



Wåga & Wilja förskolor

Rutin för arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Wåga & Wiljas förskolor ska vara mötesplatser för dialog och samtal kring ämnen som jämställdhet, demokrati, delaktighet och förskolans roll i samhället. Wåga & Wilja ska vara en demokratisk organisation där alla barn, vårdnadshavare och medarbetare har rättigheten att uttrycka sina tankar, handlingar och åsikter och mötas med respekt för dem. Umgängestonen ska präglas av lyhördhet och ömsesidig respekt. Ingen ska behöva utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Som grund för vårt arbete har vi ett medvetet arbets- och förhållningssätt och en stark gemensam värdegrund (finns beskrivet i Wåga & Wiljas arbetsplan) som ständigt underhålls och utvecklas genom dialog och reflektion.

Inledning

I arbetet mot diskriminering och kränkande behandling styr skollagen och diskrimineringslagen över den utbildning Wåga & Wiljas förskolor bedriver;

Skollagen kapitel 6

6 § Huvudmannen ansvarar för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

10 § Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

Diskrimineringslagen kapitel 3

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. **undersöka** om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. **analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. **vidta** de förebyggande och främjande **åtgärder** som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och **utvärdera** arbetet enligt 1–3.

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

Wåga & Wiljas SKA-arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Det aktiva arbetet med att motverka och förebygga diskriminering och kränkande behandling dokumenteras som en del av Wåga & Wiljas SKA-arbete som löper läsårsvis. En Plan för förskolans gemensamma arbete upprättas som en del av läsårets verksamhetsplan och varje avdelning/arbetslag arbetar kontinuerligt med frågeställningen och dokumenterar sitt arbete med barngruppen. Det ger pedagogerna möjlighet att i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling verkligen fokusera på det som sker mellan barnen och på normer och värden i barngruppen.

De dokument som synliggör och utgör arbetet är:

SKA 1 – Kartläggning

Genomförs i starten av varje läsår samt löpande under läsåret vid behov.

Som en del av kartlägningsarbetet ingår att analysera utbildningen utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och kränkande behandling.

Förskolans verksamhetsplan – Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Som en del i förskolans verksamhetsplan ingår Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Där sätter förskolan upp mål för arbetet utifrån avdelningarnas kartläggningar i SKA 1.

SKA 2 – Genomförande Främjande, Förebyggande och Analys

Arbetslaget dokumenterar kontinuerligt under läsåret månadsvis hur deras främjande och förebyggande arbete fortlöper genom att sätta upp mål, analysera och förändra sitt arbete.

SKA 3 – Utvärdering

Genomförs i slutet av varje läsår och syftar till att analysera och utvärdera arbetet under läsåret som också blir underlag i kommande läsårs kartläggning samt förskolans gemensamma analys och behov av främjande insatser och åtgärder.

Delaktighet i det löpande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Barns delaktighet

Barnen ska bli delaktiga i frågeställningar utifrån avdelningens arbete mot diskriminering och kränkande behandling, normer och värden genom samtal och reflektion i forum som

samlingar, boksamtal, och genom pedagogisk dokumentation. Pedagogerna kan också med de äldre barnen genomföra intervjuer, forumteater eller trygghetsvandringar i förskolans miljö för att på så sätt låta barnen sätta ord på vad de tänker och hur de upplever olika saker. Inspiration till det finns på Wåga & Wilja Sharepoint/Wisdomen.

Medarbetares delaktighet

Medarbetarna ska bli delaktiga i frågeställningar utifrån hela Wåga & Wiljas samt förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling, normer och värden genom samtal och reflektion i forum pedagogmöten, dialogform och studiedagar. Vi strävar efter att det ska vara självklart att man inom kollegiet och med sin närmsta chef ska kunna vara rak och ärlig med vad man tänker och hur man känner och kunna mötas i dialog, olikhet och förhandling. Medarbetarna har vid minst ett tillfälle per år möjlighet att anonymt svara på en enkät om arbetsmiljöfrågor. Svaren ligger till grund för våra prioriterade utvecklingsområden.

Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavarna ska bli delaktiga i frågeställningar utifrån barngruppens arbete mot diskriminering och kränkande behandling, normer och värden genom samtal och reflektion i forum föräldramöten och utvecklingssamtal. De har också möjlighet till inblick i avdelningens arbete genom det dokumenterade material som läggs ut i Tyra appen genom blogg och portfolio. Genom den kvalitetsundersökningen/enkät vårdnadshavare fyller i varje läsår har vårdnadshavarna möjlighet att anonymt svara på frågor om utbildningens kvalitet.

Rutiner för akuta situationer

Policy

På Wåga & Wiljas förskolor råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Varje misstanke om att så sker ska tas på största allvar.

Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering och kränkande behandling

Pedagogerna har ett barnnära arbets- och förhållningssätt där de är i dialog och samspel med barnen. Det utgör en god grund för att medverka i och se barnens sociala relationer.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till

Det är förskolans ansvar att barn och vårdnadshavare ska känna en självklarhet att kunna vända sig till sina avdelningspedagoger med tankar, upplevelser och iakttagelser. Självklart ska även vårdnadshavare kunna vända sig till förskolans rektor och Wåga & Wiljas vd som är huvudman.

Vad är kränkande behandling?

Vad som ska räknas till kränkande behandling är svårt att definiera då det beror på varje enskild situation och hur den upplevs av den som känner sig utsatt. Som riktlinje använder vi Skolverkets text nedan.

”Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Kränkande behandling är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är barnet eller eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. 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. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.”

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn

När pedagogerna upptäcker eller får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling av andra barn ska de alltid:

- Ta tag i situationen på en gång för att skaffa sig inblick i vad som hänt.
- Underrätta förskolans rektor.
- Utred om det rör sig om diskriminering eller kränkande behandling
- Vidta de åtgärder som situationen kräver
- Informera involverade barns vårdnadshavare.
- Upprätta handlingsplan för hur förskolan ska arbeta för att diskriminering eller kränkande behandling ska upphöra och barnen få möjlighet att bygga goda relationer till varandra.

Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

När pedagogerna upptäcker eller får kännedom om att ett barn kan ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling av någon i personalen ska de alltid:

- Underrätta förskolans rektor.
- Rektor utreder om det rör sig om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Rektor vidtar de åtgärder som situationen kräver
- Informera involverade barns vårdnadshavare.
- Rektor samtalar med barnets vårdnadshavare för att berätta vad som hänt och hur förskolan ska arbeta för att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska upphöra.

Rutiner för att utreda och åtgärda när medarbetare känner sig kränkt

- Underrätta förskolans rektor.
- Rektor utreder om det rör sig om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- Rektor vidtar de åtgärder som situationen kräver

Rutiner för uppföljning

I varje handlingsplan ska det tydligt framgå när och av vilka åtgärderna ska följas upp och utvärderas. Förskolans rektor och pedagogerna ska inför varje läsårsutvärdering analysera hur rutinerna fungerat i de fall man använt dem.

Rutiner för dokumentation

Avdelningsansvarig förskollärare ansvarar för att skriva ner de åtgärder som ska genomföras i en handlingsplan. Handlingsplanen ska även undertecknas av ansvarig rektor.

Ansvarsförhållande

Rektor och avdelningsansvarig förskollärare är ansvariga för att ett åtgärdande arbete påbörjas och följs upp. Avdelningsansvarig förskollärare är alltid ansvarig för att handlingsplanen efterföljs. Olika avdelningspedagoger kan ha ansvar i relation till de barn som är berörda. Det förtydligas i handlingsplanen.