

## Plan mot kränkande behandling och likabehandling



**Glömminge förskola**  
**läsår 2019/2020**

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
<b>Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling</b>	2
<b>Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet</b>	3
Diskriminering	4
Direkt diskriminering	4
Indirekt diskriminering	4
Trakasserier och kränkande behandling	4
Kränkande behandling	4
Sexuella trakasserier	5
Repressalier	5
<b>Diskrimineringsgrunder</b>	5
Kön	5
Könsidentitet eller könsuttryck	5
Etnisk tillhörighet	5
Religion eller annan trosuppfattning	5
Funktionsnedsättning	6
Sexuell läggning	6
Ålder	6
<b>Uppföljning av föregående år</b>	9
Rektorns ansvar	11
Personalens ansvar	11
När ett barn kränker ett annat barn	12
När ett barn blir kränkt av en vuxen	12
<b>Involvering av barn, personal och vårdnadshavare</b>	13
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	13

## **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 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.

## Rektors 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

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

Glömminge den 16 september 2019

*Anna Karlsson, rektor*

## 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 18, Förskolans värdegrund och uppdrag:**

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män,

flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling.

## **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 diskrimineringskyddet. 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 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 på reflektionstid och apt.

### 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. Läsa 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 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.

### **Mål kriterier:**

#### **För att få fram verksamhetens behov genomfördes följande:**

- 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, utvärdering**

- Vi följer upp vårt mål vid vår gemensamma planering och utvärderar i januari på den stängda dagen. Utvärdering sker även på den stängda dagen i maj.

### **Aktiviteter för att nå målet var att:**

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

## **Resultat och måluppfyllelse:**

- **Näktergalen** - Vi har från November 2018 till April 2019 haft få barn i barngruppen vilket har gjort att vi inte delat in oss i små grupper kontinuerligt. Vi har från Maj 2019 aktivt haft pedagogiska aktiviteter i bestämda grupper utifrån ålder, vi upplever att detta har fungerat bra. Barnen har fått komma till tals på ett annat sätt och synas i den lilla gruppen.
- Vi har haft fokus på gruppdynamiken både när det gäller pedagogiska aktiviteter och fri lek, detta för att skapa nya relationer bland barnen. Vi har varit/är närvarande pedagoger i barnens lek, detta för att stötta men inte störa.
- Vi har med hjälp av vår pedagogiska planeringsmall på ett smidigt och tydligt sätt kunnat reflektera över föregående veckas aktiviteter och planera för hur vi ska arbeta vidare.
- **Rödhaken** - I början av terminen fick barnen välja vilket rum de ville vara i, både barn och pedagoger fick välja. Under mars har införde vi fasta grupper, blå, röd och grön

grupp. Vi upplever att barngruppen mår bättre av att vara indelade, det blir en lugnare atmosfär. Vi har två läsgrupper till vilan, dessa är också fasta. Vi upplever att detta fungerar bra, detta har också bidragit till bättre koncentrationsförmåga hos barngruppen under läsningen.

- Vi vill återskapa tillfällen där personalen använder dramatiseringar för att beröra särskilda händelser i barngruppen. Vi har möblerat om för att främja leken, vi ser att barnen gärna bygger och konstruerar inne i byggrummet.
- Vi sjunger mycket och vi upplever att barnen har utvecklat sångglädje, de vågar sjunga och ta för sig i grupp.

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

### **Dessa kartläggningar har lett fram till följande planerade åtgärder under läsåret 2019/2020**

#### **Mål för 2019/2020:**

Barnen ska bli medvetna om vikten av att lyssna på varandra och respektera varandras åsikter.

#### **Aktiviteter för att nå målet :**

- Vi arbetar med att dela in barnen i små grupper under hela dagen
- Tillfällen för barnen att vara tillsammans skapas
- Genom samtal och praktiska verktyg hjälper vi barnen att förstå varandra
- Alla vuxna i utbildningen ska vara goda förebilder
- Pedagogerna är närvarande i leken
- Vi reflekterar och utvärderar kontinuerligt på avdelningsreflektionen, på apt och på våra fredagsmöten
- Vi arbetar med att förstärka barnens positiva betende.
- Vi stödjer och hjälper barnen att tolka och förstå andras vilja.

#### **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 på stängningsdagen i januari och i maj 2020.

## **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**

### **Rektorns ansvar**

Rektorn 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 rektor, 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:

- 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 rektor, 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 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. Rektorn 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 uppmärksammas 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. Rektorn utreder, åtgärdar och följer upp ärendet. Rektor dokumenterar och återkopplar till huvudman.

5. Rektorn följer upp ärendet med barnet och dess vårdnadshavare.
6. Rektorn har regelbundna uppföljningssamtal med berörd personal.
7. Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektorns 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.

## **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.