygg relation till barnen</p> <p><u>Pedagogerna på den aktuella avdelningen</u> jobbar aktivt i observerad situation, och hjälper barnen att finna en lösning/sätta ord på det inträffade och att vara medvetet närvarande och placerade. Att göra arbetslaget medvetna om det som observerats, för att tillsammans finna lösningar, och se om det observerade var en engångshändelse eller något som är återkommande.</p>	Kontinuerligt



Namn på åtgärden	Området som berörs av åtgärden	Mål och uppföljning	Beskrivning av åtgärd	Motivera åtgärd	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
Att motverka förekomsten av diskriminering av kön/sexuell läggning/könsidentitet etc.	Kön Sexuell läggning Könsöverskridande identitet eller -uttryck	Mål: Det ska inte förekomma Könsdiskriminering av någon form i verksamheten Uppföljning: Utvärdering sker via revidering av likabehandlingsplan och arbetslagsträffar. Uppföljning sker i oktober	All personal i förskolan skall känna till målen och aktivt jobba för att motverka all form av diskriminering och kränkande behandling i barn- och personalgruppen. Samtliga utrymmen/situationer inventeras och revideras årligen tillsammans med barnen i form av en trygghetsvandring och i samtal med barnen och varandra i personalgruppen. Och de utrymmen/situationerna som uppkommer som problemområden lyfts och åtgärdas på lämpligt sätt tillsammans med rektor.	I samband med observationer, revidering av likabehandlingsplanen och trygghetsvandring har det framkommit att: Vi personal försöker i det längsta att inte uttrycka oss och agera könsbundet, t.ex. "Oj, det är håll på dina byxor, pappa eller mamma kan nog laga dem!" och bör påtala för varandra om vi uttrycker oss på ett stereotypt sätt.	All personal på samtliga avdelningar i förskolan samt rektor	Kontinuerligt
Att motverka förekomsten av diskriminering av etnisk tillhörighet/religion/trosuppfattning	Etnisk tillhörighet Religion eller trosuppfattning	Mål: Det ska inte förekomma någon form av etnisk diskriminering i verksamheten Uppföljning: Utvärdering sker via revidering av likabehandlingsplan och arbetslagsträffar. Uppföljning sker i oktober	All personal i förskolan skall känna till målen och aktivt jobba för att motverka all form av kränkande behandling och diskriminering i barn- och personalgruppen. Samtliga utrymmen/situationer inventeras och revideras årligen tillsammans med barnen i form av en trygghetsvandring och i samtal med barnen och varandra i personalgruppen. Och de utrymmen/situationerna som uppkommer som problemområden lyfts och åtgärdas på lämpligt sätt tillsammans med Rektor.	I samband med observationer, revidering av likabehandlingsplanen och trygghetsvandring har det framkommit att: Det är ett område vi behöver utveckla för att tydligare synliggöra våra olika modersmål och kulturer.	All personal på samtliga avdelningar i förskolan samt rektor skall vara drivande i arbetet.	Kontinuerligt

Rutiner för akuta situationer

Förskolan Solbackens policy är att det ska råda nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i vår verksamhet.

Detta avsnitt innehåller rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, hur personalens respektive rektorns anmälningskyldighet ska fullgöras, rutiner för hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska utredas, åtgärdas och dokumenteras. Det åtgärdande arbetet påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Det åtgärdande arbetet innebär att verksamheten vidtar åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Förskolan Solbackens rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och/eller kränkande behandling är att vuxna finns närvarande, är lyhörda och observanta. Att vi har kontinuerliga samtal med vårdnadshavare om barnens trivsel och mående på förskolan.

Ansvarsförhållande

Enligt skollagen (SFS 2010:800) är förskollärare, lärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig har blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling skyldiga att anmäla detta till rektor. Rektor är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudmannen.

En förskollärare, lärare eller annan personal 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 rektor. Rektor ska i sin tur anmäla detta till huvudmannen. Kränkningar anmäls till rektor och huvudman genom Draftit: <https://inloggad.draftit.se/>

Kommunens klagomålshantering finns också beskriven på kommunens webbplats (<http://www.storuman.se/Utbildning--barnomsorg/Synpunkter-och-klagomal/>).

Barn och/eller vårdnadshavare anmäler diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling till någon i personalen på förskolan, i första hand till någon av personalen på den aktuella avdelningen, i andra hand till Rektor, i tredje hand Förvaltningschef. Barnet har dock möjlighet att vända sig till den anställd som de känner mest förtroende för. Den som har blivit kontaktad ansvarar för att åtgärder görs i enlighet med nedanstående mallar.

- Vid misstanke om kränkande behandling eller trakasserier tillämpas rutiner för åtgärdande arbete vid kränkande behandling/trakasserier mellan barn (bilaga 1).
- Vid misstanke om att vuxen i verksamheten kränkt/trakasserat ett barn tillämpas rutiner för när vuxen i verksamheten kränker barn (bilaga 2).
- Mall för samtal vid misstänkt kränkande behandling/trakasserier (bilaga 3).
- Mall för samtal med vittnen till händelser (bilaga 4).

Dokumentationen sker i Draftit.

Bilaga 1 - Åtgärdande arbete vid kränkande behandling/trakasserier mellan barn

Kränkningar anmäls till rektor och huvudman genom Draftit: <https://inloggad.draftit.se/>

Använd mall för samtal kring misstänkt kränkande behandling/trakasserier, bilaga 3.

Alla fall av misstänkt kränkande behandling, diskriminering eller mobbning ska utredas så snabbt som möjligt.

1. Förskolans/avdelningens personal:

- Samtalar med barnet. Samtalet ska dokumenteras.
- Beskriver/sammanfattar problemet eller behovet tillsammans med barnet
- Den vuxne som har samtalat med barnet ska skyndsamt informera övrig personal som berörs på avdelningen/förskolan.

2. Rektor

- Ska alltid känna till den situation som uppstått och vara drivande i försök att klarlägga och hitta lösning på problemet.
- Informerar vårdnadshavare.
- Diskuterar problemet med de personer som ska vara behjälpliga. Ärendets karaktär avgör vilka som ska informeras; rektor, arbetslag, socialtjänst, polis etc.
- En utredning som belyser situationen ska göras. De som ska samarbeta i ärendet söker hitta åtgärder som är passande för den situation som uppstått. *OBS! Detta ska dokumenteras/utredas i Draftit där återkoppling till rektor och huvudman sker.*

Uppföljning/utvärdering

- Arbetslaget följer upp problemet tillsammans, ev. tillsammans med rektor och/eller annan som utgöra ett stöd. Uppföljningen ska dokumenteras.
- Om situationen ej förbättrats börjar man om på punkt ett.
- Rektor ska hållas informerad om ärendets gång.

Rektor måste anmäla kränkande behandling till huvudman (Skollagen 2010:800, 6 kap. 10 §, 1 st.).

Rektor måste även anmäla trakasserier eller sexuella trakasserier på så sätt som avses i diskrimineringslagen till huvudman (Skollagen 2010:800, 6 kap. 10 §, 2 st.).

Bilaga 2 - Rutiner när vuxen i verksamheten kränker barn

Kränkningar anmäls till rektor och huvudman genom Draftit: <https://inloggad.draftit.se/>

Händelsens art avgör hur ärendet behandlas. Förbudet för skolpersonal att utsätta barn för kränkningar gäller inte tillrättavisning som är befogad för att upprätthålla ordning och god miljö, även om barnet kan uppleva tillrättavisningen som kränkande. Ibland kan det vara tillräckligt om rektor för samtal med berörda parter för att få händelsen klarlagd och därmed utagerad. I andra fall kan det bli nödvändigt med en mer omfattande utredning.

Rektor måste anmäla kränkande behandling till huvudman (Skollagen 2010:800, 6 kap. 10 §, 1 st.).

Rektor måste även anmäla trakasserier eller sexuella trakasserier på så sätt som avses i diskrimineringslagen till huvudman (Skollagen 2010:800, 6 kap. 10 §, 2 st.).

Åtgärdsgång i ärendet:

1. Personal på förskolan (annan än den som utsatt barnet för kränkning) samtalar med kränkt barn.
2. Rektor, eller dess ställföreträdare samtalar med den vuxne som barnet menar kränkt honom/henne. Den vuxne har möjlighet att ha stödperson med sig.
3. Vårdnadshavare informeras.
4. Utgången av samtalen samt den hittills inhämtade informationen runt ärendet ger rektor skäl att besluta om händelsen kan betecknas som utredd och utagerad eller om mer omfattande utredning är nödvändig.

När mer omfattande utredning är nödvändig skall rektor

- Samtala med alla de eventuella vittnen som finns till händelsen (såväl barn som vuxna).
- Efter att ha gjort en allsidig utredning skall bedömning göras om det är nödvändigt att anmäla händelsen till andra myndigheter för vidare utredning.

Det åligger rektor att försäkra sig om att det barn som känner sig kränkt inte drabbas av repressalier under och efter utredning.

Bilaga 3 - Mall för samtal vid misstänkt kränkande behandling/ trakasserier

Håll enskilda samtal med den som känner sig kränkt/trakasserad och de som anklagas för att kränka/trakassera. Var så konkret som möjligt i samtalen och **för noggranna anteckningar över frågor - svar**. Mål för samtalen bör vara att *klarlägga situationen (ansvarsbilden) och få slut på de eventuella kränkningar/trakasserier som förekommer*.

Samtalsmall för personal med den som blivit utsatt:

- Uppmana barnet att berätta vad som hänt.
- Fråga vem eller vilka som deltagit i kränkningarna/trakasserier.
- Fråga om det finns det vittnen till det som inträffat? Hör även dessa (enligt bilaga 4).
- Ta reda på tidsperspektivet runt händelserna; när började det, hur ofta osv.
- Beskriv den policy som förskolan i sin likabehandlingsplan bestämt sig för. Upplys om att samtal kommer att hållas med de som barnet menar utsatt honom eller henne. Förklara att personal kommer att hålla speciell uppsikt runt de som finns med i händelsen.
- Den som håller i mötet informerar övrig personal skyndsamt.
- Tar kontakt med vårdnadshavare samma dag.

Samtalsmall för personal med de/den som ev. utsatt andra för kränkningar/trakasserier (enskilda samtal):

- Berätta om de anklagelser som riktas mot barnet.
- Uppmana den anklagade att berätta vad han/hon vet.
- Beskriv skolans policy och att ärendet inte kommer att släppas förrän en godtagbar lösning nåtts.
- Förklara att skärpt uppmärksamhet råder från personalens sida kring dem som finns med i händelsen.
- Den som håller i mötet informerar övrig personal skyndsamt.
- Tar kontakt med vårdnadshavare samma dag.

Uppföljning/utvärdering:

- Inom två veckor ska en uppföljning ske. Utgången av uppföljningen avgör om fortsättning är nödvändig. Uppföljning dokumenteras i Drafit och ev. upprättas en handlingsplan om behov finns.

Om problemet kvarstår:

- Uppföljning av handlingsplan med berörda (inkl. vårdnadshavare). Vid behov kopplas annan kompetens in som ex. logoped som kan bistå med stöd för att hitta en lösning på problemet.



Bilaga 4 - Samtalsmall för vittnen

- Uppmana vittnet att berätta vad som hänt.
- Fråga vem eller vilka som deltagit i kränkningen/incidenten.
- Ta reda på tidsperspektivet runt händelserna; när började det, hur ofta o.s.v.
- Beskriv den policy som skolan i sin likabehandlingsplan bestämt sig för. Uppllys om att samtal kommer att hållas med de som barn som är inblandade. Förklara att personal kommer att hålla speciell uppsikt runt de som finns med i händelsen.
- Uppmana barnet att komma till en vuxen och berätta och han/hon får reda på eller ser något mer.

Bilaga 5 - Definitioner och begrepp

Följande definitioner och begrepp används i denna plan och utgår från de allmänna råden³ och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95):

En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna *diskrimineringsgrunderna*. De sju *diskrimineringsgrunderna* är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

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

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier.

Med diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet* eller uttryck menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Med diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Med *funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med diskrimineringsgrunden *bristande tillgänglighet* avses att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att "skäligen åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan sådan funktionsnedsättning". Begreppet tillgänglighet innefattar stöd eller personlig service, information och kommunikation samt den fysiska miljön.⁴

Med *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

³ Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Skolverkets allmänna råd (2012)

⁴ Ny diskrimineringsgrund fr.o.m. 2015-01-01.

Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns värdighet.

Kränkande behandling i skollagens mening kan utföras av en eller flera personer och även riktas mot en eller flera personer. Ett barn eller en elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av personal eller av ett eller flera andra barn eller elever.

Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta eller dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiska handlingar som slag, sparkar och knuffar, men kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling kan också förekomma digitalt, till exempel på sociala medier.

Bedömningen av vad som är kränkande behandling behöver alltid göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

Huvudman: Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter. I diskrimineringslagen används begreppet utbildningsanordnare men i den här skriften används begreppet huvudman oavsett vilken lagstiftning det rör sig om.



Bilaga 6 - Underskrift personal

Med min underskrift nedan bekräftar jag att jag har tagit del av denna plans innehåll och kommer att arbeta i enlighet med denna.

Namn	Titel/yrkesbenämning	Datum


