

Plan mot diskriminering, kränkande behandling  
och  
Jämställdhet 2019

Bokhultets förskola

## Inledning

### Älmhults kommuns värdegrund

"Vi som är anställda på Älmhults kommun arbetar alla i medborgarens tjänst. Vårt arbete ska bygga på och understödja demokrati, mänskliga rättigheter och rättssäkerhet samtidigt som vi ska erbjuda en effektiv och serviceinriktad verksamhet med ett tydligt medborgarperspektiv.

Detta ställer höga krav på oss och på vår kompetens. Värdegrund är en viktig ledstjärna i det dagliga arbetet. Syftet med den är att klargöra vilka värden Älmhults kommun står för. Värdegrunden omfattar alla medarbetare och ska genomsyra hela vår verksamhet varje dag. Kommunens värdeord är **Professionalism, Öppenhet och Engagemang**.

### I vår läroplan står det:

"Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för alla människors lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning".

"Värdegrunden uttrycker det etiska förhållningssättet som ska prägla verksamheten. Omsorg om hänsyn till andra människor, liksom rättvisa och jämställdhet samt egna och andras rättigheter ska lyftas fram och synliggöras i verksamheten. Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle och därför är vuxna viktiga förebilder".

Värdegrunden ska utgöra grunden för all verksamhet i förskolan. All planering och alla aktiviteter ska genomsyras av ett gemensamt förhållningssätt som präglas av respekt, solidaritet och tolerans. Utgångspunkten för arbetet på Bokhultets förskola är att alla barn ska behandlas likvärdigt och att alla barn ska ha samma möjligheter och rättigheter.

### Syfte

Syftet med planen är att främja barns rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller ålder samt att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### Förskolans vision

På förskolan finns glädje, utforskande och inspiration.

Positivitet kommer inifrån förskolan och som hörs utifrån.

Ömsesidig respekt finns i grundvärderingarna, men också i närheten till miljön.

Varje barn blir sedda utifrån vem de är, utmana varje barn där de befinner sig i sin process.

En miljö med pågående aktiviteter som är tillåtande, tillgänglig, som väcker nyfikenhet och lusten hos barnen.

Ett kollegialt lärande. Fördjupning kring ämne som intresserar ger inspiration som blir effektivt i verksamheten. Jantelagen styr inte.

Processer som måste få ta tid och ett arbete utifrån de förutsättningar som finns.

Alla barn ska tycka om sig själva och känna sig värdefulla.

### Planen gäller från och med

2019-02-01

### Planen gäller till och med

2020-01-31

### Ansvarig för planen

Förskolechef

### **Barns delaktighet**

Genom att pedagogerna observerar och tar tillvara på barnens tankar, får barnen möjlighet att vara delaktiga i arbetet mot kränkningar.

### **Vårdnadshavarnas delaktighet**

- Inskolningssamtal
- Utvecklingssamtal
- Instagram
- Vardaglig kontakt
- Föräldramöte

Vårdnadshavare har även haft möjlighet att påverka planen genom att de fått läsa igenom ett utkast innan planen godkänts.

### **Personalens delaktighet**

I den vardagliga verksamheten observerar och samtalar vi med barnen.

Pedagogerna samtalar både avdelningsvis och hela personalgruppen tillsammans kring planen.

### **Förankring av planen**

Vi vill att planen ska vara ett levande dokument som används i den dagliga verksamheten. Planen finns tillgänglig i varje entré och på hemsidan.

## **Utvärdering**

### **Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats**

Vi har tidigare haft en likabehandlingsplan. Efter att diskrimineringslagen tillkommit 2018 gör vi en helt ny plan- Plan mot diskriminering, kränkande behandling och jämställdhet.

### **Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan**

All personal har varit delaktiga.

**Resultat av utvärderingen av fjolårets plan** (Nya mål som hittats som kan läggas till i nulägesstycket)

Ny plan

## **Utvärdering**

### **Beskriv hur planen ska utvärderas**

Den nya planen kommer att utvärderas en gång per termin på APT. Det är viktigt att all personal är delaktiga i arbetet. Den kommer att följas upp senast april 2019 samt Oktober 2019.

## **Främjande arbete**

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekt för allas lika värde. Främjandearbetet utgår från förskolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet är alltså en del av förskolans fortgående värdegrundsarbete och de främjande insatserna riktar sig till alla barn.

Enligt diskrimineringslagen ska förskolan bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn som deltar i verksamheten, oavsett, ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Vi har fått möjlighet att fördjupa oss i litteratur kring Normkreativitet i förskolan. Denna bok har vi sedan diskuterat på APT vilket har fått oss pedagoger att kritiskt granska oss själva i vår roll som pedagoger samt i vår verksamhet. Vi har spelat in oss själva och lyssnat på vår reflektion hur vi är mot pojkar och flickor. Vi tycker att vi behandlar alla lika efter deras förutsättningar när vi lyssnar på inspelningen.

## **Områden som berörs av insatser**

### **Främja likabehandling av flickor och pojkar - kön**

Att främja barns lika rättigheter handlar bland annat om att ge flickor och pojkar lika stort inflytande över verksamheten – och lika stort utrymme. Det är viktigt att skapa förutsättningar för barn att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av föreställningar om kön.

#### **Insats**

- Vi tilltalar barnen vid namn
- Vi lånar böcker som främjar olikheter
- Alla pedagoger har läst boken Normkreativitet i förskolan om normkritik och vägar till likabehandling av Karin Salmson och Johanna Ivarsson
- Vi ser till barnens individuella behov, förutsättningar och möjligheter

### **Främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck**

Det är pedagogernas uppgift att ge det enskilda barnet möjlighet att utveckla sin identitet och att känna trygghet i den. Barns identitetsutveckling ska inte begränsas av samhälleliga normer och förväntningar som är knutna till kön. Det är viktigt att de samtal som barn erbjuds om kön samt könsidentitet eller könsuttryck inte präglas av tvåkönsnormen.

#### **Insats**

- Vi pratar om lika/olika familjekonstellationer
- Vi har böcker som främjar olika
- Vi pratar om att alla kan ha de kläder de tycker om oavsett kön

## Främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet

En främjande insats är att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa föreställningar om olika etniska grupper. Personalen behöver tillämpa ett normkritiskt förhållningssätt vid bland annat planeringen av verksamheten och i bemötandet av enskilda barn. Hjälpa barnen att känna stolthet över sig själva och sin etniska tillhörighet. Förskolan bör också uppmärksamma barns flerspråkighet på ett positivt sätt.

### Insats

- Vi bemöter alla barn utifrån deras förutsättningar
- Vi pratar om att vi kommer från olika delar av världen och att vi pratar olika språk

## Främja likabehandling oavsett religion eller annan trosuppfattning

Ett främjande arbete kan vara att säkerställa att barn och anställda som praktiserar olika religioner bemöts på lika villkor. Ge barnen kunskap om religionsfrihet och vad det innebär, inklusive rätten att inte tro på någon gud. Personalen bör ha kunskap om när olika religiösa högtider firas i de religioner som finns representerade bland barnen.

### Insats

- Vi respekterar olika religioner och alla har rätt till sin tro.

## Främja likabehandling oavsett funktionsnedsättning

En främjande insats är att göra förskolemiljön tillgänglig för alla barn. Det handlar inte bara om att ta bort fysiska hinder och att ha tillgängliga lokaler. Det handlar också om att skapa pedagogisk tillgänglighet. Utforma verksamheten så att alla barn kan delta i dem olika aktiviteterna utifrån sina individuella förutsättningar och sina funktionsförmågor. I förskolan finns goda möjligheter att arbeta med normer kring funktionsförmåga och påverka barnens syn på funktionsnedsättning.

### Insats

- Anpassa verksamheten efter alla barns behov och förutsättningar
- Flera pedagoger har gått TAKK-utbildning

## Främja likabehandling oavsett sexuell läggning

Förskolan ska främja barns lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning genom att se till att frågor som rör homo-, bi- och heterosexuallitet på ett likvärdigt sätt blir behandlade och integrerade i verksamheten. Att synliggöra och bejaka olika familjekonstellationer är en förutsättning för varje barn att kunna känna stolthet över sin familj – och en förutsättning för att vårdnadshavare ska kunna känna tillit till förskolan.

### Insats

- Vi lånar böcker och samtalar kring olika familjekonstellationer

## **Främja likabehandling oavsett ålder**

Förskolan kan arbeta främjande genom att skapa förutsättningar för barnen att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa förväntningar baserade på ålder.

### **Insats**

- Vi delar barnen i grupper utifrån deras intresse.
- Vi är lyhörda

## **Mål och uppföljning**

Pedagogerna ska arbeta för att förstärka respekten för allas lika värde. Arbetet med planen ska ingå naturligt i det dagliga arbete, systematiskt och kontinuerligt. På förskolan är målet att främja lika rättigheter och möjligheter för de barn som deltar i verksamheten, Vi fördelar ansvaret på hela arbetslaget samt har en ständig dialog med vårdnadshavarna för att tidigt upptäcka tecken på kränkningar och diskrimineringar.

### **Mål för kommande läsår:**

- Närvarande personal, om möjligt har vi en pedagog där barnen befinner sig.
- Uppmuntra barnen att själva säga ifrån när något är fel
- Skapa miljöer som är överskådliga samt lätta att förändra efter barnens intressen och behov

## **Kartlägga**

Kartläggningen visar var och när det finns risk för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i vår verksamhet. Den kunskapen ligger sedan till grund för förskolans förebyggande åtgärder.

### **Kartläggningsmetod**

Varje avdelning ser över sin miljö för att undvika platser där kränkningar kan uppstå.

### **Områden som berörs i kartläggningen**

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

### **Hur har barnen involverats**

### **Hur har personalen involverats**

## **Resultat/Nuläge**

### **Förebygg/ (Handlingsplan utifrån det som kommit fram i nuläget och de mål förskolan satt)**

Det förebyggande arbetet har som syfte att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i vår verksamhet. Det utgår ifrån konkreta risker och problem som upptäcks vid kartläggningen. Utifrån vår kartläggning har vi kunnat identifiera följande risker vad det gäller vår verksamhet.

### **Områden som berörs av åtgärden**

Kränkande behandling, kön, könsidentitet eller könsuttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, och ålder.

### **Mål och uppföljning**

Alla pedagoger ska höja sin kompetens kring diskrimineringsgrunderna

### **Åtgärd**

Alla pedagoger har läst boken Normkreativitet i förskolan om normkritik och vägar till likabehandling av Karin Salmson och Johanna Ivarsson. Vi har diskuterat den på APT i olika grupper. Vi reflekterar och diskuterar vårt förhållningssätt.

All personal har varit på föreläsning med Aisha Lundgren- normkritiska metoder.

All personal ska lyssna på Peter Sandstak, mr tourette.

### **Ansvarig**

Samtliga pedagoger och förskolechefen är ytterst ansvarig.

### **Datum när det ska vara klart**

Kan aldrig bli klart.

## Nedan kommer en förklaring av olika begrepp

### Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I förskolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

### Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till en förskola med motiveringen att det redan går så många flickor på den aktuella förskolan.

### Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt (behandla alla lika), men som i praktiken missgynnar ett barn på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla barn 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

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när barnet kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, fotografier)

Ett barn kan bli utsatt för trakasserier och kränkande behandling av såväl personal som andra barn.

### Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker ett barns värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Det är trakasserier även när ett barn kränks och det har samband med till exempel en anhörigs funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder. Det betraktas också som trakasserier vid kränkning som har samband med felaktig förmodad etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning och så vidare. Trakasserier är en form av diskriminering.



### **Sexuella trakasserier**

Trakasserier kan också vara av sexuell art. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är av sexuellt anspelande och upplevs som kränkande. Det kan också handla om sexualiserat språkbruk. Det kan vara svårt att identifiera sexuella trakasserier bland barn i förskoleåldern. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis i samband med doktorslekar.

### **Kränkande behandling**

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan till exempel handla om att retas, frysa ut någon eller förstöra en kamrats leksak. Anställda kan kränka ett barn genom en handgriplig och hårdhänt tillsägelse.

### **Genus**

Ett ord som syftar på det sociala könet, eller det sätt på vilket vi reproducerar kön i samhället. Det handlar till exempel om hur vi skapar normer för manligt och kvinnligt i vår vardag genom kroppsspråk, val av kläder, yrken, intressen och så vidare. Hur genus konstrueras beror på historiska, sociala och kulturella sammanhang. Vad som anses vara manligt eller kvinnligt är därigenom något som ständigt förändras.

### **Normer**

Oskrivna regler, förväntningar och ideal som handlar om vad som anses vara positivt, önskvärt och fördelaktigt och vad som inte är det. Normer är situationsberoende, föränderliga över tid och formas utifrån maktförhållanden.

### **Normkritik**

Uppkomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan ofta kopplas till de normer som råder i förskolan, i skolan, i skolbarnomsorgen eller vuxenutbildningen\*, samt i det övriga samhället.

Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att vissa personer uppfattas som avvikare och de konsekvenser som kommer av detta. Ett normkritiskt perspektiv skiljer sig från ett toleransperspektiv där syftet innebär att skapa förståelse och empati för människor som utsätts för diskriminering genom att fokusera på de som är "utsatta" och förbise de som "utsätter", vilket även riskerar att befästa normer.

Syftet med att tillämpa ett normkritiskt perspektiv är att synliggöra, problematisera och förändra de föreställningar och normer som ligger till grund för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Tonvikten ligger på att visa de privilegier som tilldelas de som anses passa in i normen. Det är samtidigt viktigt att föra en diskussion om hur normer kring de olika diskrimineringsgrunderna kan samverka och även förstärka utsatthet för exempelvis diskriminering. Exempel på det kan vara hur personers utsatthet påverkas av både normer kring etnisk tillhörighet och kön.

Sammanfattningsvis så handlar normkritiskt arbete om att:

- Synliggöra normer
- Ifrågasätta normer
- Synliggöra privilegier
- Granska egen position

### **Privilegier**

Privilegier är fördelar och förmåner som personer eller grupper får i olika sammanhang utifrån sociala, kulturella, ekonomiska eller andra grunder. Privilegier handlar ofta om sociala och ekonomiska fördelar som personer eller grupper får utifrån rådande normer. Privilegium kan också vara lagstadgade, exklusiva rättigheter som staten ger till vissa personer eller grupper.

## Repressalier

Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

## Upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

Planen ska innehålla rutiner för hur vi på förskolan arbetar med att förebygga, upptäcka, utreda, åtgärda och följa upp kränkande behandling. Planen ska fungera som ett levande dokument och ses över och följas upp varje år. Planen avser situationer då:

- barn kränker barn (Vuxen som ser och hör att något barn blir utsatt ingriper omedelbart. Ett barn som känner sig kränkt ska ha sådan tillit till de vuxna så att det känns självklart att berätta för någon.)
- vuxna kränker barn (Kollega säger ifrån och meddelar förskolechefen.)
- barn kränker vuxen
- vuxen kränker vuxen

### Upptäcka

Personalen inom förskolans verksamhet har ett ansvar att vara närvarande bland barnen för att uppmärksamma incidenter som kan tyda på trakasserier. All personal inom förskolan har ett ansvar för att i situationer där kränkning förekommer gå in och avbryta och tydligt markera att man inte tolererar ett sådant beteende.

### Utreda, åtgärda och följa upp kränkningar

*Mellan barn eller mellan vuxen och barn eller mellan vuxen och vuxen...*

Vid alla former av kränkningar gäller som utgångspunkt dialog, samtal och eventuellt telefonsamtal. Vi måste vara observanta på om det förekommer någon form av diskriminering eller trakasserier från vuxen gentemot ett barn och våga ta barns eller vårdnadshavares anklagelser på allvar.

Kommer det fram misstankar i ett samtal med personal/ett barn/en vårdnadshavare om kränkning, ansvarar all personal för att föra vidare informationen omedelbart till förskolechef.

Vårdnadshavare som upplever att barnet blir utsatt för någon form av kränkande behandling på förskolan ska kontakta förskolan.

Allvarigare händelser som kräver mer åtgärder än tillsägelser eller kortare samtal ska rapporteras. Allt ska följas upp och aktuella vårdnadshavare kontaktas.

Personal som upptäcker någon annan vuxen som kränker ett barn ansvarar för att detta rapporteras till förskolechefen.

Förskolechefen ansvarar för att starta en utredning (genom ett direkt möte med personalgruppen). Eventuella åtgärder diskuteras och planeras.

Personal eller förskolechef meddelar vårdnadshavare. Uppföljning sker efter ca 14 dagar.

Förskolechefen informerar verksamhetschefen för förskola om ärendet.

1. Information till förskolechef
2. Förskolechef informerar verksamhetschef för förskola (huvudman)
3. Möte kring händelsen
4. Åtgärder planeras
5. Dokumentation av incident skickas till förvaltningen
6. Information till och samråd med vårdnadshavare, eventuell revidering av åtgärdsplanen.
7. Åtgärder genomförs
8. Uppföljningsmöte

## Dokumentation

Noggrann dokumentation ska föras av alla inblandade vid misstänkt fall av diskriminering, trakasserier eller andra kränkningar.

Förskolechefen har huvudansvaret för att dokumentationen sparas.

Med dokumentation avses både observationer och mötesanteckningar.

## Förskolans läroplan Lpfö 98/16

Så här står det i kapitlet om Normer och värden i vår läroplan.

Förskolan skall aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att utveckla förståelse för vårt samhälles gemensamma demokratiska värderingar och efterhand omfatta dem.

I vår läroplan står det att alla som arbetar i förskolan ska:

- visa respekt för individen och medverka till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan, där samhörighet och ansvar kan utvecklas och där barnen får möjlighet att visa solidaritet,
- stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt att reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- lyfta fram och problematisera etiska dilemman och livsfrågor,
- göra barnen uppmärksamma på att människor kan ha olika attityder och värderingar som styr deras synpunkter och handlande, och
- samarbeta med hemmen när det gäller barnens fostran och föräldrarna diskutera regler och förhållningssätt i förskolan.

## Lagar och regler

- Diskrimineringslag (2008:567)
- Skollag (2010:800)

## Barnkonventionen

FN:s konvention om barns rättigheter, Barnkonventionen, antogs 1989. Tanken med konventionen är att skapa ett samhälle som respekterar barnen i alla sammanhang. Konventionen ska stärka barns roll både i familjen och i samhället i stort. Dessa artiklar är särskilt relevanta för likabehandlingsarbetet.

**Artikel 2** Alla barn har lika värde och lika rättigheter. Inget barn ska diskrimineras. Vidare får barn inte diskrimineras i förhållande till vuxna eller andra barn.

**Artikel 3** Barnens bästa ska komma i främsta rummet, i alla situationer där åtgärderna på något sätt påverkar barn.

**Artikel 6** Handlar om att skapa en miljö för barnet som ger bästa tänkbara möjlighet till överlevnad och utveckling.

**Artikel 12** handlar om barnets rätt att uttrycka sina åsikter i alla frågor som gäller barnet.

**Artikel 19** alla barn har rätt att skyddas mot fysiskt eller psykiskt våld, utnyttjande och vanvård när de är i föräldrars, andra vårdnadshavares eller annan persons vård.

**Artikel 28** alla länder som skrivit under barnkonventionen ska verka för ordning i skolan, utan att kränka barn och elevers värdighet.

Med mänskliga gärningar kan förändra en annan människas liv. Om vi gör goda gärningar för andra ökar sannolikheten att de gör goda gärningar för mig eller andra. Förskolan kan göra goda gärningar för varje barn genom att lyssna och visa att det de säger gör skillnad

## Jämställdhet

### Syfte

### Utvärdering

Beskriv hur målet ska utvärderats

Delaktiga i utvärderingen av målet

Resultat av utvärderingen av fjolårets mål

Årets mål ska utvärderas

Beskriv hur målet ska utvärderas

## Främjade

**Mål:** Vuxnas sätt att möta flickor och pojkar i förskolan, hur vi arbetar för att motverka traditionella könsmonster.

## Förebyggande åtgärder

Dokumentation vid incidenter gällande diskriminering och kränkande behandling.

Vad har inträffat och när?

.....  
.....

Vem såg händelsen/fick informationen?

.....  
.....

När och hur kontaktades vårdnadshavare? Vilka ska veta om händelsen?

.....  
.....

Vilka åtgärder gör förskolan?

.....  
.....

Ansvarig på förskolan, övriga ansvariga, ex. vårdnadshavare?

.....  
.....

Uppföljning - när och hur?

.....  
.....  
.....

Dokumentet ifyllt av:.....

Datum:.....