

Personalkooperativet Älgens plan mot diskriminering och kränkande behandling

Utbildningsformer som omfattas av planen: Förskola 1–5 år.

Läsår: 2021–2022

Grunduppgifter

Utbildningsformer som omfattas av planen

Förskola 1–5 år.

Ansvariga för planen

Plangruppen och rektor på Personalkooperativet Älgen

Vår vision

Alla barn och vuxna ska uppleva att det är tryggt att komma till Förskolan Älgen där det råder nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling. Alla ska känna sig välkomna till vår förskola.

Planen gäller från

2021-08-01

Planen gäller till

2022-07-31

Läsår

2021–2022

Barnens delaktighet

Reflektioner och Barnråd.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Information om, och beskrivning av, *Planen mot diskriminering och kränkande behandling* sker vid introduktion och på förskoleråd för vårdnadshavare (under Covid-19 har detta inte gått att genomföra pga risk för smittspridning). Rådsrepresentanter för vårdnadshavare ges möjlighet att läsa och tycka till kring arbetet med planen.

Personalens delaktighet

All personal har ansvar för att delta i kartläggning, läsa och följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Personal ska även ifrågasätta och reflektera över normer och värderingar som hen förmedlar samt delta och vara aktiv i värdegrundsdiskussioner på personalmöten och avdelningsmöten. All personal är skyldig att vidta åtgärder vid kännedom om diskriminering och kränkande behandling.

Förankring av planen

Information till vårdnadshavare sker vid introduktionen och på förskoleråd för vårdnadshavare. Rådsrepresentanterna får möjlighet att läsa och tycka till. Publicering av planen sker på hemsidan och i informationspärmen för vårdnadshavare. All personal har ett eget ansvar att läsa planen efter revidering, delta i arbetet med planen på personalmöten och att omsätta planen i utbildningen.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Varje avdelning har under maj månad utvärderat planen samt gjort en avstämning mot målen under mars. Plangruppen har utvärderat och reviderat planen med avdelningarnas utvärderingar som underlag.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

All personal på förskolan.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan
Utifrån en analys av planen ser vi att delar av målen inte nås. Vi ser att planen inte är tillräckligt implementerad och står som grund för vår planering. Därför kommer vi att addera ytterligare insatser i den reviderade planen, avsätta tid för inläsning och aktivt arbete med att förstå och omsätta planen för alla medarbetare. Se resultat av utvärdering under varje insats.

Under målen, *Trygghet och självkänsla*, *Normer* och *värdegrundsdiskussioner* kommer vi att implementera tid för samtal, diskussioner och kompetensutveckling under varje APT (Arbetsplatsträff) under ht-21, vt-22. Plangruppen kommer även att ses för planering av kollegial utveckling under utvecklingstiden, måndagar och/eller tisdagar 12.30 – 14.00.

Årets plan ska utvärderas senast

2022-05-31

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Utvärdering sker fortlöpande i värdegrundsdiskussioner på avdelningsmöten/personalmöten och i plangruppen. Personalen utvärderar det dagliga arbetet som sker på respektive avdelning utifrån planens diskrimineringsgrunder. Diskussioner sker i förskoleråd, intervjuer och trygghetsobservationer. Sammanställning görs innan den **1/5–22** av varje avdelning och lämnas till plangruppen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor tillsammans med plangruppen.

**Främjande insatser**

|  |
| --- |
| NamnIntroduktion till förskola (före detta inskolning)Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningAlla barn med familjer som börjar på förskolan Älgen ska ges goda förutsättningar för en trygg introduktion. Vi utgår från varje barns behov och utformar introduktionen efter dem och vårdnadshavare. Alla introduktioner ska utvärderas av vårdnadshavare och pedagoger. När förskolan rekryterar nya medarbetare avsätts det tid till att introducera dessa till vår förskola. InsatsPlanera för introduktionsperioden så att pedagogerna har gott om tid att möta det nya barnet och familjen. Informationsmöte för nya vårdnadshavare sker i juni. Alla pedagoger utgår från en gemensam *”checklista”* som delges nya vårdnadshavare. Ett välkomstbrev skickas ut innehållande bild på avdelningens pedagoger samt datum och tid för introduktion. Alla familjer erbjuds ett besök innan introduktionens start.Vi avsätter tid för att introducera och välkomna nya medarbetare till vår förskola där vi utgår från *Rutiner för nyanställning* som finns i rutinpärmen, i personalrummet. **Ansvarig** Avdelningspersonalen/rektor. **Datum när det ska vara klart** När varje introduktionsperiod är slut.Utvärdering Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen2022Vi byter härmed namn på *inskolning* till *introduktion till förskola*, då Lpfö-18 benämner det så.Vi ska revidera planen där fokus ska ligga på att utgå från att ha ett barnperspektiv vid introduktioner och hur den läggs upp. Lite speciellt arbetssätt denna vår vid introduktion pga Covid, introduktion utomhus. Utomhus gjorde det svårare att ”komma närmare” barnet än inomhus. Vad har barnen för erfarenhet av utomhusvistelse innan introduktion? Blir det svårare med miljön, både fysiskt/mentalt?Bra att vissa avd. lämnade gården vid introduktionen utomhus, upplevdes som lugnt.Viktigt med dialog med vårdnadshavare, att de också ska känna sig trygga. Viktigt med tydlighet.En avdelning kände att det fanns ont om tid att introducera en ny kollega. De har reflekterat över detta, och vad som skulle kunnat skapa bättre förutsättningar. Allt gick väldigt hastigt då den nya anställdes och började inom loppet av en vecka. Sammanfattningsvis har introduktion med barn och vårdnadshavare gått bra, vi har varit flexibla och kunna genomföra förberedelser och introduktion på ett bra sätt. Trots det, är det viktigt att komma ihåg barnperspektivet och vara tydliga med att det är minst två veckor en vårdnadshavare behöver vara förberedd på att finnas tillgänglig.  |

|  |
| --- |
| NamnSjälvkänslaOmråden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningBarn och vuxna ska känna trygghet och ha ett lika värde på vår förskola. Alla barn ska ges förutsättningar till utveckling och lärande utifrån sin egen förmåga, situation och behov.InsatsVi utgår ifrån varje barns behov, kunskaper och erfarenheter för att ge förutsättningar att utvecklas till trygga och kompetenta individer. Vi jobbar med att ge barnen förutsättningar för att kunna samspela med andra barn och vuxna med t.ex. dagliga interaktioner, kompissamtal, känslor, observationer och barnintervjuer. Vi fortsätter även att arbeta med tydliggörande pedagogik, genom exempelvis bildstöd i utbildningen för att barnen på så vis kan få en överblick över sin vardag. Vilket kommer resultera i att barnen vet vad som väntar, vad de ska göra nu och sedan. Tydlighet resulterar ofta i trygghet och självständighet. Under augusti och september arbetar vi med kartläggning och temat/projektet ”Jag, du och vi tillsammans”. Detta arbete har aktiviteter som syftar både till att stärka det enskilda barnet och gruppen. Pedagogerna är förebilder för värderingar bl.a. genom samtal med barnen, och genom att vi har en aktiv medvetenhet kring vårt agerande gentemot varandra, både barn och vuxna. För att öka kunskap och medvetenhet kring detta börjar vi under hösten med värdegrundsfrågor kring självkänsla och trygghet, och detta ska avsättas tid för på avdelnings- samt APT möten. T.ex. kan en fråga vara; Vad sänder jag ut för signaler med mitt kroppsspråk? Vi ska läsa litteratur och forskning för att ha en gemensam utgångspunkt till dessa frågor.En strategi för att stärka personalens självkänsla börjar vi under hösten lägga tid på personalmöten och avdelningsmöten till diskussion kring hur vi kan lyfta, uppmärksamma och visa uppskattning till varandra på olika sätt. Vi kommer även ha diskussioner kring hur vi personligen, avdelningsvis samt hela enheten vill bli bemötta och finna strategier för detta. I slutet av höstterminen/början på vårterminen förväntas vi att börja använda oss av de strategier vi tillgodosett oss och att sedan utvärdera dem. På personalmötet den 8/11 stämmer vi av detta.För att implementera planen kommer vi arbeta mer aktivt under höstterminen på planeringsdagarna samt avdelnings- och personalmöten, för att kvalitetssäkra denna.**Ansvarig** All personal på förskolan. **Datum när det ska vara klart** Löpande under hela året.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen 2022.Vi har alla arbetat i mindre grupper med flera pedagoger för att på så vis kunna finnas tillhands för de barn som behöver stöttning på olika sätt, barnen får delta på sina egna villkor och i sin egen takt.Alla avdelningar har på något sätt använt sig av bildstöd och upplevt att detta varit ett bra tillägg i kommunikation och tydlighet, och önskar lägga till detta i insatser för att jobba mer medvetet och strukturerat samt utveckla detta arbete.En avdelning hade förra utvärderingen skrivit att de ville använda sig mer av barnintervjuer. De har upplevt det lite svårt att få till tid att skapa dessa inför diverse tillfällen, men då har de i stället valt att ha många samlingar med fokus, tid och rum på barnens tankar och funderingar.Detta läsår har det funnits medarbetare som upplevt otrygghet och minskad självkänsla. Vi ser att vi behöver säkerhetsställa att planen mot diskriminering och kränkande behandling grundligt arbetas med och bli implementerad. Alla har samtalat och arbetat aktivt med hur de själva är som förebilder, men vi upplever att det finns ett behov av samtal kring detta på avdelnings- samt personalmöten utifrån värderingsfrågor. |

|  |
| --- |
| NamnNormerOmråden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningMaterialet på förskolan ska utgå från diskrimineringsgrunderna och visa den mångfald som finns i samhället. Synliggöra och ifrågasätta normer och privilegier samt respektera allas lika värde. Vi strävar efter att alla på vår förskola ska ha rätten att vara sig själv. InsatsVid inköp av material utgår vi ifrån diskrimineringsgrunderna för att förbygga diskriminering och främja mångfald. Vid biblioteksbesök och lån av böcker/filmer utgår vi från de olika diskrimineringsgrunderna och sorterar bort de som strider mot dessa. Vi reflekterar i arbetslagen hur material används och vad de sänder för signaler. Vi ska ha representationer för alla barn i förskolan och för människor i hela världen.Vi uppmärksammar och tar vara på dagar som är vigda för något speciellt utifrån normer Ex. *Rocka sockorna, Pride.* Alla vuxna ska reflektera över ens handlingar och språkbruk och hur vi genom dessa eventuellt förstärker eller befäster normer. Detta genom att tex arbeta med boken ”Normkreativitet i förskolan” av Karin Salmson och Johanna Ivarsson, för att få mer kunskap kring hur vi genom handlingar och förhållningssätt kan problematisera och förändra normer. Kunskaper gällande normer och förhållningssätt kräver ett kontinuerligt och målinriktat arbetssätt. Därför ska vi, vid varje APT inkludera tex. en diskussionsfråga gällande ’genusnormen’, eller att vi diskuterar frågor gällande en vetenskaplig text om normkreativt arbete. Plangruppen kommer att planera och strukturera detta. Vi kommer under läsåret arbeta utifrån ”checklista- att arbeta med normer och normkritik” från Jamstallt.se (se Bilaga .2)Arbetet med normkreativitet ska vara en ständigt pågående process. **Ansvarig** All personal, inköpsansvariga, plangruppen. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen2022**.**Vi behöver utveckla och utmana oss i hur vi möter barns normförstärkande föreställningar och frågor, utan att för den delen befästa normer. Fortsätta sortera ut material och böcker som inte är lämpliga för ett normkreativt arbetssätt. Vi ser att vi behöver mer kunskap kring metoder och förhållningssätt gällande normer och normkreativt arbetssätt. Vi behöver vidga språket för att bli mer inkluderande i vårt arbetssätt. Eftersom vi märkt att vissa delar inte implementerats ser vi vikten av att aktivt arbeta med planen redan från terminens start.  |

|  |
| --- |
| NamnMångkultur/hemkultur.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningAlla, oavsett bakgrund, ska ha samma rättigheter och möjligheter. På Älgen ska vi, i enlighet med Läroplanen för förskolan främja öppenhet och respekt gällande människors olika levnads-och tankesätt. InsatsVår ambition är att ha all grundläggande information översatt till, i första hand, engelska och arabiska (tex sammanfattning av läroplan och rekommendationer för sjuka barn). Uppmärksamma t.ex. människors olika språk, miljö, traditioner genom exempelvis sånger, musik, ramsor, böcker, fraser, filmer och appar. I arbetet med mångkultur/hemkultur använder vi oss av material och frågor från [www.globalamålen.se](http://www.globalamålen.se). Vi ska ha representationer för alla barn i förskolan och för människor i hela världen. I det dokument som vårdnadshavaren får på introduktionen kommer vi inkludera en del där denne får möjlighet att beskriva eller nämna, viktiga aspekter gällande deras livssituation. Detta är kopplat till hur vi kan arbeta för ett mångkulturellt samhälle. Välkomstskyltarna hos oss ska ha alla språk som är representerade på förskolan Älgen, inte bara avdelningens och inkludera minoritetsspråken.Vi ska utveckla kunskap gällande traditioner och religioner samt känna oss trygga i vad vi får/ska göra när det kommer till just dessa. Vi lägger tid på APT. **Ansvarig** All personal**.** **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.Utvärdering Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen 2022.Här är vi alla överens om att det är svårt att få in detta i vardagen på ett naturligt sätt. Hur kan vi arbeta med detta förutom med sång, flaggor och språk? Vi behöver öka vår medvetenhet om kulturer/länder/människor, vi önskar addera fler arbetssätt kring detta ämne, inte ta bort.Hitta bra info kring hur vi praktiskt kan arbeta med detta i vardagen?Kan vi få in detta i årshjulet?Läroplanen för förskolan beskriver arbetssätt gällande en globaliserad värld och urbefolkning och vi behöver både utveckla och förutsätta detta arbetssätt. Hur ser årshjulet ut utifrån att förskolan ska vara ickekonventionell, Vi kan inte enbart fira de kristna traditioner som även är norm i detta samhälle. Vi behöver inkludera mer. Vi upplever att vi saknar representation av alla barns språk i hallen. Vi behöver även tänka på vad vi spelar för musik, vad innebörden och betydelsen av låtarna är.  |

|  |
| --- |
| NamnIntegritet.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningVi ger varje barn förutsättningar att utveckla sin identitet och känna trygghet i den samt medvetenhet om rätten till sin kroppsliga och personliga integritet. Alla på förskolan ska erfara och ges verktyg för att förstå vad samtycke innebär och hur viktigt det är i mötet med andra människor. Vi strävar efter att varje barn ska vara medveten om innebörden av orden "nej" och "stopp" och hur/när de kan användas och hur de ska respekteras. InsatsVi på förskolan Älgen arbetar utifrån att Integritet definieras som en mänsklig rättighet och avser personlig och fysisk integritet*. ”Kroppen är som ett hus. Bara den som bor där kan bjuda in gäster. Några rum vill man ha kanske bara visa för sin bästa vän. Och den som tar sig in i huset utan lov är en inbrottstjuv!”* (Oshaug, 1994, s17.)Vi som vuxna ska agera förebilder när det kommer till personlig integritet. Exempelvis tydligt visa när ens egen eller andras integritet eller personliga sfär kränks. Vi implementerar ”får jag hjälpa dig?” vid toalettbesök, för att på så sätt konkretisera självbestämmandet över sin egen kroppsliga integritet. Vi ser att en av de viktigaste aspekterna för att skifta fokus på den som inte vill, till den som agerar är begreppet och innebörden av **samtycke**. Därför arbetar vi både med orden *nej* och *stopp.* Dessutom ska vi belysa vikten av att tycka samma och att ansvaret ligger hos den personen som kränker, inte den som säger nej/stopp. Integritet och känslor är tätt sammankopplande, så för att kunna avgöra när "nej" och "stopp" kan användas arbetar vi med att medvetandegöra olika känslotillstånd.Vi arbetar utifrån olika arbetsmaterial som rör integritet, bl.a.:* Från Barnkonventionen – De 10 kompisböckerna ”*Kanin och igelkott*”.
* Nytt arbetsmaterial, *” Okej med dig - lilla boken om samtycke i förskolan*” av Åsa Karsin.
* Boken "*Liten*" av Stina Wirsén, där bland annat integritetsstärkande övningar, böcker, skapande, lekar m.m. finns.
* De *Globala målen* – ”*Rätten till min kropp*” [www.globalamålen.se](http://www.globalamålen.se)

Vi arbetar utifrån *Älgens Integritets policy* i arbetslagen. **Se bilaga****Ansvarig** All personal. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen 2022.Skriva in ”får jag hjälpa dig?” vid toalettbesök/blöjbyte. Vi ser att det är ett sådant viktigt och konkret sätt att visa på barns bestämmanderätt kring den egna kroppen. Även i andra situationer använder vi frågor som ”får jag?” för att medvetandegöra självbestämmande och respekt för personlig integritet. Vi vill arbeta och implementera lärande om och lärande för samtycke med barnen och pedagogerna. Tillsammans med barnen finns det litteratur som vi kan använda oss av, samt diskutera hur vi alla ska förhålla sig till varandra. Samtycke är ett samhällsproblem som vi kontinuerligt behöver arbeta med.  |

**Kartläggning**

Diskrimineringsombudsmannen (2019) beskriver att förskolan ska arbeta med kartläggning för att förebygga alla former av diskriminering och kränkande behandling i förskolans utbildning. Detta gör vi på Älgen genom olika metoder och handlingsplaner. Dessa är beskrivna nedan.

Kartläggningsmetoder
De kartläggningsmetoder som vi använder oss av på förskolan Älgen är bland annat:

Observationer i våra barngrupper, trygghetsobservationer i våra miljöer, värdegrundsdiskussioner och dilemmafrågor bland personal och förskoleråd för vårdnadshavare.

Områden som berörs i kartläggningen

Dessa områden är beskrivna utifrån diskrimingeringlagen: Kränkande behandling, Kön, Könöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder.

Hur barn och vårdnadshavare involveras i kartläggningen

Barnen deltar genom samtal och reflektion av undervisningen. Vårdnadshavare deltar genom förskoleråd samt vid utvärdering av introduktion och utvecklingssamtal.

Hur personalen involverats i kartläggningen

Kartläggning sker genom att pedagogerna har gjort observationer på respektive avdelning och ute. Där har vi främst tittat på miljö och material samt pedagogernas förhållningssätt, bemötande och språkbruk. Detta sker kontinuerligt under läsåret.

Resultat och analys

På grund av pandemin har kartläggning hos alla avdelningar skett på lite olika sätt. Då den generella kartläggningen gjorts i mindre grupper och gällande den aktuella gruppen/miljön. Vårdnadshavare har detta läsår inte fått samma förutsättning att bidra med tankar och åsikter utifrån att möten blivit digitala eller uteblivit och att utvecklingssamtal skett över telefon. Vårdnadshavarna har dessutom inte fått någon möjlighet att vara inne på avdelningarna eller i våra lokaler då syftet har varit att minimera smittspridning av Covid -19.

Trots det har vi sett att de strategier för samarbete mellan pedagoger över avdelningarna fortsatt fungerat bra vid utomhusvistelse, samt att de aktivitetslådor vi introducerade våren 2020 bidrar till samarbete mellan både pedagoger och barn. Den höga personaltäthet vi har, har förutsatt att vi har kunnat bedriva utbildning utan exempelvis ta in vikarier. Vi har haft de förutsättningarna att vi istället haft husvikarie och anställt en extra personal. Personaltätheten har bidragit till trygghet hos barnen och pedagoger då vi alla känner varandra och har möjlighet att läsa och förstå de policydokument som förskolan Älgen har. Personaltätheten bidrar även till att vi har förutsättningar att vara närvarande i barnens lek på olika platser och där med motverka kränkningar mellan barnen samt diskutera bemötande mellan personalen.

Pedagogerna har under detta läsår inte fått möjlighet att diskutera samt bedriva kompetensutveckling i helgrupp, även där på grund av Covid-19. Detta har vi i denna revidering fokuserat på att utveckla, då pedagogers kunskaper och föreställningar är en stor grund till att minimera riskfaktorer för diskriminering och kränkande behandling på förskolan. Kompensutvecklingen kommer att ske i helgrupp och bygga på litteratur och forskning för att bidra till att vi är mer utrustade för att motverka dessa faktorer på vår förskola.

Förebyggande åtgärder

|  |
| --- |
| Namn Pedagogernas samarbeteOmråden som berörs av åtgärden Kränkande behandlingMål och uppföljningPedagogerna ska finnas tillgängliga i alla miljöer som barnen vistas i både ute och inne.**Åtgärd**Vi samverkar mellan avdelningarna för att få bästa täckning över inne och utemiljön. Vi behöver finnas nära för att ha koll på vilka som leker med vilka, vad de leker och vad som sägs. Det är en förutsättning för att upptäcka och kunna handla utifrån diskrimineringsgrunderna. Samarbeta på morgnar och eftermiddagar för att fördela resurser och utjämna arbetsbördan för hela huset. Styra och fördela pedagogernas arbetstider till där behovet är störst. Vi ska se över möjligheterna att rotera pedagoger/barn på huset under vissa dagar för att öka förståelse, fortbilda samt lära känna barnen. Detta kommer även förutsätta för ”vi känslan” och att alla barn på Älgen är allas vuxnas ansvar. På grund av Covid 19 kommer vi att avvakta med att mötas över avdelningarna tills vårterminen 2022. 8/11, kommer vi att diskutera hur vi ska genomföra detta. Förslagsvis att vi möts sidvis efter lunch en gång i veckan. Motivera åtgärdSkapar trygghet, ger barnen möjlighet till vuxenstöd och pedagogerna får en bättre inblick i vad som händer i barnens lekar. Vi lär känna varandra över hela huset och kan lättare hjälpa varandra. **Ansvarig** All personal på förskolan. **Datum när det ska vara klart** Sker löpande under året.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen2022**.**Under pandemin har vi haft svårt att samarbeta och förhålla oss till varandra mellan avdelningarna. Nu på senaste, under våren har vi kommit ”tillbaka” och upplever att vi kan hjälpa varandra och skapar bättre förutsättningar för att allas barn är allas ansvar som pedagog och vuxen på huset. Vi vill gärna rotera, möta varandras grupper för att öka uppfattning om barn och andra avdelningars undervisning. Detta är för att skapa förutsättningar för samarbete och lära känna alla barn och vuxna i förskolans alla delar.  |

|  |
| --- |
| NamnAvsätta tid för introduktionsförberedelser.Områden som berörs av åtgärdenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningAlla barn med familjer som börjar på förskolan ska få en trygg och bra start på förskoleperioden.Nya medarbetare ska få introduktion till vår verksamhet så att de känner sig trygga.ÅtgärdSe till att den pedagog som är ansvarig för introduktionen ges möjlighet att förbereda för detta och ta emot barn och familj enligt förskolans *rutiner för introduktion*. Vi ska även förbereda, planera och avsätta tid för att ta emot nya medarbetare till vår förskola.Motivera åtgärdFör att på bästa sätt ta emot nya barn, vårdnadshavare och medarbetare.**Ansvarig** Ansvarspedagog och pedagoger på respektive avdelning samt rektor. **Datum när det ska vara klart** Efter avslutad introduktionsperiod.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen2022**.**Vid introduktion för medarbetare problematiserades detta, då tid inte fanns för tillräcklig förberedelse, på grund av hastig anställning. Detta behöver revideras samt ges förutsättningar för framtida introduktioner.  |

|  |
| --- |
| NamnVärdegrundsdiskussioner.Områden som berörs av åtgärdenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningArbeta aktivt med vårt förhållningssätt till varandra.ÅtgärdLöpande värdegrundsdiskussioner i arbetslaget, på APT med värderingsövningar samt dilemmafrågor.Med hjälp av fler värdegrundsdiskussioner kan vi bli mer medvetna om hur vi förhåller oss till och bemöter andra. Dilemmafrågorna ska vara relevanta och utformade för att skapa givande och utvecklande diskussioner. Plangruppen kommer utforma inläsningen på ett sätt som bidrar till att alla ska ta del av relevant text. Under Ht-21 kommer plangruppen att tilldelas mer tid för planering/strukturering av implementering för planen. Detta kommer att genomföras på APT och i olika gruppdiskussioner. Gruppen kommer även att ge inläsningsuppgifter till förskolans vuxna. Motivera åtgärdFör att medvetandegöra sin egen roll och sitt förhållningssätt samt visa på vikten av att vara goda förebilder. För att alla ska kunna samarbeta med alla barn och vuxnas bästa i fokus.**Ansvarig** All personal/Plangruppen. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.**Utvärdering** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2021, vårterminen2022**.**Vi ser en brist i att vi inte har haft planerade och djupgående diskussioner kring värdegrundsfrågor. Därför bör det utvecklas till nästkommande läsår.  |

**Rutiner för akuta situationer**

Policy

Nolltolerans mot kränkande behandling. Visa hänsyn och respektera varandra. Alla ska känna sig trygga på förskolan Älgen. En kränkning definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker någons värdighet men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Pedagogerna ska vara nära barnen i den fria leken både ute och inne, lyssna och vara uppmärksam och agera utifrån de rutiner som vi har. Vuxna ska reagera och agera vid upptäckt av kränkning mot andra vuxna.

Personal som barn och vårdnadshavare kan vända sig till

Avdelningspersonal och rektor.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

Pratar först med berörda parter, barn/barn, vårdnadshavare. Vid grövre kränkningar och konflikter genomförs samtal med alla berörda. Om kränkningarna inte upphör går ärendet vidare till rektor/styrelsen.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Vara rak genom att reagera och säga till om någon kollega beter sig kränkande mot ett barn. Se till att få ett samtal med den vuxne i enrum och fråga hur denne tänkte. Lyssna in situationen. Undvik känsliga diskussioner mellan vuxna då barnen är närvarande. Informera alltid rektorn i fall av allvarliga eller återkommande kränkningar. Det är rektorn som ansvarar för att dessa utreds.

**Rutiner för att utreda och åtgärda när vuxen kränks av annan vuxen**
Se till att få ett samtal med den vuxne i enrum och fråga hur denne tänkte, om detta inte känns möjligt vänd dig till ditt skyddsombud, arbetsplatsombud eller rektor. Vid behov beslutar styrelsen om externa tjänster utifrån ska anlitas.
Vara rak genom att reagera och agera om någon vuxen beter sig kränkande mot en annan vuxen. Lyssna in situationen.

Rutiner för uppföljning

Samtal mellan rektor och berörd personal. Om kränkningarna fortsätter tas det upp i styrelsen.

Rutiner för dokumentation

Dokumentationsmall vid kränkning:
Datum: Namn: Födelsedatum: Beskrivning av situationen: Vidtagna åtgärder: Planerade åtgärder: Uppföljningsplan: Övrigt: Dokumentationen gjord av/ifylld av:

Ansvarsförhållande

Ansvarsförhållande när barn kränks av barn eller barn kränks av vuxen:
1.Pedagog 2.Rektor 3.Styrelsen

Ansvarsförhållande när vuxen kränks av vuxen:
1.Skyddsombud/arbetsplatsombud 2.Rektor 3.Huvudskyddsombud 4. Styrelsen

**Begrepp**

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan på osakliga grunder behandlar en person sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en person missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när ett barn med tilldelat kön 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 förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Om exempelvis alla serveras samma mat, kan förskolan indirekt diskriminera de personer som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

**Bristande tillgänglighet**Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

**Instruktioner att diskriminera**Instruktioner att diskriminera är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd att diskriminera någon annan.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en persons värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en persons 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 en person känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis när de leker doktorslekar.

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.

**Diskrimineringsgrunder**

Nedan beskrivs diskrimineringsgrunderna av DO (Diskrimineringsombudsmannen). Vid mer information se diskrimineringslagen (Riksdagen.se) eller DO.se.

**Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

DO använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

**Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

**Religion eller annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

**Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

**Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

**Ålder**

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

**Undantag för vissa diskrimineringsgrunder**

Det kan i vissa fall vara tillåtet för utbildningsanordnare att särbehandla barn, elever eller studenter även om det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Undantag för ålder**Inom bland annat förskolan och grundskolan får man behandla barn och elever olika utifrån ålder, det vill säga dela in dem i grupper eller klasser.

Det kan vara tillåtet med särbehandling som har samband med ålder inom andra delar av utbildningsområdet om det har ett berättigat syfte och om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det kan till exempel handla om att ha en lägsta ålder för antagning.

**Utbildningsanordnarens ansvar**

Med utbildningsanordnare menas den som bedriver utbildningsverksamhet. Utbildningsanordnaren kan till exempel vara en kommun, en stiftelse, ett kooperativ eller ett bolag.

**Ingen ska bli diskriminerad**Det är utbildningsanordnaren som har det yttersta ansvaret för att barn, elever och studenter inte diskrimineras till exempel på en förskola, skola eller högskola. Detta betyder att anordnaren har ett ansvar för diskriminerande handlingar som utförs av anställda i relation till barn, elever eller studenter.

**Ansvaret att förebygga**Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnaren ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn, elever och studenter, så kallade aktiva åtgärder. Utbildningsanordnaren har även ett ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

**Bristande tillgänglighet inom utbildningsområdet**

Bristande tillgänglighet är när ett barn, elev eller studerande med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en utbildningsanordnare inte genomför så kallade skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Utgångspunkten för vad som är en skälig åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller enligt de lagar eller andra regler som finns för verksamheten, till exempel i arbetsmiljölagen och skollagen.

* tekniska läshjälpmedel för datorer
* hörselslingor i möteslokaler
* placering av dörröppnare
* god ventilation (för allergiker)
* utformning av trösklar, ramper och hissar
* stöd i undervisningen
* ljuddämpning i klassrum
* förhållningsregler för livsmedel
* teckentolkar i undervisningen
* anpassad schemaläggning
* resurs eller elevassistent
* extra undervisning
* inlästa läromedel
* råd och vägledning för en tillgänglig skola

Flera myndigheter har tillsyn över att samhället är tillgängligt inom olika områden. Skolverket har mer information om skolans ansvar för elever med funktionsnedsättning, Arbetsmiljöverket har information om tillgängliga arbetsmiljöer och Specialpedagogiska myndigheten erbjuder verktyg för att öka eller utvärdera tillgängligheten,

**Bilaga 1**

**Integritetspolicy – Förskolan Älgen**

Övergripande syfte med integritetspolicyn och tillhörande stödmaterial är att: Utbilda, stödja, uppmuntra och vägleda förskolans personal i arbetet med barns integritet. Vi ser barnen som rättighetsbärare och barnen har rättighet till delaktighet och inflytande i dess liv, integritet och utveckling. Policyn är framtagen för att skapa en trygg och säker förskola.

**Ensamarbete**

• Endast ordinarie personal och väl kända vikarier öppnar och stänger förskolan.

• Studenter, elever och praktikanter följer handledare/annan pedagog under hela sin tid på förskolan.

**Blöjor och toalett**

• Endast ordinarie personal eller väl kända vikarier (erfarenhet, anknytning och lämplighet beaktas) byter blöjor och hjälper till vid toalettbesök.

 • Elever/Studenter deltar vid toalett och blöjsituationer tillsammans med handledare som avgör när/om hen är en känd person för barnen.

• Vi respekterar barnens önskningar och behov av integritet med lyhördhet för det varje barn signalerar. Varje avdelning har rutiner för hur barn kan få avskildhet vid blöjbyte, pott- och toalettbesök med lyhördhet för varje individ. Vi frågar ”får jag hjälpa dig?” vid dessa situationer för att bidra till barns självbestämmande rätt till sin integritet.

**Samtycke**

• Vi arbetar medvetet med att öka barnens förståelse för samtycke. När vi tycker lika, då är det okej. Har en inte fått ett ja, betyder det nej. Ett tvekande svar betyder också nej. Vi betonar även vikten av kroppsspråk och signaler som betyder nej, sluta eller tvekande.

• Personalen använder sig av ”får jag?” vid alla situationer för att medvetandegöra allas självbestämmande rätt till sin personliga integritet.

• Barnen får erfara att de kan säga nej och sätta gränser för sin kropp. Vi respektera barnens ”Nej” Ett exempel på detta kan vara att inte fortsätta att busa med eller kittla ett barn som säger nej/stopp/sluta, även om det skrattar.

 • Inga vuxna i förskolan ”stjäl” kramar eller pussar från barnen. Vi är lyhörda för barnens signaler och frågar om de vill ha en kram, eller sitta i knät. De behöver inte heller ta emot pussar. Vi uppmanar inte heller barnen att krama andra barn ”som förlåt.”

**Vila**

• Endast ordinarie personal eller väl kända vikarier är ensamma vid sovvila. Elever/Studenter kan ansvara för vila med närvarande handledare/annan pedagog. Handledaren avgör när/om hen är en känd person för barnen.

• Vid personalfrånvaro ansvarar varje pedagog för att kommunicera och samarbeta med kollegor på hela förskolan. Personalförflyttning och samarbete mellan avdelningar organiseras för att skapa en så trygg situation som möjligt för varje barn utifrån rådande situation.

**Måltid**

* Vi låter barnen ta för sig mat själva med stöd av vuxen (under Covid-19 har detta inte gått att genomföra pga risk för smittspridning). Vi är lyhörda för hur barnen uppfattar matsituationen. Vi erbjuder och uppmuntrar barnen att smaka men tvingar aldrig. Pedagogerna är goda förebilder som skapar positiv stämning vid matbordet.
* Vi pedagoger lägger ingen värdering i hur barnen äter tex kräsen för vissa måltider, ”hen äter så dåligt”.

 **Orosanmälan**

• Förskolans uppgift är att lyssna, uppmärksamma och anmäla vid minsta oro, men vi utreder inte. Tolkningen och värderingen av barnets berättelse/händelsen görs sen av socialtjänst eller polis.

• Ansvarig för utbildningen ansvarar för att alla som arbetar i den känner till anmälningsskyldigheten.

• Tjänstemän som inte anmäler oro, riskerar att ställas till ansvar för tjänstefel enligt 20 kap. 1§ i brottsbalken.

**Sekretess/Belastningsregister/ GDPR**

 • Alla som ska arbeta eller praktisera på förskolan måste i enlighet med skollagen (SFS 2010:800) visa ett aktuellt utdrag ur polisens belastningsregister. Utdraget lämnas till rektor innan personen får ta tjänst/praktisera på förskolan.

• All personal tar del av integritetspolicyn. Vid introduktion av nyanställda går rektor igenom integritetspolicyn.

• Varje år går all personal igenom policyn samt stödmaterial.

• Vikarier/praktikanter/elever/studenter/tar del av och skriver under sekretessblankett samt lämnar utdrag ur belastningsregistret.

**Kommunikation med vårdnadshavare**

• Vårdnadshavare informeras kontinuerligt om vilka personer som kommer att vara på förskolan/avdelningen och vilka roller dessa har.

• Alla nya vuxna i verksamheten introduceras för varandra. Personal, vikarier, studenter och praktikanter presenterar sig för vårdnadshavare och berättar varför de finns på plats.

• Vårdnadshavare informeras om integritetspolicyn och Plan mot diskriminering- och kränkande behandling.

**Fotografering/dokumentation**

• Vårdnadshavare, vikarier, praktikanter och andra tillfälliga besökare får inte fotografera på förskolan.

• Elever/Studenter använder endast förskolans digitala verktyg vid dokumentation.

**Bild/film.**

 • Varje enhet genomlyser frågor kring vad, hur och varför dokumentation sker och med vilka verktyg. Samt hur dokumentation lagras/förvaras.

**Uppföljning och revidering**

• Integritetspolicyn och det förebyggande integritetsarbetet följs upp årligen i det systematiska kvalitetsarbetet i samband med uppföljning av Plan mot diskriminerande- och kränkande behandling. Policydokumentet revideras inför läsåret 2021/2022.

**Bilaga 2**

**Checklista– att arbeta med normer och normkritik**

• Benämn alla barn med deras namn, undvik orden tjejer och killar

• Ha alltid syfte och mål med varje tema/arbete/uppgift/grupp klart för dig: Varför gör vi

detta? Vad är budskapet? Kan alla vara med?

• Förutsätt inte att det finns ett enhetligt vi i gruppen eller personalgruppen. Prata därför

inte i termer av ”vi” och ”dom” Prata istället om olika individer med olika bakgrund,

religion, familj osv.

• Olika – lika. Använd ordet olika ofta så blir det en självklarhet. Bekräfta att vi alla är olika,

både på utsidan och hur vi lever våra liv. Men vi har alla känslor och kan bli ledsna om vi

inte blir bekräftade och respekterade.

• Problematisera normen och de begränsningar den leder till istället för att titta på det som

avviker från normen.

• Tänk på att inte befästa normer och föreställningar. Istället för att prata om hur

exempelvis tjejer och killar är, kan du prata om förväntningar på och föreställningar om

kön.

• Tänk på att inte lära ut begränsande normer som barnen inte redan känner till.

• Förutsätt alltid att den du talar om finns i rummet.

• Att ha högt i tak är inte detsamma som att acceptera att personer eller grupper kränks.

Agera alltid! Säg ifrån! Tänk på att du sätter normen!

• Låt alla komma till tals, ett jämnt fördelat talutrymme är av största vikt och ett tecken på

att du som vuxen tycker att alla är lika intressanta.

• Ta reda på vilka ord och uttryck du använder, men även vad du inte säger och inte gör!

Vilka normer förmedlar du?

• Tänk på vad och vem du bekräftar och berömmer, samt vad du rättar. Förstärker du

normen eller du öppnar du upp för fler sätt att vara?

• Se över er förskolemiljö – vilka bilder har ni på väggarna? Finns det en mångfald av

förebilder när det gäller exempelvis kön, ålder, etnicitet, hudfärg, funktionalitet, kärlek,

familjebilder, religion?

• Vilka normer finns i det material och den litteratur ni använder? Speglar det en mångfald

eller är vissa perspektiv och sätt att vara dominerande? Är materialen/litteraturen

stereotypa eller inkluderande?

• Utgå inte från dig själv eller normen i mötet med andra! Låt oss vara olika!

• Fundera igenom hur du hanterar att ett barn, föräldrar, kollegor har olika

funktionsförmåga och olika sociala-, kulturella- och ekonomiska förhållanden.

• Undersök kunskapsnivån om jämställdhet och normkritik hos pedagogerna.

• Normkritik ska ingå i det vardagliga arbetet, glöm inte att inkludera istället för addera -

exempelvis säg inte: idag ska vi prata om familjer som har två mammor utan få in det på

ett självklart sätt utan att peka ut det som något annorlunda.

Fyra frågor för att skapa metoder anpassade för den egna verksamheten

• Hur ger ni barnen ett kritiskt förhållningsätt till normer?

• Hur gör ni för att få barnen att känna att de kan ifrågasätta normer?

• Hur får ni barnen att känna att de kan förändra begränsande normer?

• Hur stärker ni barnen självkänsla?

**Normkritiskt perspektiv, tips på fördjupningsmaterial:**

* Gör det jämställt — Praktiskt jämställdhetsarbete i förskola, skola och fritidshem, David Flato och Maria Hulth (2019)
* Troubling education: queer activism and anti-oppressive pedagogy, Kumashiro (2002)
* Normkreativitet i förskolan – om normkritik och vägar till likabehandling, av Karin Salmson, Johanna Ivarsson.
* Hbtq, normer & makt: Ett webbaserat normkritiskt material för skolan, Forum för levande historia (2015)
* BRYT ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet,
* Forum för levande historia och RFSL ungdom (2011)
* Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring, Bromseth mfl. (2010)
* Hetero Sandra Dahlén (2006)
* Bångstyriga barn, makt, normer och delaktighet i förskolan, Klara Dolk (2013)
* Lika värde, lika villkor? Love Nordenmark och Maria Rosén (2008)
* En rosa pedagogik Hillevi Lenz Taguchi, Linnea Bodén, Kajsa Ohrlander (red.)(2011)
* Så kan det vara – regnbågsfamiljer i förskolan, film och metodmaterial från RFSL (2012)