



Mörbylånga  
kommun

## **Plan mot kränkande behandling och likabehandling.**



**Pedagogiskomsorg/familjedaghemmen i  
Mörbylånga och Gårdby 2018/2019**

# Innehållsförteckning

<b>Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling</b>	1
<b>Förskolechefens vision</b>	3
<b>Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet</b>	3
Diskriminering	4
Direkt diskriminering	4
Indirekt diskriminering	4
Trakasserier och kränkande behandling	4
Kränkande behandling	5
Sexuella trakasserier	5
Repressalier	5
<b>Diskrimineringsgrunder</b>	5
Kön	5
Könsidentitet eller könsuttryck	5
Etnisk tillhörighet	6
Religion eller annan trosuppfattning	6
Funktionsnedsättning	6
Sexuell läggning	6
Ålder	6
<b>Uppföljning av föregående år</b>	7
<b>Planerade åtgärder och mål för 2018-2019</b>	8
Förskolechefens ansvar	9
Personalens ansvar	9
Förskolans och skolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering	10
<b>Arbetsgång vid kränkande behandling</b>	11
När ett barn kränker ett annat barn	11
När ett barn blir kränkt av en vuxen	12
<b>Kompetensutveckling</b>	13
<b>Involvering av barn, personal och vårdnadshavare</b>	13
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	13
<b>Utvärdering</b>	133

## **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. Från och med 1 januari 2017 ändras diskrimineringslagen. Lagändringen innebär ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. 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 personalen 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 Mia Rylander 0485-47494 [mia.rylander@morbylanga.se](mailto:mia.rylander@morbylanga.se)  
Skogsby den 29 september 2018

*Mia Rylander 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 nekats 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 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.

## Uppföljning av föregående år

### Personlig integritet:

I förskolans läroplan står följande:

*Arbetslaget ska förbereda barnen för delaktighet och ansvar och för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle. (Lpfö s 12)*

**Mål:** Att barnen blir medvetna om vikten av rättigheten och skyldigheten att lyssna och respektera varandras åsikter

### Målkriterier :

Utveckling sker när: Vi har ett arbetsätt som tydliggör och stärker barnen i att bli medvetna om sina egna handlingar.

### Aktiviteter för att nå målet:

- Vi arbetar på olika sätt med att belysa att man har rätt att säga ja/nej
- Vi arbetar på olika sätt med att belysa vikten av att lyssna på ett ja/nej från en medmänniska.
- Vi är närvarande i barnens lek
- Vi förstärker barnens positiva beteende
- Vi arbetar med olika sagor och sånger.

### Uppföljning:

Vi gör ett nuläge vid uppstart. Avstämningar görs kontinuerligt på Apt. Utvärdering av målkriteriet sker i Maj 2018

### Utvärdering:

Vi har arbetat för att man ska fråga varandra och vara lyhörd för om kompiserna vill innan man gör något. I detta arbete känner vi att vi har kommit långt även om det finns bitar kvar att arbeta med. Vi har arbetat med känslor och samtalat kring detta. Vi ser att barnen har blivit mer medvetna om hur andra kan känna sig och respekterar i större grad andras åsikter.

Vi har sett om man samtalar kring situationer som har hänt i barngruppen vet barnen. Vi ser att vi behöver fortsätta detta viktiga arbete.

### Olikheter

I förskolans läroplan står följande:

*Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde... (Lpfö s 8)*

**Mål:** Att barnen får en förståelse om alla människors lika värde.

### Målkriterier:

Utveckling sker när: Vi har ett arbetsätt där barnen får bearbeta att vi alla är olika och att det är en styrka.



### **Aktiviteter för att nå målen:**

- Vi arbetar med olika sagor och sånger där vi lyfter olikheter.
- Erbjuder barnen varierad litteratur som lyfter fram olikheter.
- Vi förstärker barnens positiva beteenden
- Vuxna som är närvarande i leken.
- Vi hjälper barnen att sätta ord på känslor.
- Genom drama, låta barnen våga prova olika roller.

**Uppföljning:** Vi gör ett nuläge vid uppstart. Avstämningar görs kontinuerligt på Apt. Utvärdering av målkriteriet sker i Maj 2018

### **Utvärdering:**

Genom att arbeta med sagan som tema ser vi att barnen fått en större förståelse för att alla är olika och att det är något positivt. Barnen kan nu själva säga att vi tycker olika när det gäller ex mat, kunnande eller egenskaper. Vi har erbjudit material som böcker, sånger mm där olikheter lyfts fram. Vi har samtalat om detta där vi ser att barnen blivit mer medvetna och fått en större acceptans till olikheter. Vi har samtalat kring hur man tilltalar varandra och lyft barnens positiva beteende. Detta är ett pågående arbete.

## **Kartläggning**

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

- Samtal och diskussioner på APT
- Observation i barngrupp
- Reflektion kring det vi ser i verksamheten
- Samtal med barn
- Samtal med vårdnadshavare
- Analys av tillbudsrapporter

## **Planerade åtgärder och mål för 2018-2019**

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

I läroplan för förskolan står följande:

*Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar:*

- *Förståelse för alla människor har lika värde...(s8)*

**Mål:** Att uppmuntra till funderingar till likheter och olikheter, att vi alla är lika men ändå olika och därmed unika.

### **Målkriterier**

Detta sker när: Vi på ett medvetet sätt stärker barnen i att bli medvetna om att vi kan tänka, tycka och agera olika.

### **Aktiviteter för att nå målet:**

- Vi arbetar med tema cirkus
- Vi arbetar med läslyftet flera språk i barngruppen, del 3 språkutvecklande arbetssätt.

- Pedagoger inventerar lärmiljön och tillför material som stimulerar barns syn lika olika.
- Genom att pedagoger är närvarande i leken
- Vi förstärker barnens positiva beteende.
- Vi erbjuder material som visar olikheter.
- Vi tillför litteratur som belyser lika och olika.

## **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:

- 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.

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

- **Diskrimineringsgrund kön:**

<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 vi inte har ett varierat utbud av leksaker.	Vår okunskap	Större valfrihet samt att vi samtalar kring att alla får leka med alla saker.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund könsidentitet eller könsuttryck:**

<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 samhället där vi ingår har ett synsätt där pojkar ska vara tuffa och flickor söta.	Förlegat synsätt	Vi tänker på hur vi pratar med barnen könsneutralt Ex använder kompisar eller barn.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet:**

<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 vi inte tar hänsyn till etnisk tillhörighet	Kunskap	Läsa på om olika kulturer.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

- **Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning:**

<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 vi missar högtider samt att alla barn kanske inte får delta i alla aktiviteter vi erbjuder.		Vi läser på om de religioner barnen har.  Vi får anpassa verksamheten efter de barn som befinner sig i den.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● **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 vi inte ger alla rätt förutsättningar		Utgå från den barngrupp man har. Har alla möjlighet att kommunicera?	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● **Diskrimineringsgrund sexuell läggning:**

<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 vi inte lyfter att familjer kan se olika ut.		Samtala och arbeta med barnen även om det inte är aktuellt i barngruppen just nu.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

● **Diskrimineringsgrund ålder:**

<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 man blir utanför för att man upplevs för liten	Kan vara få i samma mognad i barngrupperna.	Vi hjälper till så att alla kan få sin roll i leken. Vi är stödjande och närvarande i leken.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

## 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 uppmärksammats 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](http://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.

## **Kompetensutveckling**

**Följande kompetensutvecklingsinsatser är planerade:**

- Kollegialt lärande genom diskussioner.

## **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**

- 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.