

Personalkooperativet Älgens plan mot diskriminering och kränkande behandling

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

Läsår: 2023–2024

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

2023-08-01

Planen gäller till

2024-07-31

Läsår

2023–2024

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-23. 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 för ht 22-vt 23 visar att vi genomfört många olika aktiviteter, kompetensutveckling och inläsningsuppgifter för pedagoger på förskolan Älgen. Vi har insett att vi gjort nästan lite för mycket, vi upplever att vi inte har fått den fördjupning som vi önskat av varje ämne. Därför kommer vi att nästkommande termin fokusera på kvalitet och inte kvantitet. Det har varit svårt för oss i plangruppen att få en överblick av allt som vi ska göra, allt vi gjort och genomföra goda utvärderingar för att utveckla vårt arbete. Vi kommer att fokusera på en del i taget och arbeta färdigt för att bidra till allas möjlighet till att ta in information och utveckla kunskaper och få utmana sig i lugn och ro. Det är positivt att vi velat göra så mycket och förändra och förbättra oss utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling, men våra reflektioner under utvärdering är att vi har genomfört för mycket på en och samma gång. Vi kommer i grunden att fortsätta arbeta med alla insatser som gäller men fokusera på fortsatt arbete av interkulturellt arbete, normer och självkänsla. En plan för hur detta ska genomföras kommer plangruppen strukturera och lägga tid på att framställa under tidig hösttermin 2023.

Vi har valt att ta bort två förebyggande åtgärder (Avsätta tid för introduktionsförberedelser, Värdegrundsdiskussioner) då vi upplever att dessa kan inkluderas i insatserna ”introduktion och Normer”. Detta också för att underlätta arbete och överblick av det som förväntas av oss som medarbetare på Älgen.

Årets plan ska utvärderas senast

2024-05-31

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 **6/5–24** av varje avdelning och läggs in i plangruppens mapp på NAS.

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. Utvärdering av introduktionen kommer att ske vid ett tillfälle i anslutning till utvecklingssamtalen vi har under hösten, då använder sig pedagogen av de frågor som vi innan gett ut och samtalar sedan om dessa med vårdnadshavaren. Detta hoppas vi kunna medföra utförligare och mer mätbara utvärderingar på introduktionen från vårdnadshavarens håll.  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. Den är reviderad och tillgänglig from Vt-23. I den finns det checklista och rutiner för hur vi kan bidra till att nya medarbetare får bra förutsättningar för uppstart i vår verksamhet. Ett nytt dokument ska skapas för ifyllnad av anpassad kost. Denna ska tas i bruk under Ht 23. Rektor skapar detta i samråd med kökspersonal.  **Ansvarig** Avdelningspersonalen/rektor.  **Datum när det ska vara klart** När varje introduktionsperiod är slut.  **Utvärdering Vt 23**  Alla avdelningar har upplevt att introduktionerna fungerat bra, det som har varit en utmaning är att många nya barn startar introduktionen samtidigt. Det medför att kommunikationen till vårdnadshavare blir svårare då fokus ligger på barnen. Flera avdelningar är nöjda med strukturen att friställa pedagoger för de barn som redan är introducerade i gruppen. Något som även är viktigt att poängtera är att vi alltid har ett barnperspektiv, att barnet ska få möjlighet och tid att lära känna pedagoger, miljö och kompisar framställs som väldigt viktigt vid introduktion.  Den skriftliga utvärdering som alla vårdnadshavare får vid introduktion upplevs av flera avdelningar som överflödig och att vi inte får så mycket information som bidrar till fortsatt kvalitetsarbete. Vi anser att vi kan lämna ut utvärderingspapperet inför utvecklingssamtalen i oktober i stället.  Vi ska revidera och förändra ansökan om anpassad kost till förskolan för att förtydliga och förenkla för just vår förskola.  Skyddsombuden har genomfört en revidering av rutiner för nyanställning. Både checklista och ytterligare information. |
|  |

|  |
| --- |
| 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  Alla som arbetar på Älgen utgår ifrån varje barns behov, kunskaper och erfarenheter för att ge barnen 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 och tecken som stöd 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.  Under Ht 23 kommer plangruppen fokusera på färre insatser vad gäller pedagogers fortbildning. Då utvärderingen visat att arbetsbelastning och fördjupningen av genomförda insatser blivit lidande under det gångna året. I stället kommer plangruppen att lägga mer tid på att planera, genomföra och utvärdera APT och tvärgruppsdiskussioner som får ta tid och bidrar till att utmana och förbättra självkänslan hos pedagoger och hos barnen. Tvärgruppsdiskussioner kommer under hösten bli normen för de uppgifter och dilemmafrågor som plangruppen förbereder till APT. Detta för att bidra till möten över avdelningar som bidrar till ny kunskap och trygghet.  Under Ht 23 kommer vi även genomföra arbetsrotationer i den mån som det finns möjlighet. Vi ska även genomföra dessa när det inte behövs i relation till frånvaro och samverkan, för att möjliggöra ökad trygghet och lära känna varandra bättre. Vi anpassar utifrån situation på alla avdelningar, men vi förutsätter att vi kan genomföra någon form av rotation för att bidra till samverkan. Framför allt nu när det introduceras så många nya barn till hösten.  **Ansvarig** All personal på förskolan.  **Datum när det ska vara klart** Löpande under hela året.  **Utvärdering Vt 23**  Vi lyfter problematiken med att Plangruppens arbete har inkluderat väldigt många olika aspekter samtidigt. Under året har vi genomfört Case, integritetsworkshop, utmanat oss i interkulturellt lärande, checklista för normkreativitet i miljö och värdegrundsdiskussioner varje APT och avdelningsmöte. Detta har framkommit utifrån viljan att utveckla oss, men vi anser att vi ska fokusera på kvalitet och långsiktiga mål som vi kan möta i lugn och ro.  I och med att Älgen inte tar in korttidsvikarier så har vi en grundförutsättning att bygga trygghet både hos barn och pedagoger. Kontinuitet och stabilitet är något som vi har som grundtrygghet på förskolan.  Att arbeta för att alla barn på älgen är allas barn bör vi bli bättre på genom att hälsa på/genomföra arbetsrotation. Detta har vi haft som plan i flera år, men under covid har det inte genomförts.  Alla delar upp barngrupperna i mindre grupper för att ge förutsättningar till ökad trygghet och självkänsla hos barnen, samt att kunna bidra till anpassningar så att alla barn har möjlighet att lyckas. Detta upplever vi fungerar bra och är viktigt i relation till barns självkänsla.  Covid har bidragit till att vi inte kunnat setts lika mycket som tidigare, vilket kan bidra till negativa aspekter av trygghet på arbetsplatsen. |

|  |
| --- |
| 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  Under året har plangruppen reviderat checklistan för normkreativt arbete och representation. Denna har många börjat använda sig av i utformning och förändring av miljöer, men detta är ett arbete som ska fortlöpa under nästkommande år. Vi utgår från checklistan och normkreativitet när vi ändrar miljöer, material och böcker. Vi reflekterar i arbetslagen hur material används och vad de sänder för signaler. Vi arbetar fortlöpande med att öka representationer för alla barn i förskolan och för människor i hela världen.  Vi uppmärksammar 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 en del APT inkludera tex. diskussionsfrågor, case där vi får möjlighet att samtala kring hur vi bemöter föreställningar om normer.  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.  Vi arbetar med löpande värdegrundsdiskussioner i arbetslaget, på APT med värderingsövningar samt dilemmafrågor.  Med hjälp av 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.  **Ansvarig** All personal, inköpsansvariga, plangruppen.  **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.  **Utvärdering Vt 23**  Normkreativt arbete sker i val av böcker, i bemötandet med barn och vuxna utmanar vi och samtalar i normkreativa termer. Vi utmanar oss och vill utvecklas i vårt arbete med normer.  Vi har önskan att arbeta och reflektera kring många av dessa aspekter i tvärgrupper. Både för att sprida kunskap och för att bidra till nya infallsvinklar och alternativa tankesätt. |

|  |
| --- |
| Namn  Interkulturellt arbete  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 tex. material och frågor från [www.globalamålen.se](http://www.globalamålen.se). Vi arbetar fortlöpande med representationer för alla barn i förskolan och för människor i hela världen.  Checklistan som Plangruppen skapat innefattar flertalet delar av interkulturellt förhållningssätt. Under året har flera avdelningar utökat och förändrat miljöer för att innefatta olika alfabet över världen. Olika inspirationsbilder på ex. byggnader och böcker på olika språk. Detta kommer vi att fortsätta med nästkommande termin och utveckla detta arbete tillsammans. Vi kommer att fortsätta att utmana oss och lära oss mer om traditioner och kulturer tillsammans på hela Älgen. Vi har blivit inspirerade och haft många givande diskussioner och samtal under året.  Utvecklingsgruppen som har gjort ett fantastiskt arbete med Älgens årshjul gällande både traditioner och material. De får gärna fortsatt mandat att besluta vilka traditioner och religioner som passar att uppmärksamma under året, utifrån deras utvärdering av de aktiviteter som genomförts under året. Det har varit ett utmanande och utvecklande år i positiv bemärkelse.  Boken *Interkulturellt arbete i förskolan (2019)* av Jonas Stier och Bim Riddersporre har köpts in i fortbildningssyfte och kommer att kunna användas i planering och diskussion eller fortbildning framöver.  **Ansvarig** All personal**.**  **Datum när det ska vara klart** Löpande under året.  Utvärdering Vt 23  Vi har arbetat med ett utökat årshjul detta år. Utvecklingsgruppen har genomfört ett otroligt bra arbete för att inkludera och planera dessa gemensamma aktiviteter. Det har varit bra att vi alla fått tid att planera och genomföra dessa aktiviteter. Vi upplever att vi fått möjlighet att utvecklas i de traditioner vi väljer att uppmärksamma. Samtidigt som vi samtalat och reflekterat tillsammans på huset för att ytterligare anpassa och skapa traditioner som passar bra hos oss och som möjliggör för en ickekonfessionell förskola. Vi har inspirerats av varandra i de representationer som vi inkluderat i miljön. Alla avdelningar har fått tillhandahålla en välkomstskylt som vi använder oss av i dagsläget. Önskemål gällande matkultur har vi inkorporerats i kommunikation med köket. Detta har varit uppskattat.  Det har varit bra att vi har dedikerat en hel vecka att arbeta med olika material för att bidra till att alla avdelningar och situationer ges möjlighet att göra det i sin egen takt och på samma sätt. |

|  |
| --- |
| 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*.*  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 under året upprepa workshopen gällande integritet i tvärgrupper för att fortbilda oss ytterligare.  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 Vt 23**  Vi har arbetat på många olika sätt och upplever att barnen utmanas och utvecklats i att möta varandras och sin egna integritet. Vi har arbetat med litteratur och nya integritetsskydd vid ex. blöjbyten. Vi upplever att vi arbetat på med denna grund och att det finns mycket vi kan inspirera varandra och utmana oss över avdelningarna. En vilja finns att arbeta i tvärgruppen med det material som vi använt under året för att fortbilda och bidra till ytterligare kunskap. |

**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

Kartläggning under det gånga året har inte involverat vårdnadshavare i den mån med fysiska möten. Detta har bidragit till att vi inte fått in åsikter och tankar som ev. hade kunnat bidra i det arbetet. Vårdnadshavare har däremot haft möjlighet att lyfta tankar och ge feedback under utvecklingssamtal och i den vardagliga kontakten. Hos personal och i miljön har kartläggningen skett under avdelningsmöten, observationer, samtal/reflektioner med barnen och samverkan på plangruppsmöten där dokumentet och arbetet kring det har hållits levande.

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. Detta står kvar då vi behöver fortsätta arbeta med detta.  Vi ska även detta år 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.  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** Svårt för den som stänger huset att få en överblick hur många barn och pedagoger som är kvar. Vi får påminna varandra och utveckla detta. Vi har öppnat upp oss på huset mer efter pandemin. Vi kan utmana oss i att ta emot hjälp, ibland säger vi alla att vi ”klarar oss” men också att anpassa utefter hur planen på avdelningen ser ut. Vi har uppmärksammat det positiva i att rotera både barn och pedagoger. Rotera även över till ”andra sidan”. Be om hjälp eller kommunicera kring placering utomhus för att både bidra till samverkan och samarbete samt säkerhet/trygghet. |

**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**

Dessa begrepp är direkt tagna från diskrimineringsombudsmannen.se för att bidra till förförståelse för en del viktiga 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.

Not från Plangruppen:

Dessa begrepp och diskrimineringsgrunder gäller även för arbetstagare i företaget. Lagen skyddar personal och barn på liknande sätt men grundar sig i olika paragrafer av lagen. Diskrimineringslagen gällande arbetslivet hittas på Regeringens hemsida under ”diskrimineringslagen” 2 Kap.

**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.

**Funktionsvariation**

Med funktionsvariation menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsvariation. 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 funktionsvariation i diskrimineringslagens mening.

Funktionsvariation 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/behöver en kram, eller sitta i knät. 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. 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 2023/2024.