

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling.



**Alunskolans Förskola**

**2019-2020**

# Innehållsförteckning

<b>Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling</b>	2
<b>Gemensam vision</b>	4
<b>Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet</b>	5
Diskriminering	6
Direkt diskriminering	6
Indirekt diskriminering	6
Trakasserier och kränkande behandling	6
Kränkande behandling	6
Sexuella trakasserier	7
Repressalier	7
<b>Diskrimineringsgrunder</b>	7
Kön	7
Könsidentitet eller könsuttryck	7
Etnisk tillhörighet	7
Religion eller annan trosuppfattning	8
Funktionsnedsättning	8
Sexuell läggning	8
Ålder	8
<b>Förskolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering</b>	9
<b>Uppföljning av föregående år</b>	10
Kartläggning	11
<b>Planerade åtgärder och mål för 2018-2019</b>	11
Förskolechefens ansvar	12
Personalens ansvar	12
Arbetsgång vid kränkande behandling	13
När ett barn kränker ett annat barn	13
När ett barn blir kränkt av en vuxen	14
<b>Kompetensutveckling</b>	15
<b>Involvering av barn, personal och vårdnadshavare</b>	15
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	15
<b>Utvärdering</b>	15

## **Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling**

### **Syfte**

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskolan, skolbarnsomsorgen, grund- och gymnasieskolan och vuxenutbildningen ska ha samma rättigheter och alla elever har rätt att vistas i skolvärlden utan att utsättas för någon form av kränkande behandling eller trakasserier.

Det är i lagen förbjudet att diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Syfte med lagen är att förtydliga skolans ansvar när det gäller att garantera alla barns och elevers trygghet i skolan.

### **Ett levande dokument att använda i verksamheten**

Likabehandlingsarbetet i barnomsorgen och skolan styrs av två lagar, diskriminerings- och skollagen. Förskolan och skolan ska varje år upprätta en likabehandlingsplan och en årlig plan mot kränkande behandling. Planerna kan sammanföras till en, så länge innehållet uppfyller lagarnas krav.

Planen ska beskriva hur förskolan och skolan förebygger, upptäcker och motverkar diskriminering och kränkande behandling. Det ska också finnas rutiner för hur man arbetar med att utreda och åtgärda kränkande behandling. Planen ska användas som ett aktivt verktyg i den dagliga verksamheten. Planen utvärderas och arbetas om en gång om året. Varje enhet har sin egen plan som bland annat finns att läsa på enhetens hemsida.

### **Personal**

Lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektor.

### **Rektor**

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Rektor har också ansvar för att utreda händelsen samt att vårdnadshavarna informeras.

### **Anmäla, utreda och vidta åtgärder**

Om ett barn blir utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är personalen skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är sedan skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar. Detta innebär att förskolans personal ska ta varje uppgift om kränkande behandling på allvar och på delegation av huvudmannen utreda vad som hänt. Om utredningen visar att kränkning

skett ska förskolan vidta de åtgärder som krävs så att kränkningarna upphör. Åtgärderna ska följas upp och utvärderas för att säkerställa att kränkningarna upphört

### **Blanketter**

Anmälan om kränkande behandling

Utredning och åtgärder i samband med trakasserier och kränkande behandling

### **Referenser**

Skollagen (2010:800). Diskrimineringslagen (2008:567). Skolverkets Allmänna råd - Arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

## **Gemensam vision**

All förskole- och skolverksamhet i Mörbylånga kommun ska vara fri från trakasserier och annan kränkande behandling. Alla barn och elever ska vara trygga i våra verksamheter. Riktlinjerna i vår Plan mot diskriminering och kränkande behandling grundar sig på bestämmelserna i skollagen, lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever, samt diskrimineringslagen. Denna plan upprättas en gång per år och ställer krav på att vi ska förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling samt en skyldighet att utreda omständigheterna när det kommit till personalens kännedom att ett barn eller en elev blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Planen ska också tydliggöra ansvarsfördelningen mellan rektor och personal vid respektive enhet. Vi har som absoluta mål och fokus att våra förskolor, familjedaghem, fritidshem samt skolor fritidshem samt skolor är fria från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Uppdraget är att arbeta för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

## **Rektor har ordet**

Arbetet för likabehandling och mot kränkande behandling är ett mycket viktigt arbete. För att trivas och utvecklas på bästa sätt behöver vi uppleva en trygg miljö där vi har tillit till personerna runt omkring oss. Vi vuxna i förskolan har ansvaret för arbetet. Vi ska arbeta förebyggande men också ha tydliga rutiner om kränkningar inträffar. Upplevelsen av trygghet och tillit till oss vuxna är grunden och vår ambition är att kunna ge alla barn denna upplevelse. Vårt arbete skall präglas av respekt för människors olikheter. All verksamhet skall vara trygg för barn/elever och fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Ansvarig för Plan mot diskriminering och kränkande behandling är rektor

Helén Eriksson tel: 0485 - 472 69

[helen.eriksson@morbylanga.se](mailto:helen.eriksson@morbylanga.se)

Mörbylånga 24 september 2019

Helén Eriksson

Förskolechef

## **Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet**

Denna plan mot diskriminering och kränkande behandling utgår från **”Lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever.”**

**§ 1** Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100).

### **Skollagen (2010:800) 6 kap. 1§**

Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

#### **Ur Lpfö 98/16, Förskolans värdegrund och uppdrag:**

En viktig uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan skall hålla levande i arbetet med barnen.

## **Begrepp**

### **Diskriminering**

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

### **Direkt diskriminering**

Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

### **Trakasserier och kränkande behandling**

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/ elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier.

Både personal och barn/elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

## **Sexuella trakasserier**

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

## **Repressalier**

Personalen får inte utsätta ett barn/elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet/eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när ett barn/ elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

## **Diskrimineringsgrunder**

### **Kön**

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier

- Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej".  
[diskriminering]
- Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

### **Könsidentitet eller könsuttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala".

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning.

Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk



tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

### **Religion eller annan trosuppfattning**

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

### **Funktionsnedsättning**

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

### **Sexuell läggning**

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Ålder**

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormer kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

## Förskolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering

Utgångspunkten är att alla barn och elever ska kunna delta i all verksamhet på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### Diskrimineringsgrund etnicitet:

<b>Risk/hinder</b> (vilken risk ser vi?)	<b>Analys orsak</b> (Varför?)	<b>Åtgärd</b> (Vad ska vi göra?)	<b>Utvärdering</b> (När?)
Att alla barn inte inkluderas i leken.	Olika förstaspråk i barngruppen försvårar kommunikationen i leken.	Vi arbetar med barnkonventionen som tema.  Alla ska få säga sitt och alla är lika mycket värda.  Lekgrupper i olika miljöer utifrån en aktivitetstavla.	Kontinuerlig uppföljning vid arbetslagsplaneringar och utvärdering i maj månad.

### Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning:

<b>Risk/hinder</b> (vilken risk ser vi?)	<b>Analys orsak</b> (Varför?)	<b>Åtgärd</b> (Vad ska vi göra?)	<b>Utvärdering</b> (När?)
Att barn med funktionsnedsättning exkluderas från delar av förskolans verksamhet.	Att arbetslaget planerar utifrån gruppens behov och inte utifrån det enskilda barnet.	Att medvetet reflektera kring barns olika förutsättningar och organisera så att alla inkluderas.	Kontinuerlig uppföljning vid arbetslagsplaneringar och utvärdering i maj månad.

## Uppföljning av föregående år

**Mål:** Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin förmåga att lyssna, reflektera och ge uttryck för egna uppfattningar och försöka att förstå andras perspektiv.

### Målkriterier:

Detta sker när:

Allas röst får bli hörd och räknas som viktig.

Barnen kan samtala, lyssna och leka med olika barn (oavsett kön, könsidentitet/ könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion/ trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder).

Barnen utvecklar empati och sin förmåga att sätta sig in i andra människors perspektiv.

Alla får känna sig delaktiga och har inflytande i gruppen.

### Aktiviteter för att nå målet:

Personalen:

Är medvetna om att ge alla barn talutrymme och uppmärksamhet.

Stöttar de barn som behöver hjälp med att komma till tals.

Uppmuntrar barnen till att samtala, lyssna och leka med olika barn.

Inspirerar leken genom en spännande och utmanande miljö.

Tränar barnen på att visa förståelse, ha empati, hjälpa varandra och sätta sig in i andras perspektiv.

Lyssnar på och bemöter barnens intresse och idéer.

### Resultat och måluppfyllelse:

Observationer är genomförda i samtliga barngrupper. Fokus har legat på pojkars och flickors användande av talutrymmet och om det eventuellt finns några skillnader i det brukandet. Den generella upplevelsen, efter genomförda observationer, är att flickor och pojkars utnyttjande av talutrymmet inte skiljer sig markant åt. Någon avdelning kunde möjligtvis urskilja en tendens att flickorna tog marginellt större anspråk av talutrymmet jämfört med pojkarna i samma situation. De yngre barnen har inte använt sig av det talade språket i fråga om att visa hur talutrymmet är fördelat. För deras del handlar det framförallt om kroppsspråket och i vilken grad barnen tar utrymme i anspråk för att på så vis förmedla sin vilja och sitt budskap. Observationen genomfördes bland annat med syfte att förtydliga om vi som personal gav flickor och pojkars samma chans och möjlighet att ta del av talutrymme och förmedla sin åsikt och sina tankar. Inte heller här kan några markanta skillnader uttydas. Däremot har observationerna lett fram till vikten av att ge de yngsta barnen medel och verktyg att kommunicera även utan det talade språket. Vi kan också se att andra diskrimineringsgrunder, än just den som grundar sig i könstillhörighet, oftare blir

aktuella i de ovan nämnda observationerna. Vikten av att kunna kommunicera (talat språk, tecken, kroppsspråk, symboler m.m.), leka med flera och dela med sig och att få bli lyssnad på har blivit tydligt i våra observationerna och i det gångna läsårets jämställdhetsarbetet vilket leder oss fram till innevarande läsårs mål.

## **Kartläggning**

**För att få fram verksamhetens behov har följande kartläggning genomförts:**

- Observation i barnen i olika lekmiljöer.
- Observation av barnens val av lekkamrater och lekmiljöer.
- Samtal och intervjuer med barn.
- Observationer av barnens samspel och kommunikation.

## **Planerade åtgärder och mål för 2019-2020**

**Kartläggningen har lett fram till följande planerade åtgärder.**

**Mål:**

- Att alla barn inkluderas i leken oavsett etnicitet eller funktionsnedsättning.
- Att barnens kunskap om barnkonventionen ökar och att alla är lika mycket värda.
- Att utveckla lekmiljöer efter barnens intresse.

**Mål kriterier:**

Detta sker när:

- Alla barn inkluderas i leken oavsett etnicitet eller funktionsnedsättning. Vi vuxna finns med i leken som språkstödjare.
- Barnen väljer olika lekkamrater och lekmiljöer.
- Barnens samspel och förmåga att kommunicera i leken ökar.

**Aktiviteter för att nå målet:**

- Arbeta med barnkonventionen som tema.
- Vi läser, dramatiserar och lyssnar på *Kompisböckerna* om de olika artiklarna i barnkonventionen.
- Vi vuxna är med i leken och hjälper till med kommunikation mellan barnen.
- Reflektion och analys av material från observationer som underlag för utveckling.

**Uppföljning och utvärdering av målet sker våren 2019.**

## **Rektors ansvar**

Rektor ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att aktivt förhindra trakasserier genom att:

- genomföra ett fortlöpande arbete i fem steg (undersöka, analysera, åtgärda, utvärdera och följa upp).
- ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier
- planera insatser för likabehandling och ha strategier för hur man främjar en god lärandemiljö.
- ha rutiner för akuta insatser när alla former av kränkningar uppstår.
- ha rutiner för hur personal ska agera vid olika kränkningar inte bara mellan barn, utan även mellan vuxna och barn.
- ha rutiner för ansvar och kommunikation mellan förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare vid olika former av kränkningar.
- ha strategi för hur och när utvärdering av likabehandlingsplanen ska genomföras.

Arbetet ska ske i samverkan med barn och elever, samt med anställda inom verksamheterna. Utbildningsanordnaren ska löpande dokumentera arbetet.

## **Personalens ansvar**

På vår enhet arbetar vi förebyggande och främjande på individ-, grupp- och verksamhetsnivå genom att:

- Aktivt vara närvarande och stödja barnet.
- Barn och personal samtalar om värdegrundsfrågor och förhållningssätt.
- Personalen lyfter fram barnens olikheter och ser det som en tillgång
- Barnen får möjlighet att vara resurser för varandra.
- Personalen förstärker barnens positiva beteende.
- Vi strävar efter ett språk fritt från kränkningar och trakasserier.

## Arbetsgång vid kränkande behandling

### Upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbing

Rutiner för tidig upptäckt och för kommunikation mellan förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare när kränkning upptäcks. Beskrivning av utredning och dokumentation.

All personal har skyldighet att rapportera och medverka till att utreda uppgifter redan vid misstanke om att diskriminering, trakasserier, kränkande behandling eller mobbing förekommer.

Uppgifter att kränkning skett kan komma från t.ex. barn/elev, personal eller vårdnadshavare.

### När ett barn kränker ett annat barn

1. Personalen som gjort iakttagelsen har skyldighet att följa upp den misstänkta kränkningen med inblandade barn.
2. Personal som gjort iakttagelser eller tagit emot uppgifter om kränkande behandling ska alltid informera rektor som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. På delegation av huvudmannen ska förskolan skyndsamt utreda, anmäla och vidta åtgärder. Rektor utreder eller kan utse någon i personalgruppen som ansvarig för att utreda händelsen. Utredningens omfattning beror helt på omständigheterna i det enskilda fallet. Rektor eller ansvarig för utredningen kontaktar vårdnadshavare för berörda barn och informera om händelsen och hur förskolan arbetar med händelsen.
4. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredning tar fram åtgärder som leder till att kränkningarna upphör. Utredning samt framtagande av åtgärder bör göras i samråd med arbetslaget. Åtgärderna dokumenteras i en handlingsplan. Utredning och åtgärder dokumenteras av rektor och delges huvudmannen. Det finns särskild blankett för utredning och ev. åtgärder.
5. Vid behov sammankallas till möte med vårdnadshavare, personal och rektor.
6. Rektor eller den som rektor utser som ansvarig för utredningen ska följa upp och utvärdera insatta åtgärder. Utvärderingen dokumenteras.
7. Vid uppföljningssamtal med samtliga avgörs om en ny handlingsplan ska upprättas eller om nytt möte skall bokas in. I annat fall avslutas ärendet. Rektor dokumenterar.

Rektor sammanställer och går igenom befintliga anmälningar och utredningar kontinuerligt. Detta för att kartlägga om det finns något mönster bland utsatta barn som inte uppmärksammats tidigare. Om rektor vid genomgång får fram dold upprepad kränkning ska åtgärder vidtas omgående enligt ovanstående rutiner.

## När ett barn blir kränkt av en vuxen

1. Om ett barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling av en vuxen följs nedanstående plan:
2. Händelsen anmäls till rektor som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. Vårdnadshavare kontaktas.
4. Rektor utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Rektor dokumenterar och återkopplar till huvudman.
5. Rektor följer upp ärendet med barnet och dess vårdnadshavare.
6. Rektor har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
7. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef, verksamhetschefen. Barnets vårdnadshavare kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen ([www.skolinspektionen.se/BEO](http://www.skolinspektionen.se/BEO)).

Fr.o.m. 2011-07-01 är lärare, förskollärare eller annan personal skyldiga att anmäla till rektorn om de får kännedom att ett barn/elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten. På samma sätt har rektorn skyldighet att anmäla att ett barn/elev anser sig kränkt till huvudmannen (barn och ungdomsnämnden). Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra framtida kränkning.

## Kompetensutveckling

### Följande kompetensutvecklingsinsatser är planerade:

Kollegialt lärande i arbetslag, arbetsgrupper samt vid gemensamma träffar med förskolan Solvändan.

Barnkonventionen som lag.

Läsflyttets modul "Utforska skriftspråket" med fokus på lek och kommunikation.

### Involvering av barn, personal och vårdnadshavare

Vi involverar barn, personal och vårdnadshavare i arbetet med likabehandlingsplanen genom att:

- Personal och vårdnadshavare informeras varje läsår om plan mot kränkande behandling och likabehandling på föräldramöte.
- Plan mot kränkande behandling och likabehandling finns tillgänglig på hemsidan.
- Personalen utvärderar likabehandlingsplanen årligen.

### Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.

Vi förankrar och gör planen känd internt och externt genom:

- Information från skolledningen till personalen.
- Information från personalen till vårdnadshavare på föräldramöten och vid introduktion av nytt barn och dess familj på förskolan.
- Planen finns på förskolans hemsida.

### Utvärdering

- Årligen utvärderas likabehandlingsplanen.
- Vid våra gemensamma planeringar, förskoleråd och personalmöten diskuteras likabehandlingsarbetet regelbundet.
- I början på hösten sker en ny kartläggning och målbeskrivning för kommande period.