



Plan mot diskriminering och kränkande behandling Läsåret 2021–2022

Örebro Waldorfförskola Viljan

**Denna plan mot diskriminering och kränkande behandling skall finnas tillgängligt på
alla Viljans avdelningar, samt på hemsidan och kontoret.**

Innehållsförteckning

| | |
|---|---------------|
| Viljans likabehandlingsarbete | sid 3 |
| Ett separat dokument finns upprättat som beskriver Viljans kontinuerliga likabehandlingsarbete, vilket inkluderar det löpande kollegiala arbetet, tidsangivna mål samt ansvarsfördelning. | |
| Vår vision när det gäller trygghet och trivsel | sid 4 |
| Waldorfpedagogiken | sid 4 |
| Främjande trygghetsarbete | sid 5 |
| Viljans kontinuerliga likabehandlingsarbete ingår i det främjande trygghetsarbetet | |
| Förebyggande trygghetsarbete | sid 5 |
| Strategier för att upptäcka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling | |
| MÅL 21-22 avseende främjande och förebyggande trygghetsarbete | sid 6 |
| Trygghet och likabehandling – övergripande mål | sid 7 |
| Information om likabehandlingsarbetet | sid 7 |
| Utveckling av likabehandlingsarbetet | sid 7 |
| Åtgärdande trygghetsarbete | sid 8 |
| Rutiner för att <u>upptäcka</u> diskriminering eller annan kränkande behandling | sid 8 |
| Rutiner för att <u>utreda</u> diskriminering eller annan kränkande behandling | sid 9 |
| Rutiner för att <u>åtgärda</u> diskriminering eller annan kränkande behandling | sid 10 |
| MÅL 21-22 avseende åtgärdande trygghetsarbete | sid 11 |
| Uppsikt/upptäckt av kränkande behandling | sid 11 |
| Utredning av kränkande behandling | sid 11 |
| Åtgärder då kränkande behandling upptäcks | sid 12 |
| Specifika mål avseende de sju diskrimineringsgrunderna | sid 12 |
| Rutiner för upprättandet av en årlig plan mot kränkande behandling samt rutiner för det löpande likabehandlingsarbetet | sid 13 |
| Barns rätt till stöd | sid 13 |
| Ansvarsfördelning | sid 14 |
| Referenser | sid 15 |

Viljans likabehandlingsarbete

Likabehandlingsarbetet på Viljan utgår ifrån diskrimineringslagen (2008:567), skollagen (2010:800), förskolans värdegrund utifrån förskolans läroplan Lpfö18, den kompletterande läroplanen för waldorfförskolor En väg till frihet samt barnkonventionen.

Likabehandlingsarbetet utgår ifrån värnandet om barnens mänskliga rättigheter och med grund i ovanstående dokument har visionen om förskolans sociala klimat arbetats fram. Det sociala klimatet avser trygghet och trivsel, normer och värderingar samt hur personal i daglig verksamhet gestaltar sitt pedagogiska uppdrag tillsammans med barnen.

Skollagen och diskrimineringslagen har som gemensamt syfte att skydda barn mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I diskrimineringslagen framgår det att verksamheten ska upprätthålla ett kontinuerligt likabehandlingsarbete under läsåret medan det i skollagen framgår att en årlig, fast plan mot kränkande behandling skall upprättas.

På Viljan återfinns en plan mot diskriminering och kränkande behandling som årligen utvärderas och följs upp, samt ett kontinuerligt likabehandlingsarbete med regelbundna uppföljningar och utvärderingar under hela verksamhetsåret. En person med särskilt ansvar för att upprätta, utveckla och följa upp likabehandlingsarbetet och dess rutiner utses årligen.

Skollagens bestämmelser om kränkande behandling tillämpas om något inträffar som bedöms som en kränkning men inte som diskriminering och/eller trakasserier. Om något inträffar som skulle kunna definieras som diskriminering och/eller trakasserier så efterföljs istället diskrimineringslagens regler.

Gemensamt för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är att det avser ett beteende som kränker en annan människas värdighet men utöver detta särskiljs dessa begrepp åt sinsemellan.

Diskriminering kan definieras som både direkt och indirekt. Direkt diskriminering avser när någon erhåller *sämre behandling* än någon annan i jämförbar situation och där missgynnandet har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering avser när bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt framstår som neutrala men där de i praktiken *missgynnar* personer i relation till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna som diskrimineringslagen utgår ifrån är: 1/ kön, 2/ könsidentitet eller könsuttryck, 3/ etnisk tillhörighet, 4/ religion eller annan trosuppfattning, 5/ funktionsnedsättning, 6/ sexuell läggning och 7/ ålder.

Trakasserier avser en eller flera handlingar som *kränker* en persons värdighet *utifrån en eller flera diskrimineringsgrunder*. Detta gäller alltså mellan barn-barn, barn-vuxen, vuxen-barn och vuxen-vuxen.

Kränkande behandling avser handlingar som *kränker* en annan människas värdighet *utan att vara diskriminering*, alltså utan att vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.

På Viljan beaktas även det faktum att det maktförhållande som kan återfinnas vid både direkt som indirekt diskriminering inte behöver återfinnas vid trakasserier. Därför innefattas barn som kan utsätta andra barn under rubrikerna trakasserier samt kränkande behandling i arbetet med likabehandling på förskolan. Barn, medarbetare och vårdnadshavare ingår i visionen om trivsel och trygghet för alla på förskolan.

VÅR VISION NÄR DET GÄLLER TRYGGHET OCH TRIVSEL

Att utifrån sin individuella särart ges utrymme och möjligheter att utveckla alla sina förmågor till att bli en aktiv, kompetent, kreativ och ansvarskännande människa är en central målsättning inom Waldorfpedagogiken. Ur fri lek, tydliga rytmer och skapande verksamhet kommer självinsikt och självförtroende. Genom att uppleva sig själv som delaktig i olika former av gemenskap växer framtida möjligheter fram att känna sig förbunden med och medansvarig för sina medmänniskor, samhället och miljön – både lokalt och globalt.

Waldorfförskolan Viljan skall präglas av respekt för människors olikheter och deras olika förutsättningar. Alla barn och vuxna inom verksamheten skall känna sig trygga, och i möjligaste mån uppleva att de fullt ut kan ”vara sig själva”. Vi verkar för ett gemensamt, aktivt ansvar för både den sociala och den inre/yttre miljön: att medarbetare, vårdnadshavare och barn vårdar förskolan tillsammans. Omsorg, engagemang och lyhördhet är ledorden.

WALDORFPEDAGOGIKEN

Waldorfpedagogiken utgår från människans lagbundna utveckling, baserad på Rudolf Steiners syn på människan som kroppslig, själslig och andlig varelse. Målet med pedagogiken är en fri och socialt medveten människa, som genom sin tid på förskolan och genom sin skolgång fått sådana insikter och kunskaper att han/hon känner sig beredd att möta alla livets utmaningar och glädjeämnen på ett kreativt, nyfiket och omdömesgillt sätt.

Bärande punkter i pedagogiken på förskolan är den fria egeninitierade leken, den regelbundna trygga rytmen samt det långsiktiga sociala arbetet i stabila barngrupper. I den fria leken utvecklas kreativitet, kommunikation och social kompetens på barnens villkor. Det rytmiska upplägget av dagen, veckan och året ger trygga ramar åt aktiviteter och lek. Förskolan strävar efter att barnen skall få ha samma pedagog och ingå i samma barngrupp i flera år, vilket ger delaktighet, sammanhang och trygghet i grupperna.

Ytterligare en bärande punkt är mötet mellan barn och pedagog och de relationer som utvecklas över lång tid. I den relationen prövas gränser och utvecklas förtroende. Alla medarbetare på förskolan strävar efter att möta varje barn utifrån deras individuella, unika särart som samtidigt är en viktig och värdefull del i det sociala sammanhanget (barngruppen). I den relationen kan gränser prövas och förtroende utvecklas.

Starka känslor, impulsstyrda handlingar och intressekonflikter tillhör vardagen för små barn. Som en del av sin sociala utveckling lär de sig förstå sina känslor, utveckla empati och hantera konflikter. Det är alla medarbetares skyldighet att stödja barnens växande utveckling utifrån respekt och förståelse för varandras olikheter och förutsättningar. Förmågan att samverka, kommunicera och lösa konflikter övas ständigt.

Medarbetare och kollegor arbetar regelbundet med utveckling av sig själva, sin sociala kompetens och samverkan inom organisationen. Att löpande arbeta med en värdegrund vilken innefattar begrepp som individens frihet och ansvar, människors lika värde samt förvaltningen av de gemensamma resurserna, kommer indirekt barnen till godo dagligen.

FRÄMJANDE TRYGGHETSARBETE

- syftar till att förstärka de positiva förutsättningarna i verksamheten,

- omfattar all kränkande behandling och samtliga diskrimineringsgrunderna,
- riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning, samt
- är en naturlig del av det vardagliga arbetet.

Det främjande trygghetsarbetet syftar till att förstärka respekten för alla människors lika värde; barn som vuxna. Förskolans kontinuerliga likabehandlingsarbete är en del av det främjande likabehandlingsarbetet.

Waldorfpedagogiken strävar efter att möta varje enskilt barn utifrån deras unika särart. Genom att bli sedd och respekterad för den man är i det sociala sammanhang som en stabil barngrupp innebär ges möjlighet att växa och utvecklas utifrån de egna förutsättningarna.

Den fria leken avser stärka barnens inneboende kreativitet och tillit till den egna förmågan. Leken utgår från barnens egna initiativ med fantasi, delaktighet och inflytande som ledord. Genom att ges tid och utrymme att ge sig hän i leken och gestalta sitt inre liv i ett sammanhållet flöde ges barnen stora möjligheter att utveckla både självinsikt och empatisk förmåga i samspelet med de andra barnen.

Ur ett genusperspektiv bemöts barnen som barn och inte som pojkar/flickor och lekmiljöerna, aktiviteterna och lekmaterialen är medvetet enkla och neutrala. Förskolan arbetar för en vara en ”situerat könsavkodad” miljö där könstillhörighet inte ges en avgörande relevans. Mångfaldsperspektivet adresseras i val av lekmaterial, böcker, bilder och språklig variation.

Genom hälsningsceremonier under samlingen på morgonen uppmärksammas varje barn, även de som av någon anledning inte är närvarande den dagen. Upplevelsen av att vara en viktig och värdefull del av barngruppen förstärks. Genom att undvika jämförande, tävlings- eller prestationsinriktade aktiviteter skapas ett lugn i leken och lärandet; alla får växa i egen takt.

Förskolan är uppbyggd med tillgänglighet i åtanke så att alla barn och vuxna, med eller utan funktionsvariationer, kan delta på lika villkor. Återkommande verser, sånger och ramsor förstärks rutinmässigt med TAKK (tecken som alternativt och kompletterande kommunikation) på alla avdelningar.

FÖREBYGGANDE TRYGGHETSARBETE

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.

Det förebyggande trygghetsarbetet utgår från regelbundna kartläggningar av riskfaktorer. Kartläggningen utgår från skyddsronder, regelbundna pedagogiska utvärderingar, analys av tillbudsrapporter, föräldraenkäter och utvecklingssamtal.

Vid utvärderingen av 2020–2021 års plan mot diskriminering och kränkande behandling kvarstod till viss del några av de riskfaktorer som fanns föregående år. Dessa riskfaktorer är inkluderade i planen mot diskriminering och kränkande behandling även 2021–2022.

Verksamheten är organiserad så att personal lätt ska kunna *upptäcka* diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Nedan listas de strategier som primärt används för att avvikelser eller tillbud lätt ska kunna identifieras, synliggöras och åtgärdas.

Strategier för att upptäcka diskriminering, trakasserier, kränkande behandling

- Organiserad tillsyn (specifikt ute och i övergångar)
- Information till medarbetare om olika funktionsvariationer och hur anpassningar behöver göras till enskilda barn som är inskrivna i verksamheten.
- Policy kring språkbruk, konflikthantering/kränkningar och lekar som inkluderar tävlingsmoment, fysisk interaktion samt vapen/skjutande
- Tydlig information till nya medarbetare och vikarier avseende policys och pedagogiskt förhållningssätt i förskolan
- Policy kring barns integritet i syfte att motverka sexuella övergrepp
- Tydlig information kring anpassningar och handlingsplaner för resurspedagoger
- Tydliga rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare får information om hur de går tillväga när de upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Tydliga rutiner för klagomål och synpunkter för både medarbetare och vårdnadshavare.
- Rutiner kring ensamarbete
- Rutiner kring psykosocialt stöd vid t.ex. hot eller konflikt
- Skyddsronder – inkl. områden där tillsynen kan bli begränsad
- Utvecklingssamtal med vårdnadshavare
- Gemensamma föräldramöten
- Medarbetarsamtal
- Öppen dörr till rektor
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Enkäter, både vårdnadshavare och medarbetare
- Regelbundna utvärderingar av tillbudsrapporter
- Utvärdering och analys av föregående läsårs likabehandlingsarbete
- Verksamheten utser årligen en person som övergripande ansvarar för likabehandlingsarbetet och planen mot diskriminering och kränkande behandling (LM = likabehandlingsansvarig medarbetare)

MÅL 21–22 främjande och förebyggande trygghetsarbete

Nedan följer ledningens och personalens beskrivning av hur den egna verksamheten ska utvecklas för att upplevas som en plats där alla respekteras både läsåret 21–22 och i ett mer långsiktigt perspektiv. Detta för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn som deltar i eller söker till verksamheten, liksom för de medarbetare som arbetar på Viljan samt i dialogen med vårdnadshavarna. Målen utgår ifrån nuvarande kartläggning samt utvärdering av föregående läsårs plan 20–21.

Varje mål beskrivs med svar på efterföljande frågor för att säkerställa att en plan finns för ett kontinuerligt systematiskt arbete.

- Vad ska göras?
- När ska det göras?
- Vilka resurser finns avsatta för detta (om några)?
- Vem är ansvarig?
- Hur och när utvärderar vi insatsen?

Trygghet och likabehandling – övergripande mål

- Att fortsätta arbetet med att utveckla rutinerna för det systematiska arbetet för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för barn i förskolan. Fortsatt fokus på ett normkritiskt perspektiv detta år.

Genomförs kontinuerligt i kollegial samverkan. Ingår i Viljans löpande likabehandlingsarbete. Resurser i form av avsatt tid till LM (ansvarsuppgift) som genomför utvecklingsarbetet vilket utvärderas kontinuerligt av rektor. Är även ett verksamhetsmål läsåret 21–22 och utvärderas terminsvis.

Information om likabehandlingsarbetet

- Att vårdnadshavare särskilt informeras om Viljans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Genomförs på föräldramöten (alternativt skickas digital information pga. Coronaläget) av ansvariga avdelningspedagoger i samverkan med rektor, samt genom rektors utskick. Frågor om planen tas upp på de enskilda utvecklingssamtalen. Vårdnadshavares svar/synpunkter utvärderas terminsvis som en del av verksamhetsmålen 21–22.

- Att utveckla föräldrasamverkan och aktivt arbeta för att öka tryggheten hos vårdnadshavare genom tätare dialog och information om barnens vardag på förskolan.

Genomförs av avdelningsansvariga förskollärare i samarbete med övrig personal, bland annat genom att se över rutinerna vid hämtning/lämning, dokumentation och delgivning av den, lyhörddhet inför föräldrarnas upplevelser. Ingår i Viljans löpande likabehandlingsarbete. Är även ett verksamhetsmål läsåret 21–22 och utvärderas terminsvis.

Utveckling av likabehandlingsarbetet

- Aktivt arbete kring inkludering och de anpassningar som krävs för att utveckla alla barns förmågor att leka, samspela och ingå i gruppens aktiviteter (t.ex. samlingen).

Genomförs som stående punkt minst en gång i månaden under kollegiet. Månadens arbete utvärderas i kollegiet i samband med att arbetet fortskrider.

- Utveckla förhållningssätt vid lek ute, inkl. hur medarbetarna uppmuntrar leken, avleder eller tillrättavisar olämpligt lekbeteende samt skapar alternativa lekar vid behov. Särskilt fokus på barn med svårigheter vad gäller socialt samspel.

Genomförs genom samtal på kollegium kontinuerligt med alla pedagoger och som utvärderas av rektor kontinuerligt.

- Fortsatt arbete kring samverkan och samarbete i kollegiet.

Genomförs som stående punkt på vartannat kollegium, bl.a. med avseende på eventuella tillbud som då diskuteras för eventuella åtgärder samt diskussioner för att upprätta och erhålla samsyn kring att förebygga, upptäcka och åtgärda diskriminering och kränkande behandling. Resurser i form av avsatt tid för alla medarbetare (planeringstid). Arbetet leds och av LM samt rektor utvärderas kontinuerligt kollegialt.

ÅTGÄRDANDE TRYGGHETSARBETE

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,
- ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt, samt
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras i form av tillbudsrapporter och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

RUTINER FÖR ATT UPPTÄCKA DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Under rubriken Förebyggande trygghetsarbete återfinns de strategier som används för att upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det är av stor vikt att vi på ett så tidigt stadium som möjligt kan upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling för att kunna bemöta och sätta stopp för detta. Förskolan eftersträvar ett gemensamt ansvar för allas trivsel och trygghet.

Vi eftersträvar att vara medvetna, uppmärksamma och lyhörda på barnen under hela deras förskoledag för att upptäcka diskriminering, trakasserier samt kränkande behandling medan det sker. Detta genom att ha god uppsikt över alla utrymmen och platser där barn befinner sig genom att sprida ut oss så att barnen alltid har en trygg vuxennärvaro i alla sammanhang. Barnen ska känna att de alltid kan vända sig till någon om något händer eller att den vuxna kan ingripa innan dess att ett barn själv söker upp en vuxen.

Vidare eftersträvar vi att fånga upp barn som upplever sig kränkta av andra barn eller personal genom att skapa samtalssituationer där barnens trivsel och trygghet står i centrum på en kontinuerlig och vardaglig nivå. Detta sker framför allt på förekommen anledning, då konflikter, språkbruk, beteenden eller upplevda orättvisor ger upphov till samtal om empati ("den andres" upplevelse) och rättvisa. Exempel på samtalssituationer kan vara vid måltid, i lek, vid övergångar och i aktiviteter såsom utflykt.

Samverkan med vårdnadshavare och föräldrar sker även genom samtal, möten och andra kommunikationskanaler som i ett led i att uppmuntra vårdnadshavare att delge förskolan barnens upplevelser, frågor och mående. Under inskolning och föräldramöte informeras vårdnadshavare även hur vi arbetar med att upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De får även information om att de kan vända sig specifikt till likabehandlingsansvarig medarbetare (LM) om de inte upplever sig hörda av avdelningspedagog. Rektorn även kan informera om vad som kan förväntas hända om de upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Alla medarbetare har skyldighet att uppmärksamma och påtala ev. diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Detta gäller såväl mellan medarbetarna själva, mellan vårdnadshavare/medarbetare och vårdnadshavare/vårdnadshavare. Anmälningsskyldigheten tas upp vid anställning. Möjlighet till samtal om detta ges också under medarbetsamtalen.

Genom det gemensamma kollegiearbetet kan medarbetarna lägga fram oro för något barn, eller rapportera om incidenter eller sociala situationer som behöver bemötas av alla vuxna. Alla medarbetare kan då vara extra uppmärksamma.

RUTINER FÖR ATT UTREDA DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Då någon medarbetare får kännedom om att någon form av trakasseri eller kränkande behandling har skett eller misstänks ha skett, skall rektor omedelbart informeras. Rektor anmäler det inträffade till huvudmannen. Huvudmannen har sedan skyldighet att skyndsamt utreda omständigheterna kring det inträffade och i förekommande fall vidta åtgärder som skall förhindra kränkande behandling i framtiden. Detta arbete delegeras rutinmässigt till rektor.

Medarbetare som får vetskap om barn som är osams, ledsna eller upplever sig utanför har att bedöma om det handlar om kränkningar/diskriminering eller inte. Konflikter förekommer på olika sätt i det dagliga livet, och kan vara mycket lärorika situationer för barnen om de hanteras korrekt, sakligt och med omsorg. Ibland hanterar pedagogerna även situationer då kränkningar har förekommit, hela tiden med inställningen att det är en lärandesituation för alla parter. Kränkningar rapporteras rutinmässigt till rektor som beslutar om vidare åtgärder är nödvändiga.

Förskolan eftersträvar att lösa konflikter och händelser ”i stunden” tillsammans med barnen, och att därefter vara uppmärksamma på hur situationen utvecklas över tid. Frågor kan ställas till enskilda barn på förekommen anledning och föräldrarna kan konsulteras utifrån vad barnet berättar hemma. Mer sällan tar man undan barn för att enskilt och/eller i efterhand samtala om specifika beteenden eller händelser. Medarbetarna är uppmärksamma på hur leken gestaltas och jobbar aktivt med att föreslå alternativ eller ge ingångar till inkluderande lek.

Vid händelser då en medarbetare misstänks ha diskriminerat/kränkt ett barn ska det omedelbart rapporteras till rektor som utreder ärendet. I fall att rektor är inblandad i misstänkt diskriminering/kränkning meddelas huvudmannen som då utreder.

Information till vårdnadshavare ska ske skyndsamt och fortlöpande, vare sig det gäller kränkningar mellan barn/barn eller barn/vuxen. Detta skall göras samma dag eller senast dagen efter något inträffat, antingen skriftligt eller muntligt. Samverkan med föräldrarna eftersträvas alltid, genom bl.a. reflekterande samtal, problemlösningsförslag och delaktighet.

Kränkningar utreds genom att en rapport om kränkning fylls in av den som fått kännedom om, bevittnat eller varit delaktiga i händelsen. Kränkingsrapporten skall inkludera allsidig information om vem som varit inblandad, vad som hänt och när, om och när föräldrar/skolledning har informerats m.m. Rektor fattar beslut om eventuella vidare utredning och åtgärder med rapporten som grund. Motsvarande rapporteringsmall finns vad gäller händelser som kan rubriceras Hot och våld.

Om medarbetare upplever att de blivit kränkande bemötta skall de i första hand vända sig till rektor, eller om kränkningen involverar rektor, till huvudmannen. En rapport om kränkning bör fyllas i som sedan kan ligga till grund för en ev. utredning och beslut.

Vårdnadshavare som upplever att de blivit kränkande bemötta ombeds använda sig av klagomålsrutinerna som finns anslagna på hemsidan och som de informeras om i det s.k. Gula häftet i början av varje läsår.

RUTINER FÖR ATT ÅTGÄRDA DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

När det har blivit fastställt att diskriminering och/eller kränkande behandling har skett så skall detta snabbt åtgärdas. Rektor/huvudman i samråd med de berörda parterna beslutar om åtgärder. Målet med åtgärderna är att kränkningarna upphör och att en trygg situation återskapas. Vilka åtgärder som bestäms beror på kränkningens karaktär och omfattning.

Åtgärder kan sättas in både för de barn som blivit utsatta och de som utsätter. I första hand arbetar medarbetarna med socialt arbete i gruppen och/eller att barnen får möta varandra under goda förutsättningar, t.ex. i en miljö eller aktivitet som intresserar dem bägge. Inom ramen för aktiviteten kan samtal föras om tex. hur man är en bra kompis, om lärsituationen är gynnsam. Barnens medverkan i att hitta lösningar eftersträvas, utifrån deras utveckling och mognad.

I vissa fall kan aktiva åtgärder sättas in som involverar en omfördelning av barngrupperna, särskilda aktiviteter som kan inkludera samarbetsövningar och kommunikationsträning. Förskolan har utarbetat ett förhållningssätt för hur kränkningar tas om hand, vilket inkluderar hur barnen bemöts i stunden (både de som utsätter och de som utsätts) och efteråt. Hänsyn tas till barnens mognad, integritet och känslomässiga behov. Generellt sett arbetar förskolan inte med att kräva/eftersträva ett kortsiktigt ”förlåt” utan i stället verka för att utveckla empati och förmåga att identifiera, respektera och hantera egna och andras känslor hos barnen.

Förskolan eftersträvar ett så brett samarbete som möjligt med vårdnadshavarna när det kommer till diskriminering och kränkande behandling. Vårdnadshavarna informeras om alla förslag till åtgärder, med målsättningen att ett gemensamt och väl förankrat beslut kan fattas om hur enskilda barn skall stöttas. Förskolans ansvar för barnens/barngruppens trygghet väger dock tyngre än enskilda föräldrars åsikter och/eller önskemål.

Rektor/huvudman skall se till att en uppföljning och utvärdering av åtgärderna görs. Förskolan strävar efter att ta med vårdnadshavarna i besluten om vilka anpassningar och åtgärder som behövs i enskilda fall. Klagomål kring förskolans åtgärdande arbete görs enligt rutiner på hemsida och i ”Gula häftet”.

Åtgärdande arbete avseende kränkningar och/eller diskriminering mellan vuxna (medarbetare och vårdnadshavare) hanteras av rektor/huvudman i enlighet med de styrdokument som reglerar arbetsmiljö och myndighetsutövning.

MÅL 2021–2022 åtgärdande trygghetsarbete

Nedan följer ledningens och personalens beskrivning av hur den egna verksamheten ska vara för att upplevas som en plats där alla respekteras innevarande läsår samt i ett långsiktigt perspektiv. Detta för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn som deltar i eller söker till verksamheten, samt för de medarbetare som arbetar där. Målen utgår ifrån aktuell kartläggning och riskanalys, samt utvärdering av föregående läsårs plan.

Varje mål beskrivs med svar på efterföljande frågor för att säkerställa att en plan finns för ett kontinuerligt systematiskt arbete.

- Vad ska göras?
- När ska det göras?
- Vilka resurser finns avsatta för detta?
- Vem är ansvarig?
- Hur och när utvärderar vi insatsen?

Uppsikt/upptäckt av kränkande behandling

- Att förankra medvetenhet hos barnen om vad de skall göra vid upptäckt/upplevelse av kränkande behandling, om vem de kan vända sig till och om vad som händer då.

Förhållningssättet, förankring och revidering av rutinerna tas upp på kollegium hösten 2021 för att skapa samsyn så att förhållningssätt och förankring av upptäckt och handhavande av diskriminering och kränkande behandling implementeras systematiskt i verksamheten.

- Att aktivt fråga vårdnadshavare vid utvecklingssamtal om hur de upplever sina barns trygghet och trivsel för att fånga upp eventuella upplevelser hos vårdnadshavare och/eller barnet kring diskriminering eller kränkning.

Genomförs som standardfråga i samband vid utvecklingssamtal av alla pedagoger som håller i dessa samtal och utvärderas gemensamt efter varje lov då utvecklingssamtal genomförts. Frågan kommer även att ingå i en årlig enkät till vårdnadshavare.

- Att utveckla arbetet med tillbudsrapportering och uppföljning av densamma.

Fortsättningsvis genomföra rapportering i samband med händelser som inkluderar kränkningar och/eller diskriminering. En särskild blankett för detta finns. Resurser ges i form av avsatt tid (planeringstid) för att skriva tillbudsrapporterna som diskuteras och följs upp på kollegium som stående punkt. Utvärdering av målet juni 2022.

- Att utveckla rutiner för hur eventuella kränkningar som medarbetare utsatt barn för tas om hand, samt ev. kränkningar emellan vuxna

Genomförs under läsåret 21–22, resurser i form av avsatt tid (ansvarsuppgift) av likabehandlingsansvarig medarbetare (LM). Utvärderas kontinuerligt av densamma samt rektor.

Utredning av kränkande behandling

- Att utveckla rutiner för hur samtal med barn som ev. utsatts för kränkningar kan föras.

Genomförs under läsåret 21–22, resurser i form av avsatt tid (ansvarsuppgift) av likabehandlingsansvarig medarbetare (LM). Utvärderas gemensamt i kollegiet.

- Att förbättra rutinerna kring analysen och utvärderingen av uppgifter om ev. kränkningar av barnen från vårdnadshavare i utvecklingssamtal och föräldraenkäter.

Genomförs i samband med utveckling av planen mot diskriminering och kränkande behandling hösten 2021 samt genom införandet av föräldraenkät och handhavande kring samtal med vårdnadshavare vid utvecklingssamtal. Resurser i form av avsatt tid (ansvarsuppgift) till likabehandlingsansvarig medarbetare (LM). Utvärderas kollegialt juni 2022 samt utöver detta vid behov.

Åtgärder då kränkande behandling upptäckts

- Utveckling av rutinerna för dokumentation och uppföljning

Genomförs under läsåret 21–22. Resurser i form av avsatt tid av likabehandlingsansvarig medarbetare (LM).

Utvärderas gemensamt juni 2022 samt utöver detta vid behov.

Specifika mål vad gäller de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

- Att arbeta med normkritik/normkreativitet inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet inklusive ett kritiskt granskande av de egna praktikerna.

Fortsätta förankra och fördjupa arbetet gemensamt på de olika avdelningarna och utvärdera detta kontinuerligt på kollegium samt i juni 2022. Tid avsatt vartannat kollegium hela höstterminen 2021. Målet ingår i Viljans löpande likabehandlingsarbete 21-22.

- Att se över de texter, bilder, leksaker och annat material som gestaltar barn/människor utifrån representation av t.ex. etnisk tillhörighet, ålder och funktionsvariationer

Fortsätta förankra och fördjupa arbetet gemensamt på de olika avdelningarna och utvärdera detta kontinuerligt på kollegium samt i juni 2022. Mallar har tagits fram för arbetet. Tid avsatt vartannat kollegium hela ht 2021.

- Att aktivt söka medarbetare av olika kön/könsidentitet, etnisk tillhörighet och ålder

Genomförs kontinuerligt av rektor i samband med nyanställningar och utvärderas juni 2022.

- Att medarbetarna vidareutvecklar sin berättarkonst utifrån ett perspektiv som motverkar diskriminering och som främjar lika rättigheter och möjligheter för barn.

Fortsätta gemensamt arbetet med detta i daglig verksamhet som utvärderas juni 2022 samt utöver detta vid behov. Tid avsätts under vårterminen 2022 vartannat kollegiemöte.

Rutiner för upprättandet av en årlig plan mot kränkande behandling samt rutiner för det löpande likabehandlingsarbetet

- Upprättandet av reviderade läsårsplaner i planen mot diskriminering och kränkande behandling i början av varje läsår vilka tar hänsyn till de förutsättningar som finns
- Utvärdering och uppföljning av likabehandlingsarbetet knutet till diskriminering och kränkande behandling kollegialt varannan vecka på kollegiemöten
- Utvärdering av planen mot diskriminering och kränkande behandling i sin helhet i slutet av varje läsår.
- Sammanställning och analys av information från vårdnadshavare och medarbetare (enkäter, medarbetarsamtal, utvecklingssamtal) med fokus på trygghet och likabehandling.

Barns rätt till stöd

- Det är det utsatta barnet som avgör om ett beteende eller en handling är oönskad eller kränkande.
- Barn har rätt att få stöd och hjälp när han/hon känner sig kränkt.
- Barns upplevelser av kränkning får inte avfärdas.
- Vem barnet än kontaktar så har han/hon rätt att bli tagen på allvar och få stöd i sin upplevelse.
- Eventuella utredningar eller åtgärder ska i möjligaste mån ske i samråd med vårdnadshavare.
- Även de barn som kränker har rätt att få stöd och hjälp i att bryta sitt beteende.
- Alla medarbetare har alltid ett vuxenansvar att skydda barn från att fara illa.

ANSVARSFÖRDELNING

Huvudman

- Huvudmannen ska se till att det inom varje verksamhetsområde bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn.
- Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn utsätts för kränkande behandling.
- Huvudmannen skall se till att en plan mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering årligen upprättas, utvärderas och revideras i samarbete med rektor, medarbetare och vårdnadshavare.
- Huvudmannen har skyldighet att se till att all misstanke om/förekomst av diskriminering och/eller kränkande behandling skyndsamt utreds.
- Huvudmannen har skyldighet att i förekommande fall vidta åtgärder som skall förhindra kränkande behandling i framtiden.

Rektor

Det är rektors ansvar enligt skollagen:

- att på delegation från huvudmannen arbeta med att främja trygghet och likabehandling, enligt ovanstående punkter (huvudmannens ansvar),
- att se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter, samt förebygga, förhindra och motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, samt
- att förebygga, förhindra och motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Likabehandlingsansvarig medarbetare (LM) med särskilt ansvar kring likabehandlingsarbete samt kränkande behandling

- Aktivt och kontinuerligt upprätta, efterleva, följa upp samt utvärdera rutiner kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i samråd med rektor.

Pedagoger och andra medarbetare

Det är pedagogers och alla medarbetares skyldighet att:

- inte utsätta barn för kränkande behandling och/eller diskriminering,
- omedelbart anmäla misstanke eller kännedom om förekomst av kränkande behandling till rektor, i första hand genom användandet av rapporteringsmallen,
- tillämpa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin pedagogiska verksamhet, och sträva efter likabehandling,
- vara aktiva i arbetet att upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling, rapportera samt dokumentera ev. misstankar eller iakttagelser,
- ansvara för, eller delta i, utredning av ev. kränkande behandling där så föranleds, samt noggrant dokumentera densamma, samt
- implementera de åtgärder som bestämts då kränkande behandling har utretts.

Referenser

Diskrimineringsombudsmannen (2015). *Lika rättigheter i förskolan:Handledning*. Hämtad 2 november 2020 från <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-skrift-lika-rattigheter-i-forskolan.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen (2019). *Aktiva åtgärder i förskolan och skolan – fyra steg och sju diskrimineringsgrunder*. Hämtad 2 november 2020 från <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-infoblad-aktiva-atgarder-forskolan-skolan.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen (2020). *Att arbeta aktivt mot diskriminering Regler för förskolan och skolan*. Hämtad 2 november 2020 från <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-nya-regler-for-forskolan-och-skolan-lattlast.pdf>

Diskrimineringslagen 2008:257. Hämtad 2 november 2020 från <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Skollag 2010:800. Hämtad 2 november 2020 från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

Svaleryd & Hjertson (2012). *Likabehandling i förskola & skola*. Stockholm: Liber AB.

Skolverket (2020). *Kränkande behandling, mobbning och diskriminering*. Hämtad 2 november 2020 från <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering#:~:text=Kr%C3%A4nkande%20behandling%20kan%20utf%C3%B6ras%20av%20riktas%20mot%20en%20eller%20flera.&text=Kr%C3%A4nkande%20behandling%20kan%20till%20exempel,best%C3%A5%20av%20utfrysning%20eller%20hot>.

Unicef (2018). *Barnkonventionen*. Hämtad 2 november från file:///C:/Users/viljan/Downloads/Slutversion_UNICEF-BK-booklet_2018.pdf