



Mörbylånga
kommun

Plan mot kränkande behandling och likabehandling.



Förskolan Växthuset 2018/2019

Innehållsförteckning

Rutin för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling	1
Förskolechefens vision	3
Lagar som reglerar likabehandlingsarbetet	3
Diskriminering	4
Direkt diskriminering	4
Indirekt diskriminering	4
Trakasserier och kränkande behandling	4
Kränkande behandling	5
Sexuella trakasserier	5
Repressalier	5
Diskrimineringsgrunder	5
Kön	5
Könsidentitet eller könsuttryck	5
Etnisk tillhörighet	6
Religion eller annan trosuppfattning	6
Funktionsnedsättning	6
Sexuell läggning	6
Ålder	6
Uppföljning av föregående år	7
Planerade åtgärder och mål för 2018-2019	8
Förskolechefens ansvar	10
Personalens ansvar	10
Förskolans och skolans främjande och förebyggande arbete i syfte att motverka diskriminering	11
Arbetsgång vid kränkande behandling	12
När ett barn kränker ett annat barn	12
När ett barn blir kränkt av en vuxen	13
Kompetensutveckling	14
Involvering av barn, personal och vårdnadshavare	14
Förankring av plan mot kränkande behandling och Likabehandlingsplan.	14
Utvärdering	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. 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 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 Mia Rylander 0485-47494 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 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 förfaringssätt 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.

Uppföljning av föregående år

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. (s. 12)

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

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

Aktiviteter för att nå målet:

- Vi fortsätter vårt genus/jämställdhetsarbete från tidigare år, se separat dokument.
- Vi arbetar med tema "boken".
- 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.
- Genom att pedagoger är närvarande i leken
- Vi förstärker barnens positiva beteende.
- Vi arbetar med olika sagor och sånger.
- Vi erbjuder material som visar olikheter.

Uppföljning, utvärdering

Uppföljning:

Vi gör alla observationer och analyserar och utvärderar vid reflektionsmöten. Dokumentationerna tas med till förskolerådets möten vecka 42, vecka 2 och vecka 14 där diskussion förs om nya nulägen och hur går vi vidare.

Utvärdering:

Vi utvärderar målkriteriet i maj 2018.

Resultat och måluppfyllelse:

Genom våra dokumentationer och nulägesanalyser ser vi följande:

• Vilket lärande har vi sett hos barnen?

Vi ser att självständigheten har ökat hos de äldre barnen då de vi kontinuerligt använder oss av valtavla för att välja aktivitet. Detta skapar en valfrihet och ett inflytande hos barnen men utifrån planerade och styrda aktiviteter. Barnen kan göra gemensamma val och hjälpa varandra. Det skapar även en tydlighet vilket är gynnsamt för alla barn. Vi ser att barnen i större utsträckning kan lösa eventuella konflikter som uppstår.

De yngre barnen har arbetat med bla familjen där barnen har tränat på att dels berätta och dels att lyssna. Vi har även arbetat med att använda och respektera

stopphanden. Detta arbete fortgår men vi ser att barnen utvecklar sin förmåga att ex säga förlåt och värna om varandra. Vi har arbetat med våra aktiviteter och gjort avstämningar kontinuerligt under det gångna läsåret. Vi ser att de aktiviteter vi satte upp var gynnsamma. Vi ser att ökat inflytande och delaktighet ökar barnens motivation och engagemang att lära. Vi ser vikten av att vuxna skapar strukturer och organiserar, vi ser vikten av närvarande pedagoger så att barnen känner sig delaktiga och att de har inflytande. Vi ser en ökad förståelse och en ökad förmåga hos barnen.

- **Har vi uppnått målet, analysera varför/varför inte.**

Vi tycker att vi uppnått vårt mål även om detta arbete fortsätter.

- **Vilka metoder har varit gynnsamma? (Analysera varför.)**

Genom att under förskoledagen erbjuda barnen olika alternativ att välja mellan så fångar vi upp vad barnen är intresserade av. Utifrån barnens mognad vill vi att de alltefter sin förmåga får ta ansvar för handlingar. Stopphanden är ett bra och tydligt verktyg. Det är lätt för barnen att förstå betydelsen av att använda det. Vi ser användandet dagligen i vår verksamhet och får även till oss att den används även hemma.

- **Har ni sett samma sak som forskningen säger?**

Vi har kopplat till aktuell forskning där flera forskare beskriver att ha inflytande betyder inte att bestämma utan mer barnens rätt att bli hörda. Inflytande är inte något man utövar var och en för sig utan handlar om samspel och att respektera varandra. Känslan av att ha inflytande ökar motivationen till inläring.

Kartläggning

För att få fram verksamhetens behov har följande kartläggning genomförts:

- Samtal och diskussioner i arbetslag och förskoleråd utifrån observationsveckor.
- Observation i barngrupp och av förskolans miljö
- Reflektion kring pedagogisk dokumentation.
- 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

Lika/olika

I läroplan för förskolan står följande:

Verksamheten ska syfta till att barnens förmåga till empati och omtanke om andra utvecklas, liksom öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt. Barns behov av att på olika sätt få reflektera över och dela sina tankar om livsfrågor med andra ska stödjas.

Mål: Att barnen får en förståelse för att vi alla är olika.

Målkriterier

Detta sker när: Vi har ett arbetssätt som tydliggör och stärker barnen i att bli medvetna om att vi kan tänka, tycka, vara och agera olika.

Aktiviteter för att nå målet:

- Vi arbetar med tema *Jag, min familj och min omvärld*.
- Vi arbetar med och samtalar om att vi är olika/lika - intressen, utseende, familj osv
- Vi använder skapande för att belysa "olikheter" och "likheter" i olika material drama
- Pedagoger skapar en fysisk miljö där likheter/olikheter syns
- Pedagoger skapar en social miljö där allas likheter/olikheter accepteras (närvarande, förklara, säga ifrån, uppmuntra).
- Genom att pedagoger är närvarande i bla leken
- Vi förstärker barnens positiva beteende.
- Vi erbjuder material som visar olikheter.
- Vi arbetar efter vårt framtagna genus arbete, vilket aktualiseras hos alla.
- Vi arbetar med läslyftet Flerspråkighet och andraspråkutveckling ht-2018
- Interkulturellt förhållningssätt och nyanlända barn vt 2019
- En pedagog kommer att gå 7,5 poäng på Linneuniversitetet flerspråkighet och interkulturalitet i förskolan. Denna kunskap kommer sedan att förmedlas till hela förskolan.
- Pedagoger inventerar lärmiljön och tillför material som stimulerar flerkulturellt och lika olika.

Uppföljning

Vi gör alla observationer och analyserar och utvärderar vid reflektionsmöten. Dokumentationerna tas med till förskolerådets möten vecka 42, vecka 49 och vecka 8 där diskussion förs. Nya nulägen leder till hur vi går vidare. Dokumentationer görs i powerpoint.

Läslyftet kommer vi att arbeta med på kvällstid och på stängningsdagar (B och D delarna) A delen gör personalen på enskilda planeringar samt C delen görs i det vardagliga arbetet med barnen.

Utbildning personal:

- Läslyftet
- Genom kollegialt lärande
- En personal går utbildning på Linne flerspråkighet och interkulturalitet i förskolan samt sprider det på förskolan.
- Alla läser växthusets genusarbete.

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 fyra 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.

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

• Diskrimineringsgrund kön:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi inte tilltalar alla lika, oavsett kön	I vardagen är normen stark, även om kunskapen finns	Vi samtalar kring vikten av att se alla som individer.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

• Diskrimineringsgrund könsidentitet eller könsuttryck:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi bemöter barn olika utifrån utseende, pojkar-flickor.	Barn bedöms efter utseende. Barnet själv söker uppmärksamhet för utseendet.	Vi samtalar kring vikten av att Uppmuntra barnets personlighet.	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

• Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi har svårigheter att förmedla oss med vårdnadshavare.	Språket	Hitta material som hjälpmedel, ex appar, penpal mm	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

• Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi inte uppmärksammar andra kulturer än den svenska.	Brist på kunskap	Samtala i vardagen, böcker, digitala verktyg, utbildning, läslyftet, FUG mm	Diskussion på Apt i november samt utvärdering i maj.

• Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning:

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att barn blir	Personaltäthet,	Anpassa miljön.	Diskussion på Apt i

exkluderade i gruppen.	organisation.	Samtala kring vad kan vi göra.	november samt utvärdering i maj.
------------------------	---------------	--------------------------------	----------------------------------

● **Diskrimineringsgrund sexuell läggning:**

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att inte förskolan lyfter att familjer kan se olika ut.	Normen är djupt förankrad.	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:**

Risk/hinder (vilken risk ser vi?)	Analys orsak (Varför?)	Åtgärd (Vad ska vi göra?)	Utvärdering (När?)
Att vi ser till barnetsålder och inte till kunskap och mognad då vi planerar för aktiviteter.	Svårigheter att ge rätt utmaningar	Att vi ser barnets kompetens oavsett ålder.	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).

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.