

Personalkooperativet Älgens plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Förskoleverksamhet 1–5 år.

Läsår: 2019–2020

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Förskoleverksamhet 1–5 år.

Ansvariga för planen

Likabehandlingsgruppen 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 verksamhet.

Planen gäller från

2019-08-01

Planen gäller till

2020-07-31

Läsår

2019–2020

Barnens delaktighet

Reflektioner och barnråd.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Information om, och beskrivning av, *Planen mot diskriminering och kränkande behandling* sker vid inskolning och på föräldramöten. Föräldrarådsrepresentanter 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 verksamhetens plan mot diskriminering och kränkningar. Ifrågasätta och reflektera över normer och värderingar som hen förmedlar samt föra värdegrundsdiskussioner på personalmöten och avdelningsmöten. All personal är skyldig att vidta åtgärder vid kännedom om diskriminering och kränkande behandling. All personal ska vara delaktig i kartläggningen och genomföra trygghetsobservationer.

Förankring av planen

Information till vårdnadshavare vid inskolning och på föräldramöten. Föräldrarådsrepresentanterna får möjlighet att läsa och tycka till. Publicera planen på hemsidan och i föräldrapärmen. All personal har ett eget ansvar att läsa planen efter revidering och omsätta planen i verksamheten.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

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

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

All personal på förskolan.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Alla avdelningar har lagt stor vikt på att inskolningarna ska genomföras på ett sätt som skapar trygghet för alla med tydlig ansvarsfördelning mellan pedagogerna. En avdelning prövade att en pedagog ansvarade för de ”gamla barnen” under inskolningarna, vilket visade sig vara en bra lösning. En resumé och avstämning av inskolningarna gjordes i september.

Vi fortsätter även i år med att ha ett informationsmöte för nya föräldrar i juni där förskolechef informerar om förskolans arbete och arbetssätt samt visar runt i miljöerna.

Det är av största vikt att Alla pedagoger/personal läser in sig på gällande likabehandlingsplan då denna ligger till grund för hela vårt arbete på förskolan. Vi påminner om att vid varje avdelningsmöte stämma av mot planen och koppla det mot de aktiviteter mm som planeras för barnen. Detta för att öka måluppfyllelsen.

Alla avdelningar informerade föräldrar på föräldramötet i oktober om planen hur vi arbetar med de förebyggande och främjande insatserna.

Vi ser vikten av att pedagogerna för kontinuerliga medvetna ifrågasättande samtal på avdelningsmötena för att ständigt främja och förebygga kränkande behandling eller diskriminering och för att hålla planen levande under hela läsåret. Vi behöver öka vår normkritiska medvetenhet genom att arbeta med diskussionsfrågor/värdegrundsfrågor vid fler tillfällen under året.

De Globala målen har legat till grund för tema/ projektarbeten under året, vilket har inspirerat till att göra ”resor” med barnen som berikat upplevelsen av hur barn i andra länder kan ha det.

En reflektion som vi gjort är att vi har blivit mer medvetna och toleranta när det gäller matallergier vilket innebär att det serveras tex ”något gott” till alla oavsett funktionsvariation.

Under året arbetar vi med att implementera Älgens Integritets policy i varje arbetslag.

En arbetsplan för genusmedvetenhet har utformats eftersom resultatet från föräldraenkäten visade att vi inte varit tydliga i presentationen av vårt arbete för vårdnadshavare. Den kommer att finnas i föräldrapärmen. **Se bilaga.**

Under nästa år tänker vi på att uppmärksamma och ta tillvara på dagar som är öronmärkta för något speciellt tex Rocka sockorna och Pride tåget för att på ett enkelt sätt visa på att olikheter är tillgångar.

Avslutningsvis gör vi stora framsteg i vårt likabehandlingsarbete. Vi behöver fortsätta att tänka på det egna förhållningssättet samt arbeta mer med värdegrundsfrågor i arbetslagen.

Inga nya främjande insatser kommer att formuleras. Istället läggs fokus på att löpande följa upp och reflektera över det arbete som vi gör under året.

 Vi fördjupar arbetet med de *Globala målen.*

*Är vi normkreativa?* *Hur lär vi oss att inte lyfta det som bryter mot normen utan istället vara kritiska mot rådande normer?* Det är frågor som vi vill arbeta med i 2019–2020 års plan.

Årets plan ska utvärderas senast

2020-05-31

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Utvärdering sker fortlöpande i värdegrundsdiskussioner på avdelningsmöten/personalmöten och i Likabehandlings gruppen. Personalen utvärderar det dagliga arbetet som sker på respektive avdelning utifrån Likabehandlingsplanens diskrimineringsgrunder. Diskussioner i föräldraråd, intervjuer och trygghetsobservationer. Sammanställning görs innan den **5/6–20** av varje avdelning och lämnas till Likabehandlingsgruppen.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor tillsammans med Likabehandlingsgruppen.

**Främjande insatser**

|  |
| --- |
| NamnInskolning.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål och uppföljningAlla barn med familjer som börjar på förskolan ska behandlas lika och ges samma förutsättningar för en trygg och bra start på förskoleperioden. Alla inskolningar ska utvärderas av föräldrar och pedagoger. När förskolan rekryterar nya medarbetare läggs stor vikt på att introducera och inskola dessa till vår verksamhet. InsatsPlanera för inskolnings perioden så att pedagogerna har gott om tid att möta det nya barnet och familjen. Informationsmöte för nya föräldrar läggs i juni. Alla pedagoger utgår från en gemensam *”checklista”* som delges nya föräldrar. Ett välkomstbrev skickas ut innehållande bild på avdelningens pedagoger samt datum och tid för inskolning. Alla familjer erbjuds ett besök innan inskolningens start. Vi avsätter tid för att introducera och välkomna nya medarbetare till vår förskola genom att gå igenom *Rutiner för nyanställning.***Ansvarig** Avdelningspersonalen/rektor. **Datum när det ska vara klart** När varje inskolningsperiod är slut. |

|  |
| --- |
| NamnSjälvkänsla.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål och uppföljningAlla ska känna trygghet och ha ett lika värde i vår verksamhet. På vår förskola ska olikheter ses som en tillgång och alla barn ska ges de bästa förutsättningarna till utveckling och lärande utifrån sin förmåga och situation.InsatsVi jobbar med att ge barnen verktyg för att kunna samspela med andra barn och vuxna med hjälp av dagliga interaktioner, kompissamtal, känslor, observationer och barnintervjuer. Vi ser olikheter som en tillgång för gruppen. Pedagogerna är förebilder för värderingar och samtalar med barnen i grupperna om hur man bemöter varandra och tränar barnens förmåga till empati. Vi möter barnen på sin nivå och låter de utvecklas till självständiga kompetenta individer. Vi respekterar varandras åsikter och tar tillvara på varandras kompetenser, se förebyggande åtgärder.**Ansvarig** All personal på förskolan. **Datum när det ska vara klart** Löpande under hela året. |

|  |
| --- |
| NamnNormer.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål 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.InsatsVid inköp av material utgår vi ifrån diskrimineringsgrunderna. Vid biblioteksbesök och lån av böcker/filmer samt i dagliga samtal med barnen försöker vi tänka på de olika diskrimineringsgrunderna. Vi reflekterar i arbetslagen hur material används. Uppdatera våra kunskaper kring normkritiskt arbetssätt i förskolan genom att läsa ”normkritiska metoder i förskolan” med efterföljande diskussionsgrupper. Samt använda tillhörande checklista 1 gång/år. Pedagogerna strävar efter att ha ett medvetet språkbruk och reflekterar över sina handlingar. I värdegrundsfrågorna ska vi lyfta dilemmafrågor med fokus på kränkande behandling Ex. Vilka frågor ställer vi efter ledigheter? Uppmärksamma och ta tillvara på dagar som är öronmärkta för något speciellt Ex. *Rocka sockorna, Pride.* Hur blir vi normkreativa? Hur lär vi oss att inte lyfta det som bryter mot normen?**Ansvarig**  All personal, inköpsansvariga, likabehandlingsgruppen. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året. |

|  |
| --- |
| NamnMångkultur/hemkultur.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder.Mål och uppföljningAlla, oavsett bakgrund, ska ha samma rättigheter och möjligheter utifrån sina egna unika behov. Öka medvetenheten hos barnen om människor i andra länder och dess kultur.InsatsGrundläggande skriftlig information på olika språk (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 på [www.globalamålen.se](http://www.globalamålen.se).Erbjuda vårdnadshavare att komma hit och delge oss och barnen något som visar på deras hemkultur. Dock inte mat pga. specialkost och allergier.**Ansvarig** All personal **Datum när det ska vara klart** Löpande under året. |

|  |
| --- |
| NamnIntegritet.Områden som berörs av insatsenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål och uppföljningVi 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. Även medvetenhet om att befinna sig i olika känslotillstånd. Vi ska ge varje barn förutsättningar att utveckla sin identitet och känna trygghet i den samt medvetenhet om rätten till sin kroppsliga och personliga integritet.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 arbetar med orden "nej" och "stopp" som ska visa på gränsdragning för individen. 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*”.Boken "*Liten*" av Stina Wirsén, där bland annat integritetsstärkande övningar, böcker, skapande, lekar m.m. finns. Se brottsoffermyndighetens hemsida/läsguide till Liten.De *Globala målen* – ”*Rätten till min kropp*” [www.globalamålen.se](http://www.globalamålen.se)Fortsatt arbete med att implementera *Älgens Integritets policy* i arbetslagen. **Se bilaga****Ansvarig** All personal. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året. |

**Kartläggning**

Kartläggningsmetoder

Barnintervjuer, observationer i våra barngrupper, trygghetsobservationer i våra miljöer, värdegrundsdiskussioner och dilemmafrågor bland personal, checklista för normkritik, föräldradiskussioner.

Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och Ålder

Hur barn och föräldrar har involverats i kartläggningen

Barnen deltar genom barnintervjuer. Vårdnadshavare deltar genom utvärdering av inskolningar och föräldraråd samt vid inskolnings och utvecklingssamtal.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Kartläggning har skett 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.

Med hjälp av en normkritisk *”checklista”* identifierar vi möjlig problematik i våra miljöer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

Resultat och analys

Det vi sammanfattningsvis kunnat se utifrån observationer i kartläggningen är att vi har en medveten placering av pedagoger vid utevistelse. Detta ökar möjligheten för att tidigare kunna bryta in om de ser att barnen utsätts för kränkningar samt att vi ökar möjligheten till måluppfyllelsen kring att *”Alla Barn är Allas barn på Älgen”.* Samarbete vid öppningar och stängningar av förskolan har även det bidragit till detta.

Dilemma diskussioner har varit värdefulla och utvecklande. Vi kommer att fortsätta med detta på våra arbetsplatsträffar där 30 minuter kommer att avsättas till Likabehandlingsarbetet.

De nya rutinerna för när planen utvärderas och upprättas inför nästa läsår har fallit väl ut eftersom vi redan i augusti har den nya planen klar och kan planera för och presentera arbetet för föräldrarna.

Vi fortsätter arbetet med att implementera *Älgens Integritetspolicy* i verksamheten. **Se bilaga**

Förebyggande åtgärder

|  |
| --- |
| NamnPedagogernas samarbete.Områden som berörs av åtgärdenKränkande 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. Samarbeta på morgnar och eftermiddagar för att fördela resurser och utjämna arbetsbördan för hela huset. Styra och fördela tider till där behovet är störst.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. |

|  |
| --- |
| NamnAvsätta tid för inskolningsförberedelser.Områden som berörs av åtgärdenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål och uppföljningAlla barn med familjer som börjar på förskolan ska få en trygg och bra start på förskoleperioden. Nya medarbetare ska få introduktion och inskolning till vår verksamhet så att de känner sig trygga.ÅtgärdSe till att den pedagog som är ansvarig för inskolning ges möjlighet att förbereda för inskolningsperioden och ta emot barn och familj enligt förskolans *rutiner för inskolning*. Förbereda, planera och avsätta tid för att ta emot nya medarbetare till vår verksamhet.Motivera åtgärdFör att på bästa sätt ta emot nya barn, föräldrar och medarbetare.**Ansvarig** Ansvarspedagog och pedagoger på respektive avdelning. Rektor. **Datum när det ska vara klart** Efter avslutad inskolningsperiod. |

|  |
| --- |
| NamnVärdegrundsdiskussioner.Områden som berörs av åtgärdenKränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller Könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan Trosuppfattning, Funktionsvariation, Sexuell läggning och ÅlderMål och uppföljningArbeta aktivt med vårt förhållningssätt till varandra.ÅtgärdLöpande värdegrundsdiskussioner i arbetslaget, på personalmöten med värderingsövningar samt dilemmafrågor med fokus på kränkande behandling Ex. Vilka frågor ställer vi efter ledigheter?Med hjälp av fler värdegrundsdiskussioner kan vi bli än mer medvetna om hur vi förhåller oss till och bemöter varandra. Hur vi väljer att lyfta dilemman och hur vi ger respons m.m. Hur blir jag medveten om vad som upplevs kränkande för någon annan, så att jag kan visa respekt för detta?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/Likabehandlingsgruppen. **Datum när det ska vara klart** Löpande under året. |

**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 föräldrar kan vända sig till

Avdelningspersonal och förskolechef.

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 förskolechef/styrelsen.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

Var 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.
Var rak genom att reagera och säga till 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 ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

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

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.

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

Trakasserier och kränkande behandling

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

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns 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 av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker ett barns 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**

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

Sedan ett år tillbaka markerar Erik, 5 år, tydligt att hon helst vill vara flicka och kallas hon och henne. Föräldrarna har gått med på hennes önskemål att bära klänning. En dag är Erik ledsen när pappa kommer till förskolan för att hämta henne. Hon berättar att hon inte fick följa med på utflykt eftersom hon vägrade att ta på sig ett par byxor. Pappa frågar personalen varför Erik skulle byta till byxor och får svaret: ”Det får vara någon måtta med tramset.” Pappan blir också uppmanad att i fortsättningen klä Erik i ”riktiga kläder” eftersom några barn har börjat reta henne för att hon bär klänning. [diskriminering och trakasserier]

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

* En flicka går före en pojke i kön till en förskola med motiveringen att det redan finns en stor majoritet pojkar på förskolan. [diskriminering]
* När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker att den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande ”Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima”. Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

* En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [diskriminering]
* En av förskollärarna uttalar sig negativt om polacker inför barnen. I barngruppen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

* Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans dagbarnvårdare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
* Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

Funktionsvariation

Med funktionsvariation menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

* Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]
* David har muskeldystrofi som gör att han går klumpigt och ostadigt och har lätt för att falla. Några av barnen brukar reta David och kallar honom ”Snubbelfot”. Personalhar hört att han blir retad, men har inte vidtagit några åtgärder. [trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:

* Det har gått bra på förskolan tills James äldre bror kommer på besök. Några av barnen har hört när deras storasyskon i negativa ordalag kallat James bror för bög. Nu får James inte vara med och leka eftersom han har en ”äcklig” storebror. Eftersom en av de vuxna på förskolan hör ordväxlingen utan att reagera känner James att han inte har någon att vända sig till. [trakasserier]
* Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och mamma, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit ”den andra tantens” namn. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan.

Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

Malte är den enda sexåringen som går kvar i förskolan och inte har börjat i förskoleklass. Det är hans föräldrar som valt det. De andra barnen retar honom ofta för det. [trakasserier]

**Bilagor**

**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.

 • Förskollärarstudenter och barnskötarelever 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.

**Närhet**

• 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. Förskollärarstudenter och barnskötarelever 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. 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.

 **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 verksamheten ansvarar för att alla som arbetar i den känner till anmälningsskyldigheten. Se separat dokument om anmälningsskyldighet.

**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 förskolechef innan personen får ta tjänst/praktisera på förskolan.

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

• Förskollärarstudenter 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 2018/2019.

**Arbetsplan för medveten genuspedagogik**

På Förskolan Älgen arbetar vi genusmedvetet.

Vår målsättning är att alla barn ska ges många möjligheter utan begränsning av kön. Det genuspedagogiska arbetet är inte en enskild aktivitet utan är kopplat till förskolans gemensamma värdegrund och genomsyrar hela verksamheten.

Vi är lyhörda i alla vardagliga situationer när det gäller barnens funderingar och frågor.

Vi ger barnen utrymme och tid att formulera sina tankar

Vi jobbar för ett respektfullt förhållningssätt gentemot varandra och barnen. I dagligt tal använder vi pedagoger barnets namn eller ordet barnen/kompisar istället för könsbenämning (flickor /pojkar).

Vi anser att känslor inte är könsbundna.

Vi lånar barnlitteratur som speglar samhällets mångfald.

I lyfter fram att man kan vara kär i och kompis med vem som helst oavsett kön.

Vi erbjuder aktiviteter utifrån intresse inte efter kön.