



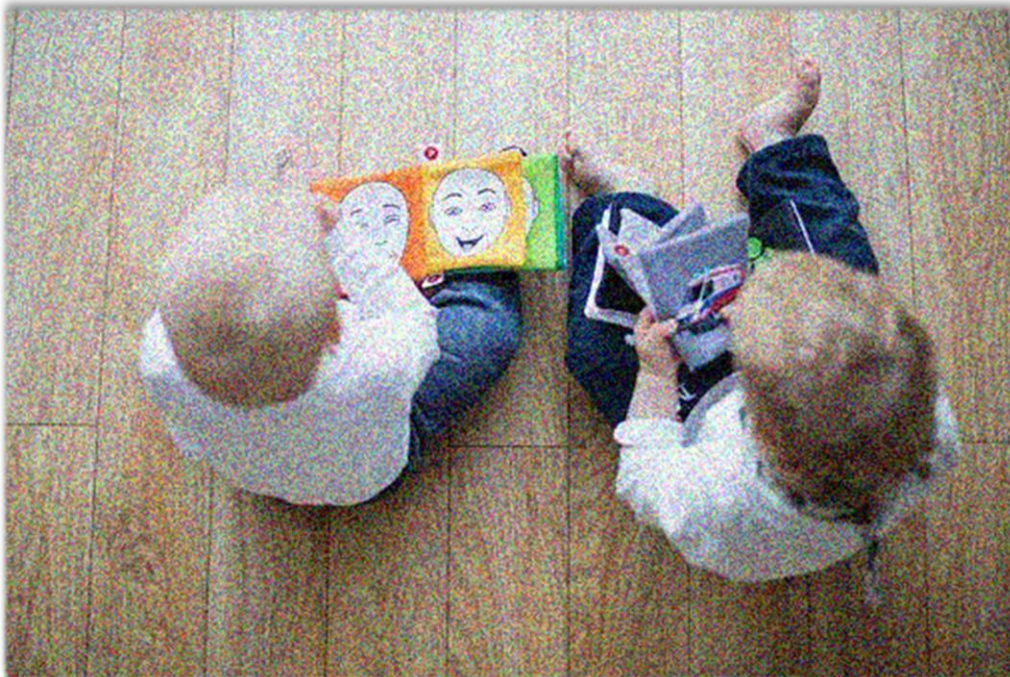
# Likabehandlingsplan

för

Förskolan Regnbågen

År 2021

Storumans kommun





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 .....	10
Ansvarsförhållande .....	10
Bilaga 1 - Åtgärdande arbete vid kränkande behandling/trakasserier mellan barn.....	11
Bilaga 2 - Rutiner när vuxen i verksamheten kränker barn.....	12
Bilaga 3 - Mall för samtal vid misstänkt kränkande behandling/ trakasserier .....	13
Bilaga 4 - Samtalsmall för vittnen.....	14
Bilaga 5 - Definitioner och begrepp.....	15
Bilaga 6 - Underskrift personal.....	17



## GRUNDUPPGIFTER OM VERKSAMHETEN

Förskolan Regnbågens likabehandlingsplan består av både en plan mot kränkande behandling enligt skrivelserna i *skollagen*<sup>1</sup> samt en plan för aktiva åtgärder enligt skrivelserna i *diskrimineringslagen*<sup>2</sup>. 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 Regnbågen 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. Regnbågens 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 Regnbågens 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 Regnbågen arbetar aktivt för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Denna likabehandlingsplan gäller fr.o.m. 2021-01-01 till 2022-12-31 för läsåret 2021. På förskolan Regnbågen ansvarar rektor för att det varje år upprättas en ny plan och att den tidigare planen utvärderas

## DELAKTIGHET

På förskolan Regnbågen 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 besvara kommungemensam enkät, trygghetsvandring samt personalens observationer.

På förskolan Regnbågen har också vårdnadshavare beretts möjlighet att delta i arbetet med planen genom att informera vid föräldramöte och Schoolsoft samt beretts möjlighet att lämna synpunkter på utkast av likabehandlingsplanen.

På förskolan Regnbågen har personalen medverkat i det främjande och förebyggande arbetet och varit delaktiga i arbetet med att upprätta, följa upp och se över likabehandlingsplanen genom barnintervjuer, observationer och samråd i arbetslag.

Denna likabehandlingsplan görs känd och förankras hos barnen genom att vi lyfter den i samtal och samråd med barnen. Planen görs känd och förankras hos personalen genom att göra tillgänglig för all personal i gemensamma mappar och på anslagstavla. samt att all personal i skolan 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 vi publicerar den på Schoolsoft.

<sup>1</sup> 6 kap. 8§ Skollagen (2010:800)

<sup>2</sup> 3 kap. 2§ Diskrimineringslagen (2008:567)



## UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE PLAN

Vi har suttit tillsammans en personal från varje avdelning och utvärderat föregående årsplan. Målet vi hade att samtala om likabehandlingsplanen vid veckomöten har fallit bort. Punkten kommer att vara kvarstående då vi tycker att den är viktig. Frågor kring trivsel, rutiner och förhållningssätt som i vanliga fall tas upp vid exempelvis föräldramöten och utvecklingssamtal har enbart skett via Schoolsoft på grund av covid-19. Detta kommunikationssätt kommer fortgå tills vi vet mer kring situationen som råder i världen.

Trygghetsvandringen samt barnenkäten som genomfördes i oktober fungerade bra och gav en överblick över hur barnen tyckte och kände kring olika platser på förskolan. Tidigare har exempelvis ett förråd känts mörkt men efter att ha låtit barnen tillsammans med pedagoger gå in i förrådet och hämta olika leksaker och så vidare så har denna upplevelse förändrats till något positivt. Vid utevistelse är det viktigt att det finns personal spridda över gården så att det finns vuxna där barnen är.

Utvärderingen av den nya planen ska genomföras under oktober 2021. Alla kommer vara delaktiga, allas ansvar, men en från varje avdelning har huvudansvaret att denna blir gjord.



## 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 förskolan Regnbågen 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
Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning	<p><b>Mål:</b> Att alla barn på förskolan ska vara trygga, känna arbetsglädje. Alla har lika stora rättigheter att utvecklas utifrån individuella behov.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<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.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett kön	<p><b>Mål:</b> Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett kön.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi reflekterar över hur vi som pedagoger agerar gentemot barnen. Hur vi pratar och hur vi använder vårt kroppsspråk.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet	<p><b>Mål:</b> Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett etnisk tillhörighet.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi jobbar med lika/olika materialet samt liten och kompisböckerna.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p> <p>Vi arbetar med kulturtavlor och världskartan.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.



Namn på insatsen och området som berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning	<p><b>Mål:</b> Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett religion eller annan trosuppfattning.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi jobbar med lika/olika materialet samt liten och kompisböckerna.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett sexuell läggning	<p><b>Mål:</b> Alla barn ska bli bemötta på samma sätt oavsett sexuell läggning.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi jobbar med lika/olika materialet samt liten och kompisböckerna.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett könsöverskridande identitet eller – uttryck	<p><b>Mål:</b> Alla ska få vara sig själva och uttrycka sig som de vill med exempelvis kläder, färger eller annat.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi jobbar med lika/olika materialet samt liten och kompisböckerna.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.
Främja likabehandling oavsett ålder	<p><b>Mål:</b> Vi ser till att åldersanpassa våra samlingar och utbildningen för våra barn så att de ska få ut det bästa möjliga av sin vistelse på förskolan. Vi ser även till att utmana och ge stimulans på deras nivå.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p> <p>Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p>	<p>Vi är närvarande för att se deras olika nivåer och därifrån kunna skapa rätt förutsättningar för barnen. Vi utmanar men låter barnen bestämma takten.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	Samtlig personal på förskolan.	Arbetet pågår under hela läsåret.



Namn på insatsen och området berörs av insatsen	Mål och uppföljning	Beskrivning av insats	Ansvarig	Datum när det ska vara klart
<p><b>Främjande arbete mot bristande tillgänglighet</b></p>	<p><b>Mål:</b> Målet är att förskolan ska vara tillgänglig och anpassad för alla så att vårdnadshavare, pedagoger och barn på Förskolan ska kunna känna sig trygga och finna arbetsglädje.</p> <p><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande. Vi tar även upp likabehandlingsplanen på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar.</p> <p>Vi har en del punkter att jobba på med tillgängligheten i exempelvis ateljén vad gäller material. Vi borde ha detta mer tillgängligt.</p>	<p>Vi tar eget ansvar och ser vad som behövs i exempelvis ateljén och att material finns tillgängligt för alla oavsett ålder. Vi använder oss av bildstöd och tecken vid bland annat måltider, samlingar och i hallen när vi ska gå in eller ut. Vi anpassar rummen i den mån efter de behov som finns.</p> <p>Under föräldramöten, föräldrasamtal, utvecklingssamtal samt verksamhetsloggen på Schoolsoft lyfts frågor angående trivsel, rutiner och förhållningssätt så att vårdnadshavare får bli delaktiga i verksamheten.</p> <p>Vi finns där barnen är och har daglig kontakt med föräldrarna.</p> <p>Vi uppmuntrar positivt beteende hos oss alla, såväl barn som vuxna.</p>	<p>Samtlig personal på förskolan.</p>	<p>Arbetet pågår under hela läsåret.</p>
<p><b>Främjande arbete mot kränkande behandling</b></p>	<p><b>Mål:</b> Vi tolererar inga former av kränkande behandling, eller diskriminering av/mellan individer och/eller grupper. Denna "nolltolerans" gäller såväl vid barns kränkningar av varandra som vuxnas kränkningar av barn. Även barns kränkningar mot vuxna ses som oacceptabelt.</p> <p>Vi har skyldighet att ingripa och viktala 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><b>Uppföljning:</b> Vi har en "stående punkt" vid våra veckomöten, då vi lyfter vår likabehandlingsplan och håller den därmed levande.</p>	<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.</p> <p>Utveckla riktlinjer tillsammans med barnen som underlättar samvaron i barngruppen. Detta gör vi genom att samtala med barnen om vad de tycker är viktigt, vad man får/inte får göra.</p> <p>Observationer av barnens lek, ger oss inblick i vad som händer i den fria leken och vägleder oss i vårt fortsatta arbete.</p>	<p>Samtlig personal på förskolan.</p>	<p>Arbetet pågår under hela läsåret.</p>



## 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 berörts	Hur barnen involverats i kartläggningen	Hur personalen har involverats i kartläggningen	Resultat och analys
Trygghetsvandring	Kränkande behandling	Vi identifierar hur barnen upplever den fysiska och sociala miljön på förskolan via en trygghetsvandring.	När det gäller de yngsta barnen är det pedagogernas ansvar att noga tänka igenom platser och situationer som kan innebära otrygghet. Vi har sammanställt det som framkommit i trygghetsvandringen.	Barnen upplever sig trygg i förskolan men att det ibland kan bli lite krockar i backen när kompisar inte ser sig för.
Genomgång av elevers behov utifrån funktionsnedsättningar och tillgänglighetsperspektivet	Funktionsnedsättning, tillgänglighet	Barnen med kända behov har med pedagogers hjälp fått tillgång till teckenstöd och annat så att de själva kan få möjlighet att kommunicera på ett sätt som passar deras behov.	Vid kända behov anpassas lokalerna för barnens bästa med bland annat bildstöd och tecken. Delade samlingar och anpassade matplatsplaceringar.	Vi kan se att det är lättare för barnen att kommunicera och återkoppla till de tecken och bildstöd vi har satt upp.
Likabehandlingsenkät	Kränkande behandling Diskriminering/trakasserier (samtliga grunder) Sexuella trakasserier	Varje år i oktober genomför vi trygghetsvandringar tillsammans med barnen	Pedagogerna har analyserat elevernas svar på enkäten och kompletterat med	Barnen upplever att dom har kompisar.
Genomgång av undervisningens innehåll gällande kön, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller -uttryck	Kön Sexuell läggning Könsöverskridande identitet eller -uttryck	Vi har läst lika/olika böckerna och materialet med Liten som tar upp olika situationer och ämnen. I våra vardagliga samtal pratar vi kring dessa och barnen får reflektera fritt.	Pedagogerna har samtalat om vad de har genomfört i sin undervisning och vad de planerar att genomföra i sin undervisning under läsåret i relation till nämnda diskrimineringsgrunderna.	Eftersom det är ett långsiktigt mål är det svårt att se ett resultat nu.
Samtal med barnen om inkludering	Etnisk tillhörighet Religion eller trosuppfattning	Samtal med barnen om deras upplevelse av hur inkluderingen fungerar på förskolan	Diskussioner i arbetslaget. Pedagoger är närvarande i barngruppen och observerar leken.	Vi upplever att de flesta barn vet hur vi ska vara mot varandra och att alla ska få vara med. Det uppstår såklart konflikter ändå och då är det viktigt att vi pedagoger hjälper till att lösa konflikten.





<b>Barn som riskerar att hamna utanför.</b>	Kränkande behandling.	I trygghetsvandringen är det inget barn som berättat att de upplever sig utanför.	Vi pedagoger märker hur vissa barn tenderar att hamna utanför även om de inte har uttryckt det själva. Vi är närvarande i barnens lek och pratar med barnen om hur vi är mot varandra och att alla ska få vara med.	Vi kan se att barnen tar till sig när vi jobbar med detta men att de också behöver påminnas.
<b>Våldsamma lekar</b>	Kränkande behandling.	I trygghetsvandringen är det inget barn som berättat att de upplever att de känner sig kränkt i leken.	Vi pedagoger märker att vissa lekar tenderar att bli våldsamma. Exempelvis brottningslekar. Vi är närvarande i barnens lek och pratar med barnen om hur vi är mot varandra så att leken inte går överstyr.	Barnen behöver ständigt påminnas.

## 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 Regnbågen 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
<b>Att göra all personal medveten om vår lika-behandlingsplan.</b>	Likabehandling	Vi har likabehandling som en återkommande punkt på varje veckomöte samt hjälper ny personal att gå igenom likabehandlingsplanen.			Rektor och all personal.	Kontinuerligt hela läsåret.
<b>Pulkbacken</b>	Trygghet	Få bättre rutiner kring backen.	Sätta upp tydliga rutiner kring var man går upp och vilket håll man åker samt ha två pedagoger närvarande.		All personal.	Kontinuerligt hela läsåret.



## RUTINER FÖR AKUTA SITUATIONER

Förskolan Regnbågens 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 anmälningsskyldighet 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 diskriminerat, trakasserat eller kränkt, Det åtgärdande arbetet innebär att verksamheten vidtar åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Förskolan Regnbågens rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och/eller kränkande behandling är beskrivna nedan.

## ANSVARSFÖRHÅLLANDE

Enligt skollagen (SFS 2010:800) är förskollärare, lärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha 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/): <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. 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. Mentor/handledare:

- 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. Upplys 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 råden<sup>3</sup> 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 förfaringsättet 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.<sup>4</sup>

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

<sup>3</sup> *Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling*. Skolverkets allmänna råd (2012)

<sup>4</sup> 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.

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

