



2018/19

# Aktiva åtgärder för arbete mot diskriminering och kränkande behandling BJÖRKBÄCKEN

Ansvarig för planen: Helena Larsson

Förskolechef Per- Ols området

Telefonnummer: 0223-440 25

2019-03-20

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|   |    |
|---|----|
| Aktivt arbete mot diskriminering och kränkande behandling .....                           | 3  |
| Per-Ols olområde 2018-2019 .....  | 3  |
| Lagstiftning .....  | 3  |
| Skollagen .....   | 3  |
| Diskrimineringslagen (2008:567) .....   | 3  |
| Övriga styrdokument.....  | 4  |
| Barnkonventionen .....  | 4  |
| FAGERSTA kommun.....  | 4  |
| Läroplanen Lpfö-98/16 .....   | 4  |
| Begrepp och definitioner .....  | 5  |
| Vision för Per-Ols område .....   | 7  |
| Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering .....                                    | 7  |
| Sammanfattning - Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning.....                       | 7  |
| Sammanfattning - Mål och konkreta åtgärder för förskolan .....                            | 7  |
| Främjande arbete .....  | 7  |
| Förskolechefs delaktighet i planen.....   | 7  |
| Pedagogernas delaktighet i planen .....   | 8  |
| Förskolans egna insatser för främjande arbete .....                                       | 8  |
| Barnens delaktighet i det främjande arbetet .....   | 9  |
| Förskolans arbete med diskrimineringsgrunderna .....                                      | 9  |
| Förebyggande arbete .....   | 11 |
| Förskolechefs delaktighet i planen.....   | 11 |
| Pedagogernas delaktighet i planen .....   | 11 |
| Rutiner för åtgärdande arbete och akuta situationer .....                                 | 11 |
| Barnens delaktighet i planen .....  | 12 |
| Vårdnadshavarnas delaktighet i planen .....   | 13 |
| Dokument för aktiva åtgärder för arbete mot diskriminering och kränkande behandling ..... | 13 |
| Utvärdering och uppföljning .....   | 13 |
| Ansvar .....  | 13 |
| Förskolechef .....  | 13 |
| Pedagoger och annan förskolepersonal.....   | 14 |

Vem kontaktar jag? ..... 14

## AKTIVT ARBETE MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING PER-OLS OLOMRÅDET 2018-2019

Detta dokument utgör förskolans dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

**Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder.**

Bestämmelserna innebär i korthet att:

- arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera)
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier
- dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet
- samverka med dem som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten

## LAGSTIFTNING

### SKOLLAGEN

Aktiva åtgärder

Enligt 6 kap. 1 – 16§§ (2010:800) skall huvudmannen för förskolan se till att

- det bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever
- det vidtas förebyggande åtgärder för att förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling
- det upprättas en årlig plan mot kränkande behandling som skall innehålla redogörelse av dessa åtgärder

### DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567)

Enligt den skall man

- Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att
  1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
  2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
  3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
  4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3

- Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt

## ÖVRIGA STYRDOKUMENT

### BARNKONVENTIONEN

Det finns fyra stycken grundläggande och vägledande principer som alltid ska beaktas när det gäller frågor som rör barn.

#### Principer:

- Alla barn har samma rättigheter och lika värde
- Barnens bästa ska beaktas vid alla beslut som rör barn
- Alla barn har rätt till liv och utveckling
- Alla barn har rätt att få uttrycka sin mening och få den respekterad

### FAGERSTA KOMMUN

Kommunens mål och avsikter finns dokumenterade i

- Fagersta kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan- KF 2013-12-17, § 137 (fagersta.se)
- Fagersta Kommuns jämställdhetsstrategi- KF 2013-03-26, § 4 (fagersta.se)

### LÄROPLANEN LPFÖ-98/16

#### 1. Förskolans värdegrund och uppdrag

- var och en som verkar inom förskolan skall främja aktningen för varje människas egenvärde
- inget barn skall i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitetsuttryck, eller för annan kränkande behandling.

#### 2.1 Normer och värden

##### Mål

Förskolan skall sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck.

##### Riktlinjer

Alla som arbetar i förskolan skall visa respekt för individen och medverka till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan, där samhörighet och ansvar kan utvecklas och där barnen får möjlighet att visa solidaritet.

## BEGREPP OCH DEFINITIONER

| Begrepp                              | Definition  |
|--------------------------------------|---|
| Främja                               | Innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling som finns i verksamheten. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna.<br>Riktas till alla och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning och är en del i det vardagliga arbetet. |
| Förebygga                            | Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgår från konkreta risker och problem som upptäckts vid regelbundna kartläggningar av situationen i förskolan.   |
| Åtgärda                              | Handlar om att agera när någon kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det ska finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas. Rutinerna för åtgärderna ska vara väl förankrade i verksamheten.  |
| Barn                                 | Den som deltar i eller söker förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.   |
| Personal                             | Anställda eller uppdragstagare i utbildning eller annan verksamhet.   |
| Etnisk tillhörighet                  | Att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.   |
| Sexuell läggning                     | T ex homosexuell, bisexuell, pansexuell eller heterosexuell.  |
| Funktionsnedsättning                 | Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.  |
| Ålder                                | Uppnådd levnadslängd.   |
| Könsöverskridande eller Könsuttryck  | Att någon inte identifierar sig som kvinna/flicka eller man/pojke eller Identitet genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.   |
| Kön                                  | Att någon är man/pojke eller kvinna/flicka.   |
| Religion eller annan trosuppfattning | Omfattar alla olika religioner t.ex. islam, judendom, kristendom och hinduism. Trosuppfattning innefattar uppfattningar som sin grund i eller samband med en livsåskådning, t.ex. buddism eller sekulärhumanism.  |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Diskriminering                | Ett övergripande begrepp för negativ, missgynnande och kränkande behandling av individer eller grupper på osakliga grunder. Diskriminering används också som begrepp där institutioner genom t.ex. struktur och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering kan endast utföras av person i maktposition. |
| Direkt diskriminering         | Är när ett barn behandlas sämre än andra barn på grund av en eller flera diskrimineringsgrunder.   |
| Indirekt diskriminering       | Tillämpandet av en bestämmelse som verkar neutral men som får en diskriminerande effekt.   |
| Bristande tillgänglighet      | Person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skärliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.  |
| Trakasserier                  | Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Trakasserier kan utföras av vuxna/barn, barn/barn och mellan barn/vuxna.   |
| Kränkande behandling          | Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker någons värdighet.   |
| Annan kränkande<br>Behandling | Ett uppträdande som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Detta kan t ex vara att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas eller att rycka någon i håret.   |
|                               | Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker barns värdighet. Det kan vara fysiska, verbala, psykosociala eller i texter och bilder.  |
| Repressalier                  | Personalen får inte utsätta ett barn för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet eller vårdnadshavaren har anmält förskolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.  |

Befogade tillsägelser Förskolans personal måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa god miljö för barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.<sup>1</sup>

## VISION FÖR PER-OLS OMRÅDE

Förskolan ska vara en arena där alla individer upplever trivsel, trygghet, inflytande, glädje. Alla som vistas i förskolan skall visa varandra respekt, hänsyn och omsorg. Förskolan ska vara en plats där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, funktionsvariation, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller etnisk tillhörighet.

### **Främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling innebär att:**

Alla som arbetar i förskolan skall vara goda och positiva förebilder och ha ett förhållningssätt som förebygger diskriminering och kränkande behandling.

(Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år) Kopiera in svaren från bilaga 1 (steg 1, 2, 3 och 4) under rubrikerna nedan.)

## ANALYS AV KARTLÄGGNING, ÅTGÄRDER OCH UTVÄRDERING

(STEG 1, STEG 2- AUGUSTI/ SEPTEMBER)

## SAMMANFATTNING - NULÄGESANALYS UTIFRÅN FÖRSKOLANS KARTLÄGGNING

(STEG 3-FORTLÖPANDE)

## SAMMANFATTNING - MÅL OCH KONKRETA ÅTGÄRDER FÖR FÖRSKOLAN

(STEG 4- JANUARI/ MAJ)

## FRÄMJANDE ARBETE

### FÖRSKOLECHEFS DELAGTIGHET I PLANEN

- planera för relevant fortbildning inom området
- revidera planen varje höst
- göra frekventa besök i varje arbetslag med återkoppling för att få en bild av verksamheten
- arbetslaget avsätter tid på APT för arbete med dokumentation av aktiva åtgärder 1 gång/termin
- arbeta för en mångfald på förskolan och ha detta i beaktning vid rekrytering

<sup>1</sup> "Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO & Skolinspektionen



## PEDAGOGERNAS DELAKTIGHET I PLANEN

Gemensamt för Per-Ols förskolområde

- kompetensutveckling i Normkreativt förhållningssätt
- regelbundet diskutera etiska dilemman på gemensamma planeringar och i barngruppen
- dokumentera och arbeta med barns talutrymme ex. lek inne, lek ute, av- påklädning (fokusområden), de sju diskrimineringsgrunderna enligt årshjulet
- kompetensutveckling inom områdena

## FÖRSKOLANS EGNA INSATSER FÖR FRÄMJANDE ARBETE

- Barn lär sig av att lyckas och vi utgår från att barn är kompetenta genom att arbeta i demokratiska former med barns inflytande.
- "Stopp-handen". Vi vuxna både hjälper, stöttar och uppmuntrar barnen i den uppkomna situationen genom att exempel -"vad bra att du lyssnade!" och - "vad bra att du säger/visar ifrån!"
- Adekvat konflikthantering. Vid negativa händelser uppmärksammar vi situationen och frågar hur man kan göra för att det ska kännas bättre för den som blivit förfördelad. Som att göra förlåt till exempel ge en klapp, sopa bort sand osv. Vi stödjer barnen i deras egen konfliktlösning genom att ge dem alternativ till sitt handlande t ex genom att använda oss av öppna frågor som "jag ser att ni är osams, hur kommer det sig?". Vi utgår från att barnen alltid har rätt till sina känslor.
- Var och en får säga sin mening och de blir lyssnade på. Var och en får också berätta hur de skulle vilja ha det och så småningom komma till en lösning och vi förringar ingens upplevelser. Vi uppmuntrar barnen att uttrycka sin åsikt samt lyssna på varandra.
- Vuxna använder ett vårdat och inkluderande språk, pratar med varandra med hövlig ton och uppmärksammar när någon missbrukar språket.
- Vi ser olikheter som en tillgång i verksamheten och vi vuxna agerar som goda förebilder i bemötandet av både vuxna och barn.
- Vi använder oss av bekräftartekniker i stället för härskartekniker till exempel att inte förlöjliga barns känslor utan att respektera dem.
- Använda oss av både ett medvetet normkritiskt förhållningssätt samt ett gränsöverskridande förhållningssätt. Vi motverkar stereotypa föreställningar om människor som t ex "pojkar är alltid tuffa" och ger barnen möjlighet att undersöka och utveckla sina olika intressen och förmågor.
- Vi lyfter fram etiska dilemman och livsfrågor samt visar på olikheter och problematiserar barnens tidigare föreställningar, t ex genom att inte vara cis- eller tvåkönsnormativa.
- Vi beaktar mångfalden i verksamheten genom att ge olika högtider samma uppmärksamhet.
- Vi uppmärksammar högtider som förenar människor som t ex FN-dagen, "Rocka sockorna", värdegrundsdagen (se årshjulet).
- Vi gör en verktygslåda som innehåller ritmallar, böcker, sånger, filmtips, sagor och konkret material. Vi gör en pärm för personal med tips, idéer, forskning och litteratur.
- Vi har tydliga vikarierutiner med utgångspunkt i förskolans barnsyn och förhållningssätt.

## BARNENS DELAKTIGHET I DET FRÄMJANDE ARBETET

(gemensamt för Per-Ols områdets förskolor)

Fr.o.m. augusti 2018 kommer vi att arbeta med de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder i fokusområden enligt ett årshjul. Detta gör att barnen regelbundet får ta del av etiska dilemman. I detta arbete kommer vi att använda oss av reflektionsprotokoll, dokumentationsmall samt en verktygslåda med tips och idéer som pedagogerna själva satt ihop.

## FÖRSKOLANS ARBETE MED DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

### Kön

**Mål:** All verksamhet på vår förskola genomsyras av ett normkreativt förhållningssätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- Pedagogerna har en dialog med vårdnadshavare på utvecklingssamtalet om hur vi arbetar med genus och dokumentet aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.
- Vårdnadshavare bjuds in till utvecklingssamtal
- Nätverk för jämställdhet där genusarbete ingår med en pedagog ansvarig för förskolan
- Samtal/reflektion i arbetslagen kring förhållningssätt utifrån planering
- Använder oss av ett inkluderande språk inte kategoriserar barn efter t ex
- Pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster exempel att flickor/pojkar förväntas att de skall uppföra sig på ett visst vis
- Pedagogerna bemöter barnet som ett subjekt i alla sammanhang och undviker värderande utsagor om barnet
- Verktygslåda med material

### Etnisk tillhörighet

**Mål:** Förståelse för allas lika värde och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.

Förskolans konkreta åtgärder

- Pedagogerna har ett positivt bemötande och intresse i vardagen utifrån olika kulturer
- Pedagogerna tänker på, vid inköp, att olika etnicitet finns representerade ex dockor, böcker
- Världskarta/ jordglob sitter uppe på förskolan
- Ordbilder, fraser, sånger med olika språk synliggörs
- Verktygslåda med material

### Religion och annan trosuppfattning

**Mål:** Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolans konkreta åtgärder

- Pedagogerna bejakar barnen när de talar om sin trosuppfattning
- Förskolans traditioner ger olika högtider samma uppmärksamhet samt fokuserar på att uppmärksamma traditioner som förenar människor

- Hänsyn tas till familjens trosuppfattning när det gäller måltiderna.
- Verktygslåda med material

#### Funktionsnedsättning

**Mål:** Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsvariationer och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.

#### Förskolans konkreta åtgärder

- Vi anpassar verksamheten utifrån barnens behov och förutsättningar
- Vi förstärker och lyfter fram kompetens hos personer med funktionsvariationer
- Verktygslåda med material

#### Sexuell läggning

**Mål:** Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning.

#### Förskolans konkreta åtgärder

- Förskolan läser böcker om olika familjekonstellationer
- Vi bejakar olika familjebildningar i samtal/diskussioner och att vi synliggör dessa genom att sätta upp olika familjekonstellationer i verksamheten
- Pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster
- Pedagogerna skapar alternativa lekgrupper i till exempel projekt, regellekar och på utflykter så kan barn som inte vanligtvis leker med varandra träffas
- Förskolan använder sig av material som utmanar barnens egna föreställningar samt visar på olikheter, te x ritbilder om intersexualitet
- Pedagogerna uppmuntrar barnen i utforskandet av den egna sexualiteten samt för diskussioner med barnen om rätten till sin egen kropp
- Verktygslåda med material

#### Ålder

**Mål:** På vår förskola har alla ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.

#### Förskolans konkreta åtgärder

- Förskolan planerar och anpassar miljöer efter barngruppen till exempel att utmana traditionell uppdelning av material och rum samt blanda olika material på nya sätt
- Planerar grupper/aktiviteter efter behov, intresse och erfarenheter ej efter ålder
- Verktygslåda med material

#### Könsöverskridande eller identitetsuttryck

**Mål:** Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.

#### Förskolans konkreta åtgärder

- Barnen får prova olika roller i olika sammanhang och bli stärkta och bekräftade för sina egna val
- Vi läser böcker, målarbilder, ser filmer och lyssnar på sagor som tar upp ämnet

- Vi tillämpar ett förhållningssätt där vi ser positivt på olikheter och utgår från individen i vårt bemötande
- Vi granskar nya och traditionella sånger, ramsor etc; vilka normer förstärks? – samt åtgärder genom att till exempel kasta om pronomen, att vända på barns och vuxnas roller
- Vi använder oss av handboken STOPP! MIN KROPP! Metodmaterialet BRYT! Samt GÖR! Och materialet "Liten" från Brottsoffermyndigheten
- Verktygslåda med material

## FÖREBYGGANDE ARBETE

### FÖRSKOLECHEFS DELAKTIGHET I PLANEN

- Se till att kartläggningarna genomförs av varje arbetslag
- Avsätta tid för analys av kartläggningar
- Samtala med medarbetare på medarbetarsamtalet om hur den trivs på förskolan
- Göra frekventa besök i varje arbetslag/barngrupp med återkoppling till pedagoger för att få en bild av verksamheten
- Sammanställa kartläggningarna tillsammans med ansvariga på varje avdelning

### PEDAGOGERNAS DELAKTIGHET I PLANEN

- Pedagogerna gör en kartläggning enligt förskolans årshjul.  
Valda kartläggningsmetoder
  - Planerade samtal, *barnintervjuer* det vill säga frågeställningar till barnen som används av både pedagoger och föräldrar.
  - *Trygghetsvandringar tillsammans med barnen 4*
  - Kartläggning av riskområden genom frekvensmätning
- Nulägesanalys av riskområden görs tillsammans i respektive arbetslag.
  - Det är nödvändigt att göra en analys av kartläggningen för att veta nuläget och vad just den **egna** förskolan främst behöver arbeta med under det kommande året. Detta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
  - Arbetet dokumenteras i dokumentet *Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering*
- Mål och åtgärder
  - Utifrån analysen tar arbetslaget fram mål och åtgärder för hur vi ska arbeta under det kommande året och skriver in det i årshjulet och arbetsplanen på planeringsdagen i september.
  - Dessa mål och åtgärder sammanställs sedan för hela förskolan av ansvariga och förs sedan in i aktiva åtgärder för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

### RUTINER FÖR ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH AKUTA SITUATIONER

Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa om de får signaler på att någon känner sig kränkt. Den pedagog som uppmärksammat händelsen har ansvar att de inblandade får stöd och hjälp att reda upp situationen (se främjande arbete mot kränkande behandling). Vid kränkningar eller trakasserier anmäla händelsen omgående till förskolechef/ledningsstöd där särskilda rutiner följs och dokumenteras.

#### Barn kränker barn

- Vi samtalar med de berörda barnen om vad som har hänt
- Vi ställer öppna frågor om hur det har gått till
- Den pedagog som samtalat med barnen dokumenterar händelsen
- Vi involverar vårdnadshavare
- Förskolechef informeras som i sin tur delger vid behov huvudman
- Dokumentation enligt bilaga 1,2,3
- Uppföljning görs

#### Vuxna kränker barn

- Påtala om personal, vuxen, vårdnadshavare kränkt ett barn
- Tar den vuxna åt sidan bort från barngruppen och berättar hur situationen har upplevats
- Prata med vårdnadshavare om vad som har inträffat
- Kontakta förskolechef
- Förskolechef samtalar med de berörda, både den som har kränkt och den som blivit kränkt för aldrig känsliga diskussioner mellan vuxna då barnen är närvarande
- Dokumentation enligt bilaga 1,2,3
- Förskolechefen informerar huvudman vid behov genom att delge bilagorna 1,2,3
- Uppföljning görs.

#### Barn kränker vuxna

- Vi samtalar med de berörda barnen om vad som har hänt
- Vi ställer öppna frågor om hur det har gått till
- Den pedagog som är inblandad med barnen dokumenterar händelsen
- Vi involverar vårdnadshavare
- Förskolechef eller ledningsstöd informeras som i sin tur delger vid behov huvudman
- Dokumentation enligt bilaga 1,2,3
- Uppföljning görs

#### Vuxna kränker vuxna

- För en rak kommunikation med berörd person
- Ta den vuxna åt sidan bort från barngrupp och berätta hur situationen upplevts
- Ta kontakt med förskolechef
- Förskolechefen informerar huvudman vid behov, bilaga 1,2,3
- Dokumentation enligt bilaga 1,2,3
- Uppföljning görs

#### Chef kränker medarbetare

- Ta kontakt med skyddsombud som för det vidare till avd. chefen
- Dokumentation enligt bilaga 1,2,3

### BARNENS DELAKTIGHET I PLANEN

Genom barnintervjuer ges barnen möjlighet att berätta hur de upplever sin situation på förskolan och hur de tänker kring sina rättigheter och skyldigheter. Tillsammans i möten med barnen har pedagogerna

enkla samtal vid samlingar, måltider där de också pratar om barnens rättigheter och skyldigheter och hur man är mot varandra i en grupp samt planerade aktiviteter.

#### VÅRDNADSHAVARNAS DELAKTIGHET I PLANEN

Aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan finns tillgänglig för vårdnadshavarna i varje avdelnings verksamhetspärm och på förskolans hemsida samt kommuniceras av pedagogerna under inskolningssamtalet med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna informeras om likabehandlingsarbetet genom månadsbrev och på föräldramöten samt deltar aktivt genom *barnintervjuer* och en föräldraenkät som genomförs vartannat år i Fagersta Kommun.

#### DOKUMENT FÖR AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR ARBETE MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

- Årshjul samt årshjul traditioner
- Bilaga 1,2,3
- Dokumentationsmall analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering
- Frågor att användas av pedagoger vid barnintervjuer
- Frågor att användas av vårdnadshavarna vid barnintervjuer
- Trygghetsvandring
- Verktygslådan
- Frekvensunderlag

#### UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år.

Arbetslagen gör en kartläggning under oktober enligt *årshjul*. Arbetslagen gör efter detta en nulägesanalys och bestämmer mål, åtgärder och ansvarsfördelning att arbeta mot. Förskolans *Aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling* för förskolan revideras på en arbetsplatsträff i november. Uppföljning sker kontinuerligt i dokumentationsmallen.

#### ANSVAR

##### FÖRSKOLECHEF

- att det finns aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan upprättad
- se till att all personal och vårdnadshavare känner till aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan och var den finns att tillgå

- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter och ansvarar för fortbildningsinsatser
- motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck samt annan kränkande behandling i alla led, mellan barn-barn, vuxen-barn, barn-vuxen, vuxen-vuxen samt chef- medarbetare
- årligen utvärdera och revidera aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan i samarbete med pedagoger, samt informera övrig personal
- om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits

#### PEDAGOGER OCH ANNAN FÖRSKOLEPERSONAL

- vara väl förtrogna med och följa förskolans aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan
- använda de dokument som beskrivs i aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan
- informera och involvera barn och vårdnadshavare i aktiva åtgärder för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan bland annat vid föräldramöten och utvecklingssamtal
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som de förmedlar och sträva efter likabehandling
- reagera direkt där diskrimineringen, trakasserier eller den kränkande handlingen utförs, om möjligt också lösa detta på plats
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering och annan kränkande behandling behöver anmälas
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda pedagogen är berörd, följs upp

#### VEM KONTAKTAR JAG?

- om du som personal/vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till Förskolechef
- personal som uppmärksammar kränkning mot barn av annan personal har skyldighet att anmäla detta till Förskolechef
- personal som blir kränkt av barn eller annan vuxen uppmanas att vända sig till Förskolechef eller skyddsombud
- personal som blir kränkt av förskolechef uppmanas att vända sig till avd. chefen eller skyddsombud