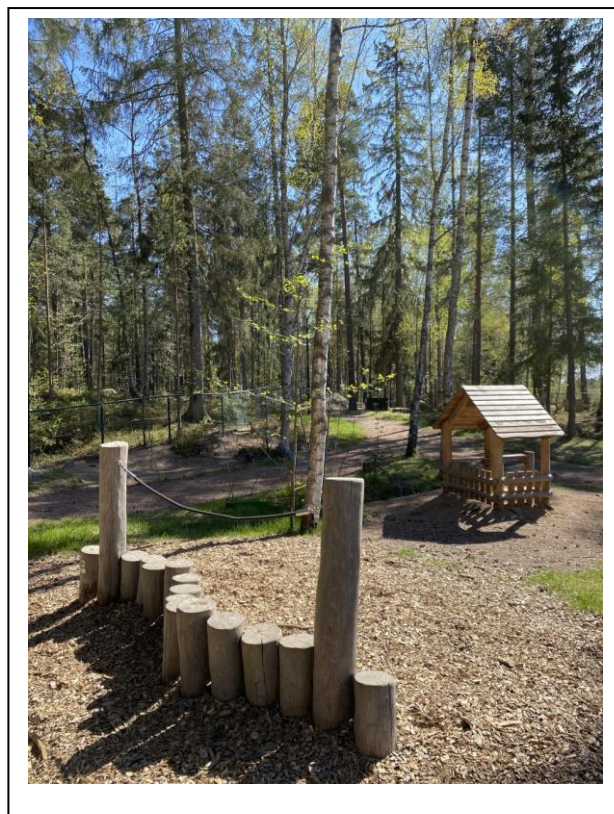


**Plan för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

**Mörmoskogens förskola  
Läsåret 22/23**

**Linda Persson  
Rektor**

Dnr:



# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Mörmoskogens förskolas vision .....</b>	<b>4</b>
<b>Så här blir planen känd för barn, vårdnadshavare och personal .....</b>	<b>4</b>
<b>Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier .....</b>	<b>5</b>
Diskriminering och diskrimineringsgrunder .....	5
Direkt diskriminering .....	5
Indirekt diskriminering .....	5
Bristande tillgänglighet .....	6
Trakasserier .....	6
Sexuella trakasserier .....	6
Instruktion att diskriminera .....	6
Kränkande behandling .....	6
Repressalier .....	6
<b>Redogörelse av genomförande av föregående års planerade åtgärder .....</b>	<b>6</b>
Identifierade styrkor och utvecklingsområden i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.	7
<b>Kartläggning och analys av risker för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling, repressalier samt hinder för enskildas rättigheter och möjligheter .....</b>	<b>8</b>
Planering för genomförande av kartläggning .....	8
Resultat av kartläggning. ....	8
Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder. ....	9
<b>Mål för att främja allas lika rättigheter och möjligheter .....</b>	<b>9</b>
Åtgärder som planeras att genomföras under året .....	9
Ansvarsfördelning för respektive åtgärd .....	9
Plan för uppföljning och utvärdering av åtgärder .....	9
Uppföljning och utvärdering av åtgärder – resultat och eventuell formulering av nya åtgärder .....	9
<b>Mål för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling .....</b>	<b>10</b>
Åtgärder som planeras att genomföras under året .....	10
Ansvarsfördelning för respektive åtgärd .....	10
Plan för uppföljning och utvärdering av åtgärder .....	10

Uppföljning och utvärdering av åtgärder – resultat och eventuell formulering av nya åtgärder .... 10

**Rutiner och riktlinjer när barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten ..... 10**

Rutiner för hur barn och vårdnadshavare ska göra anmälan ..... 11

Rutiner för hur personals och rektors anmälningskyldighet ska fullgöras ..... 11

Rutiner för utredning ..... 11

Åtgärder för att förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten i framtiden ..... 12

Dokumentation och uppföljning av åtgärder ..... 12

Uppföljning och utvärdering av rutiner och riktlinjer när barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten ..... 13

**Barns och vårdnadshavares delaktighet i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ..... 13**

## Inledning

Den här planen handlar om förskolans systematiska arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Detta sker genom ett fortlöpande arbete i fyra steg - kartlägga, analysera, åtgärda och följa upp. Arbetet ska ske i samverkan med barn, elever och vårdnadshavare och dokumenteras löpande. En ny plan upprättas varje år i samband med läsårets start.

## Mörmoskogens förskolas vision

- En likvärdig förskola som ger alla barn en röst i olika uttrycksformer och där alla barn blir nyfiket lyssnade till.
- En demokratisk plats där olikheter och mångfald värnas om, tas tillvara och ses som en tillgång för alla.
- En förskola där pedagoger tar ansvar för stöd och stimulans och att varje barn blir en tillgång i gruppen.
- En förskola där barn och pedagoger är kunskapande medforskare i en rik, föränderlig och tillgänglig miljö.
- En förskola där barns intressen, lärprocesser och uttryck gör avtryck i miljöer och dokumentationer.
- Möten med alla barn, vårdnadshavare, pedagoger och andra professioner på förskolan präglas av glädje, engagemang och professionellt förhållningssätt.
- Förhållningssätt till material präglas av kreativitet, delakultur och hållbarhetsaspekt.
- Kollegialt lärande präglas av öppen reflektionskultur med strävan efter utveckling av en likvärdig förskola med inspirerande och tillgängliga lärmiljöer.

## Så här blir planen känd för barn, vårdnadshavare och personal

Personal:

- Genomgång av planen i samband med höstterminens första kompetensutvecklingsdag.
- Mål, kartläggning och planering av åtgärder lyfts in i arbetslagens respektive systematiska kvalitetsarbete.
- Pedagogisk dokumentation är ett viktigt verktyg för att synliggöra framgångsfaktorer, risker och hinder i verksamheten.
- Att kartlägga, analysera, åtgärda och följa upp arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är en del av det pedagogiska årshjulet och står i direkt förbindelse med den ständigt pågående utvecklingen av tillgängliga lärmiljöer fysiskt, pedagogiskt och socialt.

Vårdnadshavare:

- Planen publiceras som en nyhet i vklass för Mörmoskogens vårdnadshavare samt på
- hammaro.se <https://www.hammaro.se/Barn--utbildning/Forskola/forskolor2/Forskolor/mormoskogens-forskola/>

- Pedagogerna lyfter planen i samband med förskolemöte (föräldramöte), uppföljningssamtal och utvecklingssamtal.

Barn:

- Tillgängliga lärmiljöer fysiskt, pedagogiskt och socialt med en syn på utbildningen där normer och värden, kunskaper, utveckling och lärande och barns delaktighet och inflytande utgör en helhet är en förutsättning för att göra demokrati i förskolan tillsammans med barnen, där pedagoger har ansvar för uppdraget.
- Arbetet med kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning införlivas i den dagliga verksamheten tillsammans med barnen.

## **Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och repressalier**

Alla barn och elever har rätt att vistas i förskolan/skolan utan att utsättas för och det är förbjudet för skolans huvudman och personalen i verksamheten att utsätta ett barn eller en elev för någon form av kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier. (Skollag 2010:800 och diskrimineringslag 2008:567).

### **Diskriminering och diskrimineringsgrunder**

Diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det finns sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

#### **Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering är när någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och det finns en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering är när det finns en regel som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Men det är inte indirekt diskriminering om syftet med regeln är berättigat och sättet som används för att uppnå syftet är lämpligt och nödvändigt.

### **Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet är när en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ta del av verksamheten. Utgångspunkten för vad som är en skälig åtgärd är de krav på tillgänglighet som gäller enligt de lagar och regler som finns för verksamheten, till exempel skollagen. Om en åtgärd är skälig eller inte beror bland annat på om verksamheten har praktiska och ekonomiska förutsättningar för att genomföra åtgärden. Hänsyn tas också till om det handlar om en kortare kontakt eller en längre relation.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier menas ett beteende av sexuell natur som är oönskat av den som blir utsatt för det.

### **Instruktion att diskriminera**

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

### **Kränkande behandling**

Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet.

### **Repressalier**

Personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att barnet, eleven eller vårdnadshavaren har anmält förskolan/skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

## **Redogörelse av genomförande av föregående års**

### **planerade åtgärder**

I föregående års arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har vi fortsatt att utveckla en gemensam förståelse för innebörden i tillgängliga lärmiljöer fysiskt, socialt och pedagogiskt och våra värden och hur det kommer till uttryck i verksamheten.

Pedagogerna har (i olika utsträckning) undersökt verksamheten med stöd av pedagogisk dokumentation som verktyg. Vi har strävat efter att i högre grad än tidigare upptäcka våra normer och värden med stöd av pedagogisk dokumentation och synliggöra våra normer och värden i våra analyser i SKA.

Utvecklandet av en öppen reflektionskultur på både arbetslags- och enhetsnivå har fortsatt under läsåret. Vi har haft kollegialt lärande i form av reflektionsmöten i tvärgrupper varje vecka där rektor och specialpedagog samt en pedagog från varje avdelning deltagit. Litteraturstudier och pedagogisk dokumentation har i dessa möten varit underlag för reflektion kring olika frågeställningar som berör barnsyn, pedagogens roll, syn på lärande och kunskap, syn på förskolan och tillgängliga lärmiljöer.

Under året har vi lyft rutiner gällande tillgänglighetsarbete för att öka pedagogernas kännedom om och medvetenhet kring hur vi genom kartläggning möjliggör upptäckter av hinder och risker i verksamheten. Alla arbetslag har övat på att göra en kartläggning och dokumentera i en tillgänglighetsplan utifrån ett case med syftet att öka förtroendet i arbetsgången med kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning.

### **Identifierade styrkor och utvecklingsområden i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Hur normer och värden kommer till uttryck i verksamheten har synliggjorts i samband med gemensamma reflektioner i forum för kollegialt lärande. Reflektionskulturen har utvecklats under läsåret som gått och pedagoger delar med sig av såväl framgångsfaktorer som utvecklingsområden. Forum för kollegialt lärande är en viktig del i förskolans utvecklingsarbete.

Gemensamma litteraturstudier är en styrka i utvecklingsarbetet med att forma en tillgänglig utbildning.

Medvetenhet kring normer och värden/pedagogers förhållningssätt och dess koppling till verksamhetens kvalitet har inte synliggjorts i avdelningarnas egna SKA i någon större utsträckning. Detta är ett område som vi behöver utveckla.

Barns och vårdnadshavare behöver göras delaktiga i kartläggningsarbetet för att upptäcka hinder och risker i verksamheten. Fram till nu har vi endast tagit fram generella åtgärder för hela förskolan. Vi behöver framåt komplettera detta med åtgärder som grundar sig i respektive avdelnings kartläggningsarbete.

Alla arbetslag behöver få en rutin på att använda pedagogisk dokumentation som verktyg. Förståelsen för tillgänglig miljö och pedagogisk dokumentation som motor i verksamheten behöver också utvecklas på förskolan.

Alla arbetslag behöver få en rutin på att göra kartläggningar, analyser, uppföljningar och även skriftligt dokumentera dessa.

# **Kartläggning och analys av risker för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling, repressalier samt hinder för enskildas rättigheter och möjligheter**

## **Planering för genomförande av kartläggning**

Frågor för varje arbetslag att löpande under läsåret undersöka och dokumentera i avdelningens systematiska kvalitetsarbete med stöd i pedagogisk dokumentation:

- Vilka risker för diskriminering, trakasserier, kränkande behandling, repressalier samt hinder för enskildas rättigheter och möjligheter ser vi i verksamheten?
- Finns det normer och föreställningar på förskolan, i barngruppen eller hos pedagogerna, som inte gynnar alla barn?
- Hur konkretiseras våra värden i lärmiljöer, material, dokumentation, förhållningssätt, organisation?
- Hur skapar vi tillgängliga och inspirerande lärmiljöer för alla barn?
- Hur ger vi barnen möjlighet att utveckla en positiv uppfattning om sig själva som lärande och skapande individer och en tillgång i gruppen?

Frågorna ovan undersöks även i forum för kollegialt lärande och när specialpedagog och rektor möter arbetslag i reflektion och handledning.

Följande frågor används i kartlägningsarbetet tillsammans med barn och vårdnadshavare (trygghetsvandring med barn, samtal med barn, samtal med vårdnadshavare):

- Finns det platser, situationer, aktiviteter på förskolan där barn uttrycker rädsla, oro eller olust?
- Finns det platser, situationer, aktiviteter på förskolan där det ofta uppstår konflikter eller där samspelet inte gynnas?
- Finns det platser, situationer, aktiviteter på förskolan där barn ofta skadar sig?
- Finns det barn som uttrycker rädsla, oro eller olust för möte med andra barn eller vuxna?

## **Resultat av kartläggning**

Kartlägningsarbetet startar i augusti och en första sammanställning och analys av resultat sker i slutet av oktober. Utifrån analysen planeras läsårets åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.



## **Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder**

### **Mål för att främja allas lika rättigheter och möjligheter**

- Fortsätta att utveckla en gemensam förståelse för innebörden i tillgängliga lärmiljöer och våra värden och hur det kommer till uttryck i utbildningen/undervisningen.
- I högre grad upptäcka våra normer och värden med stöd av pedagogisk dokumentation.
- Synliggöra våra normer och värden i våra analyser i SKA.

### **Åtgärder som planeras att genomföras under året**

Pedagogerna undersöker undervisningen/utbildningen med stöd av pedagogisk dokumentation som verktyg. Alla arbetslag behöver få en rutin på att kartlägga/dokumentera, analysera, följa upp och även skriftligt dokumentera processer.

Ansvarig: Pedagoger

Forum för kollegialt lärande, reflektionsmöten i tvärgrupper, varje vecka. Rektor/specialpedagog deltar samt en pedagog från varje avdelning. Litteraturstudier och dokumentation utgör underlag för reflektion kring olika frågeställningar som berör barnsyn, pedagogens roll, syn på lärande och kunskap, syn på förskolan, tillgängliga lärmiljöer etc. Rektor och specialpedagog deltar och utmanar och stödjer pedagogerna genom att ställa nyfikna frågor och hålla fokus. Ansvarig: Rektor, specialpedagog, pedagoger

Läsa gemensam litteratur/forskning som utgångspunkt för reflektion. Innehållet väljs ut av rektor och specialpedagog i processen för det systematiska kvalitetsarbetet. Ansvarig: Pedagoger, rektor och specialpedagog.

### **Ansvarsfördelning för respektive åtgärd**

Se ovan.

### **Plan för uppföljning och utvärdering av åtgärder**

Uppföljning av åtgärder sker i samband med kompetensutvecklingsdagarna i oktober och januari.

Utvärdering av åtgärder sker i samband med kompetensutvecklingsdag i maj.

### **Uppföljning och utvärdering av åtgärder – resultat och eventuell formulering av nya åtgärder**

(Formuleras i samband med uppföljning och utvärdering)

## **Mål för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

- All personal ska vara väl förtrogna med diskrimineringsgrunderna och vad kränkande behandling och trakasserier innebär.
- All personal ska vara väl förtrogna med Hammarö kommuns värdegrundsarbete.
- Kartläggningar görs regelbundet av respektive arbetslag såväl inomhus som utomhus.
- Pedagoger är närvarande och aktivt medforskande och sprider ut sig i alla miljöer såväl inomhus som utomhus där barnen befinner sig.
- Pedagoger är lyhörda och uppmärksamma på hinder och risker i verksamheten.
- Pedagoger är lyhörda för barn och vårdnadshavares uttryck för hinder och risker i verksamheten.

### **Åtgärder som planeras att genomföras under året**

(Föregås av kartläggningsperiod, se planering. Åtgärder formuleras i samband med oktobers kompetensutvecklingsdag.)

### **Ansvarsfördelning för respektive åtgärd**

### **Plan för uppföljning och utvärdering av åtgärder**

### **Uppföljning och utvärdering av åtgärder – resultat och eventuell formulering av nya åtgärder**

## **Rutiner och riktlinjer när barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten**

"En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden."  
(Skollag 2010:800 6 kap. 10§)

"Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall

vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden." (Diskrimineringslag 2008:567 2 kap. 7§)

Det är det utsatta barnets upplevelse som ska beaktas, om barnet känner sig kränkt eller diskriminerad. Enligt förarbeten till skollagen gäller anmälningsskyldigheten även om barn som utsatts inte själv känner sig kränkt. Det kan uppstå situationer där barn på grund av tex. ålder eller funktionsnedsättning inte förstår eller kan uttrycka att den blir utsatt för kränkande behandling. Finns det en misstanke om kränkande behandling ska en anmälan göras.

### **Rutiner för hur barn och vårdnadshavare ska göra anmälan**

Vårdnadshavare som får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling meddelar förskolan omgående. Barn och vårdnadshavare kan göra muntliga eller skriftliga anmälningar till pedagogerna på avdelningen. Anmälningar kan även göras till andra pedagoger på förskolan samt till:

Rektor Linda Persson  
054-515560  
linda.persson2@hammaro.se

Specialpedagog Ulrika Eriksson  
054-515062  
ulrika.eriksson@hammaro.se

### **Rutiner för hur personals och rektors anmälningsskyldighet skall fullgöras**

Personal som får kännedom om eller bevittnar en händelse där barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ingriper i den akuta situationen. Samma personal anmäler omgående detta till rektor. Detta kan ske muntligt eller genom att fylla i den övre delen av blanketten "Kränkande behandling, diskriminering och trakasserier del 1". Rektor fyller i den nedre delen av samma blankett och lämnar omgående blanketten till förvaltningschef för vidarebefordran till huvudmannen. Kopia behålls på enheten. Redovisning av anmälda händelser tas upp under en stående punkt på varje nämndsmöte.

Pedagog i arbetslaget kontaktar de berörda barnens vårdnadshavare och informerar om händelsen och hur förskolan arbetar i ärendet.

Vid misstanke om att barn far illa har all personal anmälningsplikt till socialtjänsten. I ärenden enligt denna rutin bör dessutom rektor i varje enskilt fall särskilt ta ställning till om anmälan bör göras till socialtjänsten eller till annan myndighet.

### **Rutiner för utredning**

Det är rektor, som enligt delegation, ansvarar för att uppgifter om diskriminering, trakasserier och kränkning utreds. Dokumentation sker i avsedd blankett "Kränkande behandling, diskriminering och trakasserier dokumentation av utredning".

Utredningen består av samtal med den som utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, samtal med den som anses diskriminerat, trakasserat

eller kränkt och samtal med andra som befunnit sig runt den aktuella situationen, samtal med vårdnadshavare och samtal med pedagoger.

Orsakerna till vad som inträffat ska här analyseras och dokumenteras. Utredningens omfattning beror på det enskilda fallet men det är alltid den enskilda barnets upplevelse som är utgångspunkt i utredningsarbetet.

Om det av någon anledning är lämpligare att utredningen sköts av någon annan än barnets rektor kan utredningsansvaret genom överenskommelse med förvaltningschefen överlämnas till annan rektor eller någon i förvaltningsledningen. Om en sådan överenskommelse äger rum är det denna person som ansvarar för det som rektor i denna text ansvarar för.

### **Åtgärder för att förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten i framtiden**

Plan för åtgärder upprättas för varje enskilt fall av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och dokumenteras. Åtgärderna bör riktas såväl till det barn som blivit utsatt samt till de barn eller vuxen som utövat kränkningen. Pedagogerna ser utifrån aktuell händelse över den fysiska, pedagogiska och sociala tillgängligheten och utformar åtgärder för att förhindra att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling sker i framtiden. Stöd av specialpedagog för observation, kartläggning, analys och framtagande av åtgärder kan vara aktuellt. Åtgärder som ska vidtas dokumenteras och presenteras för berörda vårdnadshavare.

Vid misstanke om att barn far illa har all personal anmälningsplikt till socialtjänsten. I ärenden enligt denna rutin bör dessutom rektor i varje enskilt fall särskilt ta ställning till om anmälan bör göras till socialtjänsten eller till annan myndighet.

### **Dokumentation och uppföljning av åtgärder**

Pedagogerna på avdelningen ansvarar för att kontinuerligt, med ca 1-2 veckors intervall, kontakta berörda vårdnadshavare och följa upp det som hänt. Har diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling upphört? Hur är barnets upplevelse?

För att kunna följa upp effekterna av åtgärderna är det viktigt att dokumentation sker löpande under processen. Dokumentationen kan även hjälpa till att synliggöra om de inträffade kränkningarna eller trakasserier är del av ett mönster som kräver ytterligare kartläggning, analys och åtgärder.

Uppföljning av åtgärder sker efter ca en månad med berörda pedagoger, rektor, specialpedagog och berörda vårdnadshavare. Vid behov av ytterligare åtgärder görs en ny uppföljning efter ca en månad. Rektor ansvarar för att dokumentation och gemensam uppföljning av åtgärder verkställs.

När en händelse utretts och relevanta åtgärder vidtagits bedömer rektor om ärendet kan avslutas. Avslutande av ärende dokumenteras på blankett "Kränkande behandling, diskriminering och trakasserier del 2" som sedan lämnas ifyllt till förvaltningschefen för rapportering till huvudmannen. Huvudmannen kan besluta att dokumentationsblanketten ska bifogas. Vidtagna åtgärder i avslutade ärenden redovisas under en stående punkt på varje nämndsmöte.

Om det av någon anledning är lämpligare att utredningen sköts av någon annan än barnets rektor kan utredningsansvaret genom överenskommelse med förvaltningschefen överlämnas till annan rektor eller någon i förvaltningsledningen. Om en sådan överenskommelse äger rum är det denna person som ansvarar för det som rektor i denna text ansvarar för.

### **Uppföljning och utvärdering av rutiner och riktlinjer när barn anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten**

Rutiner och riktlinjer utvärderas av förskolans arbetslag i slutet av varje vårtermin. Känner alla som arbetar på förskolan till gällande rutiner och riktlinjer? Fullgörs anmälningsplikten? Finns det något i rutinen som behöver förtydligas eller ändras?

Vårdnadshavares erfarenheter gällande rutinen tas tillvara i samband med uppföljning av vidtagna åtgärder.

### **Barns och vårdnadshavares delaktighet i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Förtroendefulla relationer mellan pedagoger och barn och pedagoger och vårdnadshavare är en förutsättning för delaktighet i arbetet. Att pedagogerna visar engagemang och att barns och vårdnadshavares signaler lyssnas in och tas på allvar och bemöts på ett adekvat sätt.

De olika områdena i förskolans uppdrag, normer och värden, kunskap, utveckling och lärande och barns delaktighet och inflytande hänger samman och är oskiljaktiga. Det handlar om att göra demokrati tillsammans

Pedagogisk dokumentation som verktyg möjliggör ett lyssnande och demokratiskt förhållningssätt.

Trygghetsvandringar/intervjuer genomförs i varje barngrupp. Pedagogerna behöver vara lyhörda och lyssna in barns olika uttryck för trygghet och trivsel.

Daglig kontakt med vårdnadshavare genom samtal om barnets intressen, lärande och samspel samt trygghet och trivsel.

Lyfta vårdnadshavares perspektiv rörande risker och hinder vid uppföljningssamtal vid introduktion och utvecklingssamtal.

Informera om avdelningens arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling vid förskolemöte (föräldramöte).