

Personalkooperativet Älgens plan mot diskriminering och kränkande behandling

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

Läsår: 2022–2023

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

2022-08-01

Planen gäller till

2023-07-31

Läsår

2022–2023

Barnens delaktighet

Reflektioner och Barnråd.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Information om, och beskrivning av, *Planen mot diskriminering och kränkande behandling* sker vid introduktion och alla vårdnadshavare ges möjlighet att läsa planen genom att den skickas ut i informationsmejl under Ht-22. Planen finns även att läsa i informationspärmen för vårdnadshavare som finns på varje avdelning och på Förskolan Älgens hemsida.

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 möte för vårdnadshavare. 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  
Utvärderingen under Vt 22 visade att vi genomfört kompetensutveckling av insatsen interkulturellt arbete (f.d mångkultur/hemkultur). Plangruppen valde denna insats som fokus under året, då många pedagoger på förskolan uttryckt osäkerhet och vilja till att lära sig mer om detta ämne. Vi har även arbetat med insatsen trygghet och självkänsla, detta för att det framkom brister i denna insats i relation till de vuxna på förskolan. Under Vt-22 genomfördes även en trygghetsenkät för personalen på Älgen som har gett plangruppen nya arbetssätt mot en trygg arbetsplats. Vi har under Ht-21 och Vt-22 implementerat begreppet samtycke tydligare i vår undervisning, vilket framkom som tillägg under förra årets utvärdering. Detta har avdelningarna startat upp arbete med och kommer vidare under Ht-22 arbeta för att begreppet och dess innebörd synliggörs tydligare i vår undervisning. Vi kommer att ha en inspirationsworkshop på ett Apt under hösten, för att inspirera varandra på förskolan. Se resultat av utvärdering under varje insats.

Under målen, *Trygghet och självkänsla*, *Normer* och *värdegrundsdiskussioner* kommer vi att fortsätta arbeta med plangruppsträffar där vi genomför de insatser som vi synliggjort i vårt arbete. Vi kommer att fortsätta med kompetensutveckling och bidra till att diskussionsfrågor och information förs ut till alla som arbetar på förskolan Älgen.

Årets plan ska utvärderas senast

2023-05-31

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 **2/5–23** av varje avdelning och lämnas till plangruppen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor tillsammans med plangruppen.

**Främjande insatser**

|  |
| --- |
| Namn  Introduktion till förskola  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Alla 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.  Insats  Planera 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. Vi kommer även lägga till en ”checklista” för introduktion av nya medarbetare. Detta genomförs av skyddsombud under Vt-22.  **Ansvarig** Avdelningspersonalen/rektor.  **Datum när det ska vara klart** När varje introduktionsperiod är slut.  **Utvärdering 21-22** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2022, vårterminen 2023.  Alla avdelningar kände att introduktionerna gick bra i år. Det blev speciellt även i år (pga. Covid) med ”uteintroduktion” vilket kräver ett lite annat förhållningssätt. Vi känner att det är svårare att komma ”nära inpå” barnen samt att dialogen med vårdnadshavare blir betydligt svårare då vi ute behöver följa med barnen runt vår stora gård och det spontana samtalet avbryts på ett annat sätt.  Vissa avdelningar valde att ha introduktion inomhus eftersom det behövdes utifrån barnens behov. På så vis blir det lättare att kunna skapa en trygg relation, detta gällde främst yngre barn.  En avdelning har under året behövt introducera *flera* nya medarbetade till sitt arbetslag vilket de känner har gått väldigt bra.  En annan avdelning har introducerat en ny medarbetare som de lagt mycket tid på att bemöta och göra delaktig i vår verksamhet. |

|  |
| --- |
| Namn  Självkänsla  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Barn 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.  Insats  Vi 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 fortsätter vi under hösten med värdegrundsfrågor kring självkänsla och trygghet, och detta ska avsättas tid för på avdelnings- samt APT möten.  Vi fortsätter att arbeta med personalens självkänsla genom de insatser och strategier som framkommit ur Plangruppens arbete under det gångna året. Vi kommer att fokusera på tvärgruppsdiskussioner, då covid-läget förändrats.  För att implementera planen kommer vi fortsätta arbeta 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 21-22** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2022, vårterminen 2023.  Vi fortsätter att arbeta tydligt kring barnens olika behov. Vissa behöver speciella anpassningar för att på sitt eget sätt kunna delta, genomföra och känna att de lyckas. Vi ger barnen tid, rum och ro för att få förutsättningar att lyckas.  Vi arbetar i mindre grupper som vi byggt ihop utifrån erfarenhet, behov och förmågor. På så vis finns vi pedagoger närmare till hands och kan stötta, lyssna och finnas där.  Vi arbetar alla med olika former av kommunikationsstöd. Både med bilder, tecken och tydlig veckostruktur.  Viktigt att personalen visar engagemang inför varandras aktiviteter tex fredagsskoj. Detta både för pedagogernas självkänsla som genomför något och för att engagera barnen.  Utifrån vår trivselenkät ser vi ett behov av fortsatt arbete under denna insats.  Genom vår fortbildning som handlade om självkänsla ser vi att det var ett bra sätt att få reflektera och samtala om ämnet, vi hade många givande samtal. Och till hösten hoppas vi kunna fortsätta detta arbete i tvärgrupper, för att på så vis kunna vidga våra perspektiv. |

|  |
| --- |
| Namn  Normer  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Materialet 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.  Insats  Vid inköp av material utgår vi ifrån diskrimineringsgrunderna för att förbygga diskriminering och främja interkulturalitet. 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. Plangruppen kommer att göra en checklista till förskolan för att säkerställa representation utifrån alla diskrimineringsgrunder.  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 APT inkludera tex. diskussionsfrågor, case där vi får möjlighet att samtala kring hur vi bemöter föreställningar om normer. Vi kommer även att fortsätta arbeta med normer utifrån olika vetenskapliga texter. Plangruppen kommer att planera och strukturera detta i hel och i tvärgrupper under nästkommande läsår.  Vi kommer under läsåret arbeta utifrån checklistor skapade av Plangruppen, baserad på den fortbildning vi gjort genom året.  Arbetet med normkreativitet ska vara en ständigt pågående process.  **Ansvarig** All personal, inköpsansvariga, plangruppen.  **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.  **Utvärdering 21-22** Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2022, vårterminen2023**.**  Vi pedagoger arbetar vidare med vårt eget språk och bemötande, exempelvis hur vi förhåller oss på ett sätt som utmanar normer i stället för att befästa dem.  Vi har funderat och pratat om hur vi bemöter barns normativa frågor och uttalanden. Vi vill hitta sätt att ”bolla tillbaka” med normkreativa frågor och uttalanden. Detta för att skifta fokus från det som i samhället kan anses ”avvikande” till normen.  Vi ska bli bättre på representation, vi upplever att det är svårt eftersom mycket av de material som finns fortfarande är rätt normativt.  Utifrån covid har APT skett avdelningsvis vilket har gjort att helgruppsdiskussioner kring normer inte genomförts men de frågeställningar vi fått från Plangruppen har lett till att frågor ändå har diskuterats. Vi kan inte säkerställa att de gjort varje Apt som Planen säger.  Vi har även haft fortbildning kring dessa frågor. Utifrån det har vi diskuterat inköp utifrån representation. |

|  |
| --- |
| Namn  Interkulturellt arbete (före detta Mångkultur/hemkultur)  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Alla, 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.  Insats  Vi ska uppmärksamma t.ex. människors olika språk, miljö, traditioner genom exempelvis sånger, musik, ramsor, böcker, fraser, filmer och appar. I arbetet med interkultur 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.  Vi kommer att inkludera superhjälparnas välkomstskyltar med välkommen på olika språk.  Vi ska fortsätta utveckla kunskap gällande traditioner och religioner samt fortsätta utmana oss i att undervisningen och utbildningen genomsyras av interkulturellt förhållningssätt. Vi fortsätter även att diskutera och planera tillsammans på hela förskolan. Boken *Interkulturellt arbete i förskolan (2019)* av Jonas Stier och Bim Riddersporre har köpts in i fortbildningssyfte.  Utvecklingsgruppen ges mandat att inkludera en högtid/tradition från de världsreligionerna (Kristendom, Islam, Hinduism, Buddism, judendom, shinto, samisk högtid/tradition) Plangruppen ger förslag på Eid då detta har gjorts under våren av två avdelningar och varit uppskattat av pedagoger, barn och vårdnadshavare. Plangruppen fortsätter att undersöka vilka förslag som utvecklingsgruppen kan inkludera i förskolans årshjul. Plangruppen anser att dessa högtider/traditioner ska undervisas/arbetas med under en vecka i anslutning till högtiden, för att alla barn ska få tid och möjlighet att lära om olika trosuppfattningar. Samt att de planerade undervisningssituationerna skapar möjlighet till återkoppling och reflektion.  **Ansvarig** All personal**.**  **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.  Utvärdering  Utvärderingen av fjolårets plan ligger till grund för insatserna höstterminen 2022, vårterminen 2023.  Vi byter namn från mångkultur/hemkultur till interkulturellt arbete eller liknande?  Skapa en välkomstskylt till alla avdelningar.  Vi bör även inkludera alla världsreligioner i vårt årshjul. Att samtala kring hur vi undervisar kring högtider/traditioner med barnen.  Vi vill fortsätta med att utbilda oss för att sedan skapa en undervisning som är icke-konfessionell och visar på mångfald.  Inköp av *Interkulturellt arbete i förskolan (2019)* av Jonas Stier och Bim Riddersporre som ska användas i fortbildningssyfte.  Vi utmanar oss i att tänka kring våra miljöer, att få in exempelvis byggnader, symboler, hantverk.  Utvecklingsgruppen ges mandat att inkludera en högtid/tradition från de världsreligionerna (Kristendom, Islam, Hinduism, Buddism, judendom, shinto, samisk högtid/tradition) Plangruppen ger förslag på Eid då detta har gjorts under våren av två avdelningar och varit uppskattat av pedagoger, barn och vårdnadshavare. Plangruppen fortsätter att undersöka vilka förslag som utvecklingsgruppen kan inkludera i förskolans årshjul. Plangruppen anser att dessa högtider/traditioner ska undervisas/arbetas med under en vecka i anslutning till högtiden, för att alla barn ska få tid och möjlighet att lära om olika trosuppfattningar. Samt att de planerade undervisningssituationerna skapar möjlighet till återkoppling och reflektion. |

|  |
| --- |
| Namn  Integritet.  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Vi 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.  Insats  Vi 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, s 17.)  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 fortsätter med den enkla strategin ”får jag hjälpa dig?” vid toalettbesök, för att på så sätt konkretisera självbestämmandet över sin egen kroppsliga integritet. Vi fortsätter att arbeta med att barnen alltid ska fråga ”får jag...?” oavsett vem det gäller. Samt att alltid invänta svar ex. Ja. Annars betyder det alltid nej. Det är även ok att bli besviken/ledsen om du får ett nej eller vet inte.  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 ska vi belysa vikten av att tycka samma och att ansvaret ligger hos den personen som kränker, inte den som säger/visar nej/stopp. Vi arbetar också med orden/signalerna för *nej* och *stopp* men framför allt dess innebörd.  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 ska planera in tid för en inspirationsworkshop på ett APT under hösten för att sprida kunskap och tankar kring hur vi arbetar med samtycke.  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) * *Nollan och nätet – Junior vill inte* Caroline Engwall   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 2022, vårterminen 2023.  Det är en utmaning att arbeta med integritet, speciellt när det kommer till de barn som är ”bästa vänner” eller syskon där många av dem upplevs som att de tar för givet att det alltid är okej med exempelvis kramar. Vi fortsätter arbeta mycket med stopp, och gränssättning och belysa vikten av att tycka samma. Vi ska planera in tid för en inspirationsworkshop på ett APT under hösten.  En ny bok som verkar intressant till denna insats är Junior vill inte – en bok om samtycke. Vi försöker att få biblioteket att köpa in denna.  Massage har visat oss tydligt att barnen under en avdramatiserad övning får öva på integritet och som vi ser gett ett gott resultat.  Pedagoger på förskolan arbetar med tydlighet om sin egen integritet. För att vara förebilder för allas personliga integritet. |

**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, Funktionsvariation, 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 möte för vårdnadshavare och rådsmöte uteblivit. Vårdnadshavarna har dessutom inte heller i år fått någon möjlighet att vara inne på avdelningarna eller i våra lokaler då syftet har varit att minimera smittspridning av Covid -19. I maj månad (efter släppta covidrestriktioner) valde vi att välkomna vårdnadshavare in på avdelningen en dag för att delta i en vernissage vilket var otroligt uppskattat.

Vi stryker rådsmöte för vårdnadshavare detta år för att utvärdera behovet. Det finns möjlighet för klagomålshantering och kommunikation med oss på hemsidan. Vi kan under möte för vårdnadshavare ht-22 fråga upp med deltagarna om hur de ser på behovet av rådsmöte.

Vi ser att de strategierna för samarbete mellan pedagoger över avdelningarna fortsatt fungerat bra vid utomhusvistelse. Pga. hög personaltäthet har vi kunnat bedriva utbildning utan att 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. Detta 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. Vi har under ht 21 och Vt 22 genomfört kompetensutveckling i smågrupper, detta planerar vi att genomföra i helgrupp nästa termin. 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 samarbete  Områden som berörs av åtgärden Kränkande behandling  Mål och uppföljning  Pedagogerna 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.  Plangruppen kommer att fortsätta med att bidra till god kommunikation mellan oss vuxna på förskolan. God kommunikation mellan oss vuxna är viktigt för att minimera missförstånd.  Motivera åtgärd  Skapar 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 2022, vårterminen2023**.**  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.  God kommunikation mellan pedagoger är av största vikt för att bidra till samarbete mellan avdelningar och erbjuda hjälp för att skapa förutsättningar för god undervisning.  Fredagsskoj har varit ett välfungerande tillfälle där vi möts både barn och pedagoger. |

|  |
| --- |
| Namn  Avsätta tid för introduktionsförberedelser.  Områden som berörs av åtgärden  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Alla 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.  Åtgärd  Se 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.  Skyddsombud fixar en ”mall för introduktion av nya medarbetare” där vi avdelningsvis skriver in det som passar för just oss. Denna används som checklista vid intro. **Innan 1/9, läggs in under ”introduktion”.**  Motivera åtgärd  För 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 2022, vårterminen2023**.**  Utefter resultatet av förra årets utvärdering hade tankar väckts kring hur vi förbereder inför introduktioner av nya medarbetare. Detta år har känslan varit positiv efter nya medarbetare kommit. I år hade vi inga helt nya medarbetare utifrån, utan det har roterats i huset, vilket underlättar vissa aspekter av intro. Dock en medarbetare som jobbat här tidigare, men då på annan avdelning under en kortare period vilket inte krävde en ”full introduktion”.  Skyddsombud fixar en ”mall för introduktion av nya medarbetare” där vi avdelningsvis skriver in det som passar för just oss. Denna används som checklista vid intro. **Innan 1/9, läggs in under ”introduktion”.**  Bra att avsätta tid rätt tidigt i introduktion (av medarbetare) där frågor och funderingar kan lyftas. |

|  |
| --- |
| Namn  Värdegrundsdiskussioner.  Områden som berörs av åtgärden  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.  Mål och uppföljning  Arbeta aktivt med vårt förhållningssätt till varandra.  Åtgärd  Löpande 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.  Vi har ett arbetsmaterial från ”förskolemagi” som vi tänker att vi skulle kunna arbeta med under hösten. Där det tas upp olika värdegrundsbegrepp, exempelvis *bemötande, gemenskap, lyhördhet* och frågor kring dessa begrepp.  Motivera åtgärd  För 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 2022, vårterminen2023**.**  Precis som förra året ser vi fortfarande en brist i att vi inte har haft planerade och djupgående diskussioner kring värdegrundsfrågor, pga covid. Därför bör det utvecklas till nästkommande läsår.  Vi har ett arbetsmaterial från ”förskolemagi” som vi tänker att vi skulle kunna arbeta med. de tar upp olika värdegrundsbegrepp, exempelvis *bemötande, gemenskap, lyhördhet* och frågor kring dessa begrepp. |

**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)