

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Vimpeltorpet

Upprättad: 22-10-31



Innehållsförteckning

Inledning	s 3
Syfte och bakgrund	
Främja likabehandling och motverka kränkningar	
Ett sammanhållet uppdrag	
Tillitsfulla relationer	
Normer, normmedvetenhet och normkritik	
Definitioner	s 5
Vem avgör vad som är kränkande?	
Styrdokument	s 6
Främjande och förebyggande arbete	s 7
Plan mot kränkande behandling	s 9
Kartläggning	
Nulägesanalys	
Mål för kommande år	
Uppföljning och utvärdering	
Åtgärder vid akuta händelser	
Aktiva åtgärder mot diskriminering	s 10
Undersöka risker för diskriminering	
Analysera orsaker	
Genomföra åtgärder	
Följ upp och utvärdera	
Plan mot diskriminering	s 12
Undersökning	
Analys	
Åtgärder	
Uppföljning och utvärdering	
Åtgärder vid akuta händelser	
Fördjupnings- och referensmaterial	s 14

Inledning

Vimpeltorpets förskola ska vara en demokratisk mötesplats för barn, vårdnadshavare och personal där allas röster är lika betydelsefulla. Att skapa en välkomnande mötesplats för alla som vistas i vår verksamhet. En mötesplats som bygger på välkomnande, tillit, vänskapande, förundran och utforskande.

Syfte och bakgrund

Förskolan Vimpeltorpets plan mot diskriminering och kränkande behandling ska främja barns lika rättigheter. Förskolans plan ska syfta till att förhindra 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 text är, där ingen annan hänvisning finns, axplock från innehåll på Skolverkets hemsida.¹

Exempel på framgångsfaktorer i likabehandlingsarbetet är:

- 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.

När det i texten står **skola, skolmiljö** etc så **innefattar** det alla **skolformer**: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola och grundsärskola.

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 skolans värdegrund. Det främjande arbetet ska syfta till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att bidra till en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Skolans värdegrund ska genomsyra verksamheten. Men vad betyder det egentligen? Kanske kan vi förstå värdegrunden som summan av de val, överenskommelser och handlingar som elever och skolpersonal manifesterar i skolan. Värdegrund blir därmed något vi gör och skolans 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 skolan

¹ https://larportalen.skolverket.se/#/modul/3-skolansvardegrund/Grundskola/302_Framja_likabehandling och <https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/arbete-med-skolans-vardegrund>

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 ansvarskännande 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 förskoletiden blir positiv för barnen.”²

”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 ansvarskännande 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.”³

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 doktorsavhandling⁴, 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/elevs erfarenheter i undervisningen,
- att på andra sätt möjliggöra barns/elevs 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.

² Läroplan för förskolan Lpfö 18, s 7-8, *FÖRSKOLANS UPPDRAG Helhetssyn*

³ Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (Reviderad 2018), s 7, *Skolans uppdrag*

⁴ Lilja, A. (2013). *Förtroendefulla relationer mellan lärare och elev* (Doktorsavhandling, Gothenburg Studies in Educational Science, 338). Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

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-/verksamhets-innehåll, 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 rapporter⁵ 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).

⁵ 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 (tidigare) allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling fanns 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.

(Se Skolverkets hemsida: [LÄNK 1](#) / [LÄNK 2](#))

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
- 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 Lagen (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter s.k Barnkonventionen, medborgerliga och politiska rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

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.

Tid - När?

Uppföljning och utvärdering hos såväl barngruppen som för personal.

Presenteras på höstens vårdnadshavarmöte, en diskussionsfråga kring jämställdhet, jämlikhet, diskriminering/kränkning och mångfald.

Tre gånger per år – juni, augusti, december.

Ansvar

Rektor - avsätter tid vid personalmöten

Personal - bidrar till uppdateringar och justeringar av planen. Arbetslagen arbetar med barngrupperna och förbereder inför vårdnadshavarmöten.

Insatser – Vad gör vi?

- Alla barn och vårdnadshavare ska få en god introduktion på vår förskola. Vi arbetar aktivt med gruppintroduktion av barnen och dokumenterar barnens relation till varandra och lärmiljön.
- Vi har tydliggjort en rutin för vår introduktion när enskilda barn introduceras på förskolan - finns i personalens delade enheter - inskolning
- Att genom pedagogisk dokumentation få syn på gruppens lärprocesser och barnets behov och anpassar vår undervisning, utbildning och ledarskap därefter.
Vimpeltorpets tema: Barns relation till och dialog med Snurrom/ Karlssons äng.
Höstterminen inleds med en gemensam nyfikenhetsfråga; *Hur går barnen i dialog med varandra, miljön (både ute och inne samt på förskolan) och pedagogerna?*
- I varje arbetslags SKA (systematiskt kvalitetsarbete)-verktyg synliggörs våra lärmiljöer med syftesbeskrivningar, där syftet med lärmiljön, pedagogens roll och förhållningssätt beskrivs.
- SKA-verktyget används för att säkerställa vårt främjande arbete kring kränkande behandling. Arbetslagen får diskutera och formulera sig kring bemötande, barnsyn och förhållningssätt och mer konkret sätta ord på vissa delar i det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkning. Lärgrupp Jämställdhet gjorde inför ht 22 tillägg i Vimpeltorpets SKA-verktyg ; skillnaden på jämställdhet och jämlikhet förtydligas, ett utdrag ur facklitteraturen “Röda tråden” s 130 kring normer och hur vi kan nå ett normkreativt förhållningssätt och tydligande om hur vi ska arbeta med jämställdhet i vår respektive barngrupp.

- Vi synliggör vårt likabehandlingsarbete genom våra lärloggar på Unikum, där vi lyfter våra arbetssätt för att skapa en trygg grupptillhörighet såsom genom samlingar, grupp lekar och tillgängliga lärmiljöer som möjliggör möten med material och andra.
- Inför Pride-veckan formulerade Lärgrupp Jämställdhet i år ett gemensamt syfte. Under Pride-vecka vill vi på Vimpeltorpets förskola diskutera och uppmärksamma olika familjekonstellation, människors rätt till olikhet och könsöverskridande identitet, mänskliga rättigheter, inkludering - att alla får vara med. De vuxna inom Vimpeltorpets förskola bär med sig de *“normkreativa frågorna; Hur vet du det? Vad sett..hört..fått berättat..märkt? Vad tror din kompis?”* i diskussionerna tillsammans med barnen.
- Under läsåret 21/22 utvecklade vi vårt barnhälsoarbete genom att specialpedagog, rektor och kurator träffar arbetslagen två gånger per termin, vilket vi planerar att fortsätta med.
- Under Kompetensutvecklingsdagen ht -21 lyssnade all personal till Petronella Artebrants digitala föreläsning; *“En skola för alla alla, men inte för dig lilla vän.”* Därefter diskuterades fortbildningen i arbetslaget kopplat till vår verksamhet.
- Vi har Lärgrupp Jämställdhet som träffas 3 gånger per termin med en representant från varje arbetslag. Lärgruppen fördjupar sig kring jämställdhet och normkreativitet genom diskussion av litteratur och erfarenheter från verksamheten. Representanter återkopplar till sitt arbetslag vid nästkommande arbetslagsreflektion och en gång per termin skapar gruppen en APT-uppgift som diskuteras i arbetslag-tvårgrupper på Vimpeltorpets förskola.
- Vi arbetar med SPSM´s värderingsverktyg för tillgänglig utbildning. Arbetslaget får skatta sig och därefter arbetas det fram en handlingsplan.
- Vi har arbetat med Självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet (Skolverket) under läsåret 21/22, där arbetslaget har fått skatta sig utifrån olika påståenden och vi har i Lärgrupp Jämställdhet diskuterat och lyft olika tolkningar av dessa påståenden. Vi har som mål att bli certifierad Jämställd förskola, ht 23.
- I våra olika Lärgrupper (jämställdhet, projekt-dokumentation, pedagogisk miljö) lyfter vi definitionen av våra värdeord; *välkommande, tillit, vänskapande, förundran utforskande och jämställdhet* vad de innebär för Vimpeltorpets förskolas personal, vårdnadshavare samt barn. Varje avdelningen beskriver också värdeorden utifrån de didaktiska frågorna; hur? och varför?
- All personal deltar i våra arbetsmiljöträffar i mindre grupper som vi schemalagt under hela läsåret med utgångspunkt i bl.a. boken *“Ta din roll på jobbet”*. Boken utgår ifrån hur du själv agerar i olika situationer och problematiserar olika aspekter av att arbeta med människor både kollegor, barn, vårdnadshavare och andra vuxna.
- Inför Vårdnadshavarmötena ht 21 skapade vi en film, där rektor presenterade hur vi skapar våra pedagogiska lärmiljöer utifrån bl.a. att vi vill att barnen ska mötas och att i vår verksamhet ska barnen känna att de lyckas. Vår biträdande rektor presenterade vår Plan mot kränkning och likabehandling och kort om dess innehåll. Sen synliggjorde vi våra värdeord med hjälp av filmsnuttar ur barnens verksamhet.

Tid - När?

Läsår 2022/2023

Ansvar

Rektor, biträdande rektor och personal

Plan mot kränkande behandling

Kartläggning

Ansvar:

Förvaltning, rektor, biträdande rektor, specialpedagog, personal och vårdnadshavare

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

- Utbildningsförvaltningens enkät för vårdnadshavare
- Nulägesanalys
- SPSM's värderingsverktyg för tillgänglig förskola
- Dokumentation från fall av kränkande behandling
- Personalens observationer

Barns medverkan genom pedagogisk dokumentation

Nulägesanalys

Ansvar:

Rektor, biträdande rektor och pedagogisk utvecklingsledare

Vår **analys** utifrån ovanstående kartläggningar är att vi behöver fortsätta att arbeta med grupprocesser så väl med barn, personal och vårdnadshavare. Då vi möter nya barn, familjer och kollegor är diskussionerna om grupprocesser och förhållningssätt alltid aktuellt. Gemensamma förhållningssätt kring lärmiljöer och bemötande är ständigt i utvecklingsprocess i en organisationen som växer samt har alltid ett behov av att aktualiseras för att följa nutiden. Utifrån SPSM's Tillgänglighetsvärderingsverktyg skapar vi en handlingsplan, där vi väljer fokus och mål att jobba extra med under läsåret 21/22. Vi ser vikten av att personalen är inlyssnande, nyfikna och intresserade vuxna som stöttar, vägleder och försöker förstå barnen. Vi vill utveckla barnens hundraspråkighet, så de på olika sätt kan uttrycka känslor och tankar, samt ge stöd genom TAKK och bildstöd. Att skapa förutsättningar för att utmana barnens kommunikation både med och utan ord från ur ett likabehandlingsperspektiv. Vid förra årets vårdnadshavarmöte presenterade vi vårt Likabehandlingsarbete genom film, i år är det vårdnadshavarnas tur att få diskutera vad våra värdeord innebär för dem i mötet med förskolan.

Våra arbetsmiljöträffar och lärgruppstillfällena har genom facklitteratur gett oss möjlighet att diskutera och analysera hur vi tolkar och uppfattar begrepp och situationer olika, men också hjälpt oss i att mötas i att förstå den andre (barn, kollegor, rektor, vårdnadshavare).

Utifrån vår självvärdering av förskolans arbete med jämställdhet ser vi att utbildning och kunskap inom området diskriminering och kränkande behandling ständigt behöver uppdateras. Vi ser dock att tilläggen kring jämställdhet i vårt SKA-verktyg samt Vimpeltorpets syfte med Prideveckan har hjälpt oss att fokusera mer på vårt jämställdhetsarbete.

Vi kommer under läsåret 22/23 arbeta vidare på steg 2 mot utmärkelsen Jämställd förskola, där vi i Lärgrupp Jämställdhet analyserar och följer upp våra resultat från tidigare läsår för att fortsätta utveckla vårt arbete kring jämställdhet.

Mål för kommande år

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

- All personal på förskolan får kontinuerlig utbildning kring diskriminering och kränkande behandling och den stödprocess som finns i verksamhetshandboken, detta för att tydliggöra kravet på att uppmärksamma kränkningar och diskriminering i tidigt skede.
- All personal erbjuds workshop om hur man gör anmälan i kommunens gemensamma system.
- Personal går utbildningen TAKK.
- Personal går utbildningen i pedagogisk dokumentation.
- Vi genomför Barnkonsekvensanalys vid t.ex. tjänstefördelning inför höstterminen.
- Vi vidareutvecklar våra lärmiljöer både ute och inne, där Lärgrupp Pedagogisk miljö påbörjar ett arbete i en miljösäkring på Vimpeltorpet, med fokuset *vad barnen har rätt till*.
- Barns medverkan av trygghetsvandring på förskolan.
- Inför ht 22 befinner vi oss i steg 1 mot en certifiering för Jämställd förskola. Lärgrupp Jämställdhet kommer arbeta vidare med hur vi utvecklar vårt arbete och en ny Självskattning kommer äga rum ht 22.
- Vi följer upp vårdnadshavarenkäten på enhetsnivå samt avdelningsnivå och väljer mål att jobba vidare mot.
- Att utifrån SPSM's handlingsplan och i vissa fall göra en ny handlingsplan. SPSM's värderingsverktyget för tillgänglig utbildning fördjupa våra kunskaper kring förutsättningar för lärande. Verktyget beaktar frågor kring mänskliga rättigheter, Barnkonventionen, diskriminering, jämlikhet och jämställdhet.
- På våra vårdnadshavarmöten ht 22 lyfter vi vår Plan kring diskriminering och kränkande behandling. Vårdnadshavarna får diskutera våra värdeord utifrån frågeställningen; *Vad innebär välkomnande/ tillit/ vänskapande/ förundran/ utforskande/ jämställdhet? i förskolan för dig?*
- All personal deltar i våra arbetsmiljöträffar i mindre grupper som vi schemalagt under hela läsåret med utgångspunkt i bl.a. boken "Ta din roll på jobbet". Boken utgår ifrån hur du själv agerar i olika situationer och problematiserar olika aspekter av att arbeta med människor både kollegor, barn, vårdnadshavare och andra vuxna.
- Under vt 23 kommer vi under vår stängningsdag ha fokus på fortbildning inom mångfald genom teoribildning i "Modersmålstödande arbetsätt".

Uppföljning och utvärdering

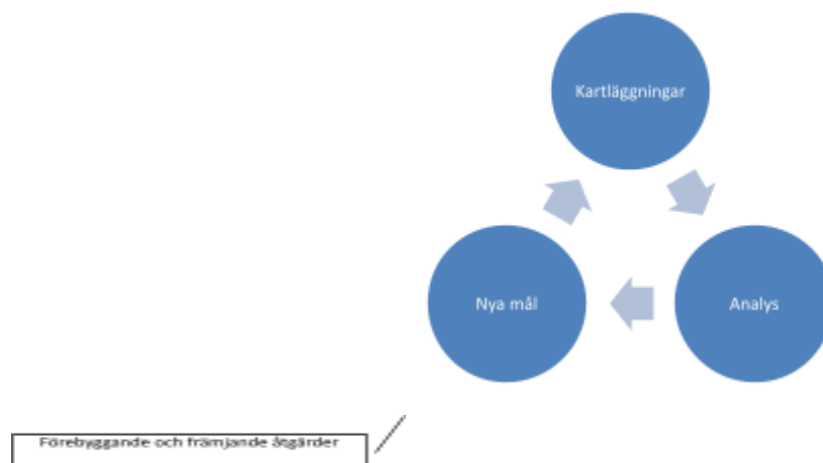
Ansvar:

Rektor, biträdande rektor och personal

Målen för kommande läsår kommer att utvärderas och följas upp i samband med att Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras. Uppföljning av planen sker i Lärgrupp Jämställdhet. Uppföljning av delar i SKA-verktyget genomförs avdelningsvis i december och utvärdering sker i maj/juni.

Åtgärder vid akuta händelser

Se verksamhetshandboken - *Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling*.
(Se sid. 14 nedan)



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

- Pedagogisk dokumentation, dokumentera och följa upp hur barn går i dialog med varandra och miljön, hur skapas vänskapsband och tillit?
- Utvärderingen av det systematiska kvalitetsarbetet
- Utbildningsförvaltningens enkät för vårdnadshavare
- Nulägesanalys
- SPSM's värderingsverktyg för tillgänglig förskola

Analys

Vår **analys** utifrån ovanstående kartläggningar är att vi aktivt måste arbeta med gruppprocesser så väl i personalgrupp som barngrupp. Gemensamma förhållningssätt kring lärmiljöer och bemötande håller på att växa fram allt eftersom organisationen växer. Utifrån SPSMs Tillgänglighetsvärderingsverktyg skapar vi en handlingsplan, där vi väljer fokus och mål att jobba extra med under läsåret 21/22. Vi ser vikten av att vara personalen är inlyssnande, nyfikna och intresserade vuxna som stöttar, vägleder och försöker förstå barnen. Vi vill utveckla barnens hundraspråkighet så de på olika sätt kan uttrycka känslor och tankar, samt ge stöd genom TAKK och bildstöd. Att skapa förutsättningar för att utmana barnens kommunikation både med och utan ord från ett jämställdhetsperspektiv. Vi behöver utveckla vårt arbete med att involvera barn och vårdnadshavare i vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Utifrån dokumentation och fall av kränkande behandling ser vi att utbildning och kunskap inom området diskriminering och kränkande behandling behöver uppdateras.

Åtgärder

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

- All personal på förskolan får utbildning kring diskriminering och kränkande behandling och den stödprocess som finns i verksamhetshandboken, detta för att tydliggöra kravet på att uppmärksamma kränkningar och diskriminering i tidigt skede.
- All personal erbjuds workshop om hur man gör anmälan i kommunens gemensamma system.
- Personal går utbildningen TAKK.
- Personal går utbildningen i pedagogisk dokumentation.
- Vi vidareutvecklar våra lärmiljöer även ute och strävar efter att göra även syftesbeskrivningar där.
- Barns medverkan av trygghetsvandring på förskolan.
- Att Förskolan Vimpeltorpet certifieras till en jämställd förskola enligt kommunen rutin.

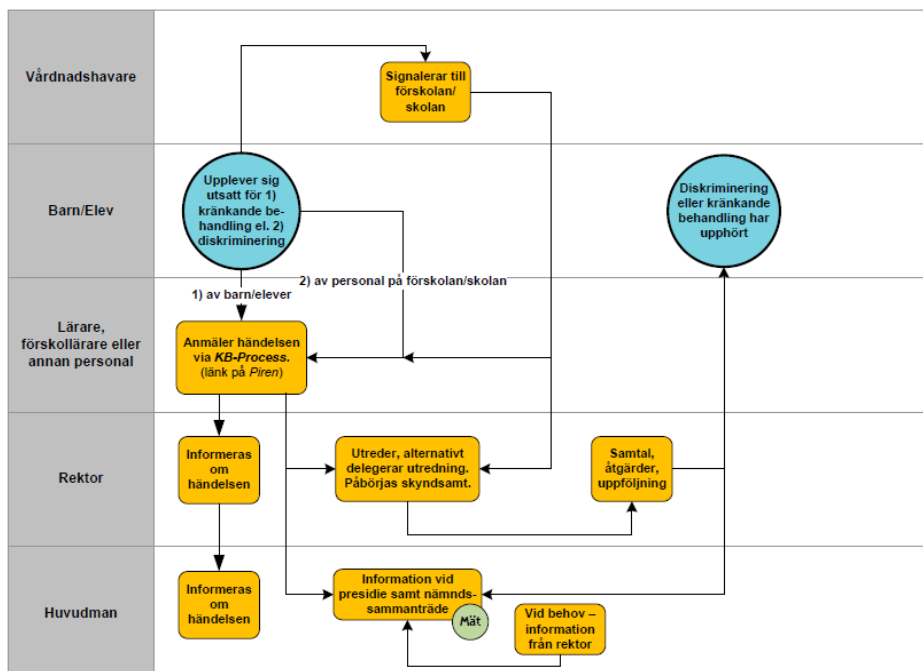
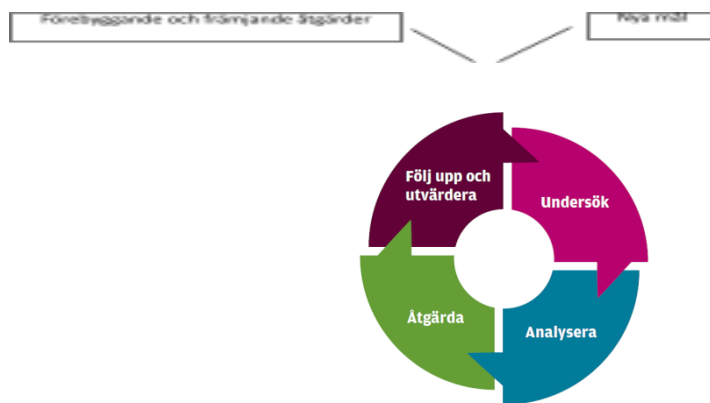
- Vi följer upp vårdnadshavarenkäten på enhetsnivå samt avdelningsnivå och väljer mål att jobba vidare mot.
- Att utifrån handlingsplanen som SPSM's värderingsverktyget för tillgänglig utbildning fördjupa våra kunskaper kring förutsättningar för lärande. Verktyget beaktar frågor kring mänskliga rättigheter, Barnkonventionen, diskriminering, jämlikhet och jämställdhet.

Uppföljning och utvärdering

Målen för kommande läsår kommer att utvärderas och följas upp i samband med att Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras. Uppföljning av planen sker i Lärgrupp Jämställdhet. Uppföljning av delar i SKA-verktyget genomförs avdelningsvis i december och utvärdering ger i maj/juni.

Åtgärder vid akuta händelser

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



Stödprocess vid diskriminering och kränkande behandling - process

Fördjupnings- och referensmaterial

Skolverket

A) Stödmaterial

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