



Mörbylånga
kommun

Plan mot kränkande behandling och likabehandling



Glömminge förskola
läsår 2018/19

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling	3
Diskriminering	5
Direkt diskriminering	5
Indirekt diskriminering	5
Trakasserier och kränkande behandling	5
Kränkande behandling	5
Sexuella trakasserier	6
Repressalier	6
Diskrimineringsgrunder	6
Kön	6
Könsidentitet eller könsuttryck	6
Etnisk tillhörighet	7
Religion eller annan trosuppfattning	7
Funktionsnedsättning	7
Sexuell läggning	7
Ålder	7
Förskolans och skolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering	8
Uppföljning av föregående år	10
• genomföra ett fortlöpande arbete i fem steg (undersöka, analysera, åtgärda, utvärdera och följa upp).	12
• ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier	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
Involvering av barn, personal och vårdnadshavare	14
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	14

Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Syfte

En grundläggande mänsklig rättighet är rätten till likabehandling. Alla elever i förskolan, skolbarnomsorgen, 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 förskolechef alternativt rektor.

Förskolechef/rektor

En förskolechef eller 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. Förskolechef/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.

Förskolechefens vision

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 kränkande behandling och Likabehandling* är

Förskolechef Anna Karlsson, anna.karlsson2@morbylanga.se, 0485-471 78

Glömminge den 29 september 2018

Anna Karlsson, förskolechef

Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet

Denna likabehandlingsplan 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 funktionshinder 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. DO använder sig av Handisams beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

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 och skolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering

Diskrimineringsgrund kön:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att vi omedvetet bemöter barnen utifrån deras kön.	Traditionella könsroller lever kvar.	Uppmärksamma varandra på hur vi bemöter barnen.	Kontinuerliga diskussioner.

Diskrimineringsgrund könsidentitet eller könsuttryck:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att vi kommenterar på ett sätt som förstärker normen.	Gamla normer lever inom oss.	Utmana våra egna tankar. Uppmuntra olikheter	Kontinuerliga diskussioner

Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att vi missförstår varandra	Språkförbistring	Vara tydligare i kommunikationen. Inte ge upp.	Kontinuerliga diskussioner.

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att vi är låsta vid vår egen religion och traditioner	Okunskap	Ha ett öppet sinne för olikheter. Läs på om vi har barn med andra religioner	Kontinuerliga diskussioner

Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att de barnen inte blir inkluderade i verksamheten som de andra barnen	Vi ser hinder istället för tillgångar.	Verksamheten anpassar sig efter alla barn. Vi skapar inkluderande aktiviteter.	Kontinuerliga diskussioner.

Diskrimineringsgrund sexuell läggning:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att vi utgår från att alla familjer är kärnfamiljer.	Vi ser inte olikheterna som kan finnas.	Uppmärksamma de moderna familjekonstellationerna.	Kontinuerliga diskussioner.

Diskrimineringsgrund ålder:

Risk/hinder	Analys orsak	Åtgärd	Utvärdering
Att de yngre barnen får lägre status genom att kallas småbarn osv.	Barnens ålder blir för central och uppmärksammas på fler sätt.	Vi lyfter barnens kompetens oavsett ålder. Vi döper om avdelningarna.	Kontinuerliga diskussioner

På Glömminge förskola ska inget barn eller vuxen bli diskriminerat, trakasserat eller utsatt för annan kränkande behandling. Alla människor ska ha lika rättigheter men rätten att få vara olik får inte glömmas!

Uppföljning av föregående år

Mål:

Vi har arbetat med kamratskap och bemötande.

Vi har arbetat både praktiskt och teoretiskt med hur man är en bra vän och vad gemenskap innebär.

Vi har övat på verbal kommunikation och till viss del känsloläsning.

Mål kriterier:

För att få fram verksamhetens behov genomförde följande:

- Pedagogerna hade samtal och diskussioner i arbetslagen och APT.
- Observation utfördes i barngrupp
- Reflektion kring pedagogisk dokumentation har vi inte genomfört pga tidsbrist.
- Samtal med barn har genomförts kontinuerligt
- Samtal med vårdnadshavare har genomförts kontinuerligt

Uppföljning, utvärdering

- Pedagogerna har fört samtal och diskussioner i arbetslagen och APT kring aktiviteterna som vi har satt upp för att nå målen.
- Observationer har genomförts i barngrupp.
- Reflektion kring pedagogisk dokumentation har inte genomförts.
- Samtal med barn har genomförts kontinuerligt
- Samtal med vårdnadshavare har genomförts kontinuerligt

Utveckling såg vi när:

Barngrupperna blev lugnare och barnen tryggare när vi hade ett systematiskt värdegrundsfokus. Personalen hjälpte barnen i sina relationer vilket gjorde att barnens gemenskap blev bättre och de fick en mer vänskaplig attityd till varandra.

Barnen började också använda mer ord för att lösa konflikter såsom "jag vill ha den efter henne", "kan jag få låna den?", "du är min kompis", "vill du vara med oss?" och "han är ledsen". Personalen tolkade detta som att barnen hade börjat förstå varandras känslor, se varandras behov mer tydligt samt att de hade verktyg för att komma vidare i en konflikt. Vi såg även att barnen blev mer verbala eftersom vi ofta förde samtal kring hur någon enskild känt sig och hur saker kan kännas för en kompis i allmänhet i olika dilemma/situationer.

Aktiviteter för att nå målet var att:

- Vi fördelade kontinuerligt barnen i smågrupper
- Vi skapade tillfällen för barnen att vara tillsammans
- Vi hjälpte barnen att förstå varandra genom samtal och praktiska verktyg
- Vi vuxna hade som ambition att agera på ett föredömligt sätt.
- Vi diskuterade och uppmärksammade relationer i vårt temaarbete
- Vi vuxna hade en tydlig närvaro i barngruppen.

Resultat och måluppfyllelse:

Genom våra dokumentationer och nulägesanalyser ser vi följande:

- Vilket lärande har vi sett hos barnen?
Barnen har utvecklat sin förmåga att kommunicera i konfliktsituationer genom att använda mer ord än handling. Barnen har varit trevligare mot varandra eftersom de kan lösa dilemman i relationer lättare själva. Barnen har haft en trygghet i den lilla gruppen då vi delat upp dem oftare. Vi har sett att barnen har blivit säkrare i sig själva då de kan läsa av varandra och därmed förstå varandra lättare.
- Har vi uppnått målet? Varför/varför inte?
Vi har nått målet med att skapa ett fokus på kamratskap och bemötande i det dagliga arbetet på förskolan. Vi har även haft värdegrundsfrågor som en rutin i vårt temaarbete där vi kunnat lyfta relationsfrågor. Vi har inte nått målet med att arbeta tillräckligt med känslöavläsning. Vi kommer att fortsätta arbeta med samma mål som föregående år. Vi kommer dock att fördjupa oss ytterligare i praktiska övningar såsom dramatisering, sång, dans och andra fysiska uttrycksformer som kan förtydliga kamratskap, känslöavläsning och relationsdilemman.

Planerade åtgärder och mål för 2018-2019

Dessa kartläggningar har lett fram till följande planerade åtgärder under läsåret 2018-2019

Mål för 2018/2019:

Vi kommer att arbeta med kamratskap och bemötande.

Vi kommer att stödja och vägleda barnen i relationerna på förskolan.

Vi kommer att stärka barnens olika uttryckssätt för att förbättra kommunikationen på förskolan.

Aktiviteter för att nå målet :

- Vi fördelar kontinuerligt barnen i smågrupper
- Vi skapar tillfällen för barnen att vara tillsammans
- Vi hjälper barnen att förstå varandra genom samtal och praktiska verktyg
- Vi vuxna agerar på ett föredömligt sätt
- Vi diskuterar och uppmärksammar relationer i vårt temaarbete
- Vi vuxna har en tydlig närvaro i barngruppen.
- Vi reflekterar och utvärderar kontinuerligt på avdelningsplaneringarna
- Vi skapar miljöer på förskolan som främjar kommunikationen i leken.
- Vi använder sång och teater som ett uttrycksmedel för att lyfta värdegrundsfrågor

Uppföljning och utvärdering:

Vi samtalar och analyserar tillsammans hur målen uppnås en gång per termin.

Utifrån vad vi ser i verksamheten så gör vi sedan nya ställningstaganden. Vi utvärderar målet i maj 2019.

Kartläggning

För att få fram verksamhetens behov har följande kartläggning genomförts:

- Pedagogerna för samtal och diskussioner i arbetslagen och APT.
- Observation i barngrupp
- Samtal med barn
- Samtal med vårdnadshavare

Uppföljning, utvärdering

- Pedagogerna för samtal och diskussioner i arbetslagen och APT kring aktiviteterna som vi har satt upp för att nå målen.
- Observation i barngrupp.
- Samtal med barn
- Samtal med vårdnadshavare

Förebyggande och främjande insatser

Förskolechefens ansvar

Förskolechefen 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.
- upprätta rutiner för akuta insatser när alla former av kränkningar uppstår.
- upprätta rutiner för hur personal ska agera vid olika kränkningar, mellan barn, och mellan vuxen-barn.
- upprätta rutiner för ansvar och kommunikation mellan förskolechef, personal, barn och vårdnadshavare vid olika former av kränkningar.
- Ta fram en strategi för hur och när utvärdering av *Plan mot kränkande behandling och likabehandlingsplan* 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:

- Närvarande vuxna i leken.
- Återkommande reflektion i personalgruppen.
- Samarbete med föräldrarna.
- Aktiviteter som främjar kamratskap och respekt för varandra
- Personalen fördelar sig i miljön där barnen befinner sig.
- Vi anpassar schemat så att vi är mest personal när antalet barn är som högst.

Arbetsgång vid kränkande behandling

Upptäckt av trakasserier, kränkande behandling och mobbning

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 mobbning 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 förskolechef som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. På delegation av huvudmannen ska förskolan skyndsamt utreda, anmäla och vidta åtgärder. Förskolechef utreder eller kan utse någon i personalgruppen som ansvarig för att utreda händelsen. Utredningens omfattning beror helt på omständigheterna i det enskilda fallet. Förskolechef eller ansvarig för utredningen kontaktar vårdnadshavare för berörda barn och informera om händelsen och hur förskolan arbetar med händelsen.
4. Förskolechef eller den som förskolechef 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 förskolechef och delges huvudmannen. Finns särskild blankett för utredning och ev. åtgärder.
5. Vid behov sammankallas till möte med vårdnadshavare, personal och förskolechef.
6. Förskolechef eller den som förskolechef 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. Förskolechefen dokumenterar.

Förskolechef sammanställer och går igenom befintliga anmälningar och utredningar kontinuerligt. Detta för att kartlägga om det finns något mönster bland utsatta barn som inte

uppmärksammas tidigare. Om förskolechef 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 förskolechefen som anmäler till huvudman. Särskild blankett finns för anmälan.
3. Vårdnadshavare kontaktas.
4. Förskolechefen utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Förskolechef dokumenterar och återkopplar till huvudman.
5. Förskolechefen följer upp ärendet med barnet och dess vårdnadshavare.
6. Förskolechefen har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
7. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med förskolechefens chef, verksamhetschefen. Barnets vårdnadshavare kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen (www.skolinspektionen.se/BEO).

Fr.o.m. 2011-07-01 är lärare, förskollärare eller annan personal skyldiga att anmäla till förskolechefen/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 förskolechefen/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.

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 inskolningssamtal.
- Planen finns på förskolans hemsida.

Utvärdering

- Vår likabehandlingsplan utvärderas årligen
- Vid våra gemensamma planeringar och på personalmöten diskuteras likabehandlingsarbetet regelbundet.
- I början av hösten sker en ny kartläggning och målbeskrivning för kommande period.