

Förskolan Trekanten

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Trygghet - Glädje - Kunskap

"Tillsammans skapar vi förutsättningar för det livslånga lärandet"

Kompissolen



Upprättad: 2020-11-24

Giltig tom: 2021-12-31

Innehållsförteckning

Inledning	s 3-4
Syfte och bakgrund	
Främja likabehandling och motverka kränkningar	
Ett sammanhållet uppdrag	
Tillitsfulla relationer	
Normer, normmedvetenhet och normkritik	
Definitioner	s 5
Styrdokument	s 6
Främjande och förebyggande arbete	s 7-9
Plan mot kränkande behandling	s 10-11
Aktiva åtgärder mot diskriminering	s 12
Plan mot diskriminering	s 13
Fördjupnings- och referensmaterial	s 14

Inledning

Förskola erbjuder trygghet, glädje och kunskap. Utbildningen är rolig och skapar därmed goda förutsättningar för ert barn att utvecklas genom lek och lärande där samspel med andra barn är viktig. Personalen erbjuder en mångsidig verksamhet där barnen får möjlighet att använda olika estetiska uttrycksformer såsom berättande, drama, rörelse och skapande. Utifrån en digitaliserad värld får barnen även utrymme för kunskaper genom att konstruera, programmera och koda med hjälp av digitala verktyg. Tillgängligheten för utevistelsen är viktig för oss och oavsett väder och vind så vistas vi ute. Vi har en stor gård med spännande lekmiljöer och möjlighet till motoriska utmaningar. Vi har dessutom skogen endast ett stenkast bort.

Syfte och bakgrund

Förskolan Trekantens plan mot diskriminering och kränkande behandling ska främja barnens lika rättigheter. Förskolans plan ska syfta till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling samt främja arbetet med att förstärka respekten för allas lika värde. Planen innehåller rutiner för att främja, förebygga, upptäcka, kartlägga, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vi tydliggör hur enheten arbetar förebyggande för att främja likabehandling av barn och vuxna och hur vi ska agera när barn eller vuxna blir utsatta för trakasserier eller annan kränkande behandling. Nedanstående punkter har, i kombination med det som nationella styrdokument föreskriver, varit viktiga utgångspunkter vid framtagandet av detta dokument. Exempel på framgångsfaktorer i likabehandlingsarbetet är: 1 • att arbeta med ett normkritiskt förhållningssätt, • att hela verksamheten är delaktig (inklusive barn och elever) • att aktivt och löpande arbeta med planen mot diskriminering och kränkande behandling • att planen grundas i verksamhetens situation här och nu.

Främja likabehandling och motverka kränkningar

Utbildningen ska enligt skollagen och läroplanerna utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Ibland sammanfattas detta som förskolans värdegrund. Det främjande arbetet ska syfta till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att bidra till en pedagogisk miljö där alla barn känner sig trygga och utvecklas. Förskolans värdegrund ska genomsyra verksamheten. Men vad betyder det egentligen? Kanske kan vi förstå värdegrunden som summan av de val, överenskommelser och handlingar som barn och pedagoger manifesterar i förskolan. Värdegrund blir därmed något vi gör och förskolans värdegrund, så som styrdokumentet formulerar den, genomsyrar verksamheten först när vi medvetet väljer och agerar på ett sätt som främjar barns/elevens lika rättigheter och möjligheter i förskolan.

Ett sammanhållet uppdrag

Arbetet med skolans värdegrund kan beskrivas med hjälp av perspektiven om, genom och för. Barn och elever utvecklar i arbetet med värdegrunden kunskaper om mänskliga rättigheter och demokrati. Värdegrundsarbetet sker också genom exempelvis de demokratiska arbetsformer och positiva arbetsklimat som ska råda i verksamheterna. I detta arbete utvecklar barn och elever förmågor som behövs för att aktivt kunna verka i ett demokratiskt samhälle. Perspektiven möjliggör en helhetssyn som bidrar till att värdegrunden integreras i kunskapsmålen.

Utdrag ur läroplanerna:

” Utbildningen i förskolan ska lägga grunden för ett livslångt lärande. Den ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn. Utbildningen ska utgå från en helhetssyn på barn och barnens behov, där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. I samarbete med hemmen ska förskolan främja barnens utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarsställande människor och samhällsmedlemmar. [...] Förskolan ska samarbeta med hemmen för att ge barnen möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Förskolan ska tydliggöra för barnen och barnens

vårdnadshavare vilka mål utbildningen har. Detta är en förutsättning för deras möjlighet till inflytande och förståelse för förskolans uppdrag. Det är viktigt att alla som ingår i arbetslaget har förmåga att förstå och samspela med barnen och att skapa tillitsfulla relationer med hemmen, så att förskole tiden blir positiv för barnen.”¹

”Skolans uppdrag är att främja lärande där individen stimuleras att inhämta och utveckla kunskaper och värden. Skolan ska i samarbete med hemmen främja elevers allsidiga personliga utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarsställande individer och medborgare. Skolan ska präglas av omsorg om individen, omtanke och generositet. Utbildning och fostran är i djupare mening en fråga om att överföra och utveckla ett kulturarv – värden, traditioner, språk, kunskaper – från en generation till nästa. Skolan ska vara ett stöd för familjerna i deras ansvar för barnens fostran och utveckling. Arbetet måste därför ske i samarbete med hemmen. Skolan har i uppdrag att överföra grundläggande värden och främja elevernas lärande för att därigenom förbereda dem för att leva och verka i samhället. Skolan ska förmedla de mer beständiga kunskaper som utgör den gemensamma referensram alla i samhället behöver.”²

Tillitsfulla relationer

Här följer några exempel på hur personal kan skapa förtroendefulla relationer till barnen/eleverna i skolan. Ett antal faktorer, hämtade från nedan citerade doktorsavhandling³, lyfts fram som särskilt viktiga vid relationsbyggande:

- att ta sig tid att lyssna,
- att se hela barnet/eleven – att låta barnets/elevens livsvärld få ta plats,
- att lyfta in barns/elevers erfarenheter i undervisningen,
- att på andra sätt möjliggöra barns/elevers delaktighet och inflytande,
- att bemöta barnen/eleverna utifrån de behov de har och
- att bygga ett förtroendekapital att ta av den dag läraren exempelvis behöver tillrättavisa ett barn/en elev.

Normer, normmedvetenhet och normkritik

Normkritiska perspektiv kan vara ett stöd och ge skolpersonal konkreta verktyg i skolans arbete med att hålla ihop arbetet med värden och kunskaper. Ett normkritiskt arbete berör hela det pedagogiska uppdraget och kan vara en grund för att dagligen, i planering, lektions-/verksamhetsinnehåll, bemötande, kollegialt lärande, reflektioner och bedömning arbeta mot att uppfylla målen i läroplanen.

Förutom att ge stöd i det dagliga pedagogiska arbetet och hjälpa till att uppfylla skolans demokratiuppdrag kan normmedvetenhet också hjälpa till att förebygga kränkningar i skolan. I flera rapporter⁴ fastslås att det som ligger till grund för att diskriminering och kränkande behandling uppstår inom skolan är normer. Normer riskerar att bidra till förtryck och ett uppreparande av maktstrukturer som leder till exkludering, diskriminering och kränkande behandling, som exempelvis våld (Skolverket 2009:88, Ungdomsstyrelsen 2013:13).

¹ Läroplan för förskolan Lpfö 18, s 7-8, *FÖRSKOLANS UPPDRAG Helhetsyn*

² Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (Reviderad 2018), s 7, *Skolans uppdrag*

³ Lilja, A. (2013). *Förtroendefulla relationer mellan lärare och elev* (Doktorsavhandling, Gothenburg Studies in Educational Science, 338). Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

⁴ Se artikel, *Normer, normmedvetenhet och normkritik*, Emilia Åkesson, Amphi Produktion /*Förskolan/skolans värdegrund – Grundskola och gymnasieskola/Modul: Främja likabehandling/Del 5: Normer, normmedvetenhet och normkritik*

Definitioner

Kränkningar av barns och elevers värdighet kan förekomma i form av:

- **Diskriminering** som innebär att ett barn eller en elev **missgynnas** av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
I verksamheten är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering eftersom diskriminering handlar om missgynnande och förutsätter någon form av makt hos den som utför diskrimineringen.
- **Trakasserier** som innebär ett uppträdande som **kränker någons värdighet** och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.
- **Kränkande behandling** är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet.

I Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling finns följande beskrivning av trakasserier och kränkande behandling:

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjligande eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Vem avgör vad som är kränkande?

- Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat.
- Det är barnet eller eleven som upplever sig utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat och kränkande.
- För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig.
- Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande.
- I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet.
- Barnet eller eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten.
- Det är viktigt att komma ihåg att yngre barn inte alltid har möjlighet att förmedla sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna.

(Skolverket: www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankning-av-elev)

Styrdokument

- **Skollag (2010:800)**, 6 kap
- **Diskrimineringslag (2008:567)**
- **Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling**
- **Barnkonventionen 2020-01-01**
- **Läroplan för förskolan Lpfö 18**
 - Förskolans värdegrund och uppdrag
 - 2.1 NORMER OCH VÄRDEN
 - 2.2 OMSORG, UTVECKLING OCH LÄRANDE
 - 2.3 BARNS DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
 - 2.8 REKTORNS ANSVAR

Styrdokumenterna för utbildningen påverkas även av och hänger samman med svensk och internationell rätt samt gemensamma överenskommelser som FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Europakonventionen och FN:s konventioner om barnets rättigheter, medborgerliga och politiska rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Principen ur Barnkonventionen om barnets bästa och barnets rätt att uttrycka åsikter i alla frågor som rör barnet finns till exempel med som utgångspunkt i skollagen.



Handläggare:
Susanne Fagergård
0480-45 21 14

Datum: 21-01-01

Främjande (för likabehandling) och förebyggande arbete (mot diskriminering och kränkande behandling)

Insats – Vad gör vi?

Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling aktualiseras för barn och personal samt vårdnadshavare. Nödvändiga uppdateringar och justeringar görs i planen.

Vi utgår från det förhållningssätt som Läroplanen för förskolan 18, utgår ifrån gällande förskolans värdegrund, normer och värden, utveckling och lärande, barns inflytande, förskola och hem, övergång och samverkan samt uppföljning, utvärdering och utveckling. Detta förhållningssätt genomsyrar hela vår verksamhet. All personal ansvarar för trygghet och trivsel på förskolan, att tydligt reagera vid dåligt beteende, konflikter mellan barn och då barn verkar må dåligt. Informationen ska föras vidare till ansvarig förskollärare eller barnskötare. Förskollärare och barnskötare ska även uppmuntra barnen att berätta för vuxna på förskolan om diskriminering och/eller annan kränkande behandling förekommer på förskolan.

Tid - När?

Återkommande

Ansvar

Rektor – förskollärare - barnskötare

Insats – Vad gör vi?

Varje höst- och vårtermin genomför vi verksamhetsobservationer för trygghetssäkra barn på förskolans. Detta sker i våra pedagogiska miljöer på avdelningarna samt i den planerade miljön och naturmiljön på gården. Sammanställningen av observationerna arbetar respektive arbetslag samt vår jämställdhetsgrupp vidare med.

Tid - När?

Oktober 2020 för att kunna upprätthålla till jan 2021

Ansvar

Rektor – förskollärare – barnskötare

Insats – Aktivt arbete för att motverka och medvetandegöra stereotypa könsroller, vi erbjuder en pedagogisk miljö för alla

Vi håller ett aktivt arbete med våra pedagogiska miljöer igång samt diskussioner levande kring material och vad vi erbjuder våra barn och varför. Relevant och adekvat litteratur ska finnas tillgänglig på samtliga av förskolans avdelningar. Prideveckan uppmärksammas och dokumenteras.

Tid

Återkommande

Ansvar

Rektor – specialpedagog – jämställdhetsgruppen – förskollärare - barnskötare

Insats – Jämställd förskola 2020

Enheten jämställdhetsgrupp arbetar kontinuerligt med punkterna som finns utifrån kriterierna för Jämställd förskola 2020. Jämställdhetsgruppen sprider information till övrig personal. Genus böcker plockas fram till enheten

Ansvar

Rektor - jämställdhetsgrupp – förskollärare – barnskötare

Handläggare:
Susanne Fagergård
0480-45 21 14

Datum: 21-01-01

Insats - Skolverkets modul - *Främja likabehandling.*

All personal kommer under ht 2021 genomföra hela eller delar av Skolverkets modul - *Främja likabehandling.* Detta kommer öka personalens profession i arbetet med likabehandling- och diskrimineringsfrågor.

Tid

Ht-21

Ansvar

Rektor

Insats - Planen ska vara känd för våra vårdnadshavare

Vår plan mot diskriminering och kränkande behandling presenteras för vårdnadshavare vid första mötet med förskolan. Mötet inträffar första kvällen vid terminens början v.33 & v.2. Förskollärare har ansvar för att information om planen når familjer vars barn börjar på förskolan under terminen, samt påminna vårdnadshavare som har barn i utbildningen sedan tidigare. Planen finns tillgänglig i våra entréer på förskolan, samt på förskolans hemsida där vårdnadshavarna kan ta del av den.

Tid

Måndag v. 33 & v. 2

Ansvar

Rektor – förskollärare - barnskötare

Insats – Alla barn är allas barn

För att leva upp till vår vision ”trygghet-glädje-kunskap” är det självklart att all personal finns tillgänglig för alla enhetens barn. Det är personalens uppgift att agera om exempelvis en konflikt uppstår mellan barn, samt ta hand om situationer vilket barn det än gäller.

Tid

Återkommande

Ansvar

All personal på förskolan

Insats – Barngenomgångar

Varje termin träffas rektor, specialpedagog och förskollärarna för barngenomgångar, detta ska gynna personal inför kommande utvecklingssamtal, samt att se svagheter och styrkor som avd. behöver ta vara på i sin utbildning.

Tid

Höst/vår

Ansvar

Rektor – specialpedagog - personal

Insats – Vårdnadshavarmöte

I oktober har avdelningarna vårdnadshavarmöte där man delge vårdnadshavare förskolans arbete kring motverkan av diskriminering samt kränkande behandling. I samband med detta synliggörs vår plan. Här ges då möjligheten för vårdnadshavare att ställa frågor till personalen.

Tid

Oktober v. 41-43

Ansvar

Förskollärare, Barnskötare

Handläggare:
Susanne Fagergård
0480-45 21 14

Datum: 21-01-01

Insats – vårdnadshavarpanel

En gång per termin erbjuds de vårdnadshavare som önskar vara delaktiga i förskolans vårdnadshavspanel utrymme för enkätfrågor av olika slag.

Tid

Hösten/våren

Ansvar

Rektor

Insats – Jämställdhetsgrupp på enheten

Ansvarar för att uppdatera hela personalgruppen på vilka bitar som är viktigt att arbeta med lite extra mycket. Utifrån forskning och vetenskapliga grunder, samt beprövade erfarenheter. Gruppen träffas minst en gång per halvår och lyfter viktiga frågor tillsammans med rektor. Jämställdhetscaféet ska upprätthållas när Corona pandemin är balanserad.

Tid

Återkommande

Ansvar

Rektor – jämställdhetsgruppen

Plan mot kränkande behandling

Kartläggning

Ansvar: Rektor - specialpedagog – förskollärare – barnskötare - vårdnadshavare

Vi har genomfört följande **kartläggningar**...

- Utbildningsförvaltningens enkät
- Vårdnadshavarenkät
- Egna enkäter - vårdnadshavarpanel
- Organiserade samtal med barn och personal
 - Djupintervjuer med utvalda barn
 - Studie utifrån rektor utb. studiero/trygghet och kränkning
- Verksamhetsobservationer
- Barngenomgångar – rektor, specialpedagog, psykolog, avd.
- Dokumentation från fall av kränkande behandling
- Personalens observationer
- Samtal med vårdnadshavare

Barns medverkan sker under observationer, samt i det dagliga återkommande arbetet utifrån styrdokumentens krav på ett demokratiskt arbete fritt från diskriminering och kränkande behandling.

Vårdnadshavarenkätet visade 2020

Ansvar: Rektor – specialpedagog – utvecklingsgrupp

- Mitt barns känslomässiga behov (som t.ex. behov av tröst, närhet och bekräftelse) tillgodoses på förskolan, 95/105
- Förskolepersonalen arbetar för att barnen ska utveckla respekt för varandra, 105/108 tycker att det stämmer ganska bra eller helt och hållet.
- Det är tydligt att kränkande behandling inte accepteras på förskolan, 99/105 tycker att det stämmer ganska bra eller helt och hållet.
- Flickor och pojkar ges samma förutsättningar på förskolan, 91/108 tycker att det stämmer ganska bra eller helt och hållet (16 vet ej).

Vår **analys** utifrån ovanstående kartläggningar är...

- Utifrån verksamhetsobservationerna har det visat sig att det finns platser där barn på förskolan känner sig...
- Vårdnadshavsenkäten visade att de flesta litar på att personalen gör det som förväntas av de utifrån värdegrundsfrågor. Vi fortsätter att sikta mot 100% i dessa frågeställningar.

Barns medverkan sker under utvecklandet av den pedagogiska miljön, samt i det dagliga återkommande arbetet utifrån styrdokumentens krav på ett demokratiskt arbete fritt från diskriminering och kränkande behandling

SPSM:s digitala värderingsverktyg

Ansvar: Rektor – specialpedagog

- Värderingsverktyget ger utbildningen förutsättningar & stöd för att kunna utveckla lärmiljön.
- Värderingsverktyget är utformat för att samla kunskap som finns i organisationen om hur tillgänglig verksamheten är.
- Efter genomförd kartläggning och analys av resultat upprättas i verktyget en handlingsplan med valda utvecklingsområden.

Samtliga enheter ska ha genomfört kartläggning och upprättat handlingsplan med hjälp av värderingsbetyget före utgången av år 2020.

Mål för kommande år

Ansvar: Rektor – specialpedagog - utvecklingsgrupp

Utifrån kartläggning och nulägesanalys ser vi att vi behöver arbeta med följande åtgärder...

- Utifrån våra observationer på hela förskolan fortsätta fundera kring våra lärmiljöer i syfte att ge alla barn samma möjligheter utifrån kön i den pedagogiska miljön.
- Tydliggöra vår plan för diskriminering och kränkande behandling för vårdnadshavarna.
- synliggöra vårt arbete kring att vi inte accepterar kränkande behandling för vårdnadshavarna.
- Synliggöra vårt arbete kring barns respekt för varandra för vårdnadshavarna.
- Jämställdhetsgruppen fortsätta sitt arbete mot en Jämställd förskola 2020.
- SPSM's värderingsverktyg ska öka verksamhetens arbete kring miljö.

Barns medverkan sker i arbetet med våra pedagogiska miljöer.

Uppföljning och utvärdering

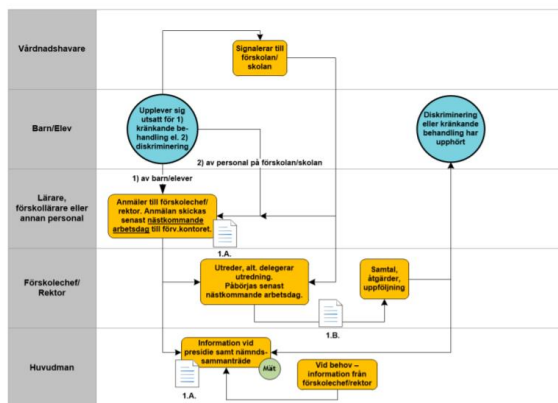
Ansvar: Rektor

Uppföljning genomförs på följande sätt och vid dessa tidpunkter...

- Målen för kommande läsår kommer att utvärderas och följas upp i samband med att Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras.

Åtgärder vid akuta händelser

Se verksamhetshandboken - *Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling.*



Aktiva åtgärder mot diskriminering

1. Undersöka risker för diskriminering

Första steget innebär att utbildningsanordnaren ska undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Genom att undersöka den egna verksamheten säkerställs att de åtgärder som vidtas motsvarar en verksamhets faktiska behov.

Undersökningen ska vara en inventering och utredning av verksamheten för att identifiera hinder för lika rättigheter och möjligheter och för att identifiera om det förekommer diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier.

Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer.

Undersökningen kan göras på olika sätt. Det kan handla om att en förskola/skola undersöker sin verksamhet genom:

- observationer
- pedagogisk dokumentation /reflektionsprotokoll
- utvecklingssamtal
- intervjuer av barn/elever

Gör undersökningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera risker/hinder i verksamheten.

2. Analysera orsaker

Efter undersökningen ska utbildningsanordnaren analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder.

Analysens omfattning beror i stor utsträckning på vilken typ av verksamhet det handlar om och hur stor den är.

3. Genomföra åtgärder

I steg tre ska utbildningsanordnaren genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Utbildningsanordnaren ska alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras.

Utbildningsanordnaren ska genomföra åtgärder för att undanröja de upptäckta riskerna och hindren, främjande åtgärder i syfte att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper, det vill säga undanröja hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Åtgärderna ska motsvara faktiska behov. Det betyder inte att det måste finnas ett barn/en elev i verksamheten som kan drabbas idag, utan att det finns risker eller hinder som skulle kunna leda till att någon kan bli diskriminerad.

4. Följ upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna.

När det är klart ska de erfarenheter som arbetet har gett gå att använda i steg ett (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Plan mot diskriminering

Undersökning

Följande metoder har använts för att undersöka risker för diskriminering...

- 1) Observationer i den pedagogiska miljön
- 2) Vårdnadshavarenkät

Analys

Följande orsaker till risker och hinder har vi analyserat...

- 1) Risken att våra pedagogiska miljöer inte är tillgängliga för alla barn
- 2) Att vi utifrån verksamhetsobservationer inte uppmärksammar barn som visar oro eller begränsad trygghet på förskolan.

Åtgärder

Följande åtgärder ska vi arbeta med för att förebygga diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för barn och elever...

- 1) Ständiga diskussioner om allas lika värde.
- 2) Närvarande reflekterande pedagoger

Uppföljning och utvärdering

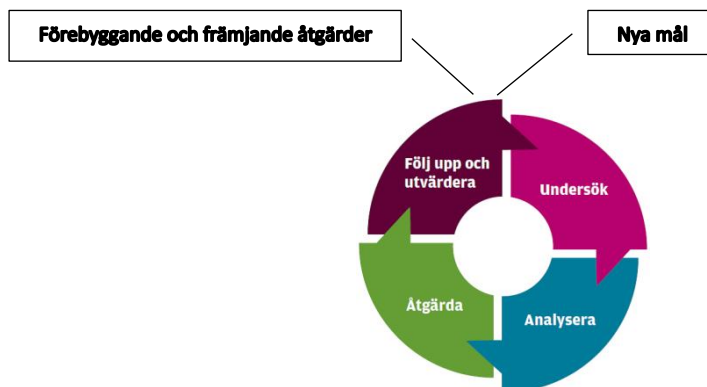
Ansvar: Rektor, jämställdhets- & utvecklingsgrupp

Uppföljning och utvärdering genomförs på följande sätt och vid dessa tidpunkter...

- Åtgärden kommer att utvärderas och följas upp i samband med att Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras.

Åtgärder vid akuta händelser

Se verksamhetshandboken - *Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling.*



Fördjupnings- och referensmaterial

Skolverket

A) Modulen - Främja likabehandling

Sökväg: *Lärportalen/ Alla moduler/ Förskolan/ skolans värdegrund/ Främja likabehandling*

Modulen består av åtta delar:

1. Ett sammanhållet uppdrag
2. Tillitsfulla relationer
3. Trygghet och studiero
4. Interaktion på nätet
5. Normer, normmedvetenhet och normkritik
6. Normerna i min verksamhet
7. Bemötande och förväntningar
8. Hitta balansen

Varje del av består i sin tur av fyra moment:

- Moment A – individuell förberedelse
- Moment B – kollegialt arbete
- Moment C – aktivitet
- Moment D – gemensam uppföljning

Omfattning

Det tar cirka 30 timmar att arbeta med en modul.

B) Stödmaterial

- ”Nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling”
- ”Förskolans och skolans värdegrund – förhållningssätt, verktyg och metoder”