Likabehandlingsplan. Reviderad HT2026

Inledning:

Alla barn har rätt till en lugn, trygg och stimulerande miljö fri från trakasserier, alla former av diskriminering och kränkningar. Därför finns det lagar som säkerställer att förskolor arbetar både främjande och förebyggande med aktiva åtgärder. Vi på Waldorfförskolan Stiftelsen Äppelblomman följer och säkerställer vårt arbete mot diskriminering och likabehandling genom att arbeta aktivt med likabehandlingsplanen. Vi uppdaterar den en gång per läsår.

Lagar som planen grundas utifrån. Enligt skollagen (2010:800) 6 kap.8 § ska huvudmannen se till att det inom varje särskild verksamhet och varje år upprättas en plan mot kränkande behandling.

Enligt diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder inledande bestämmelser:

Aktiva åtgärder är 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. Lag (2016:828)

Arbetet med aktiva åtgärder:

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att 1:a 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 åtgärder som skäligen kan krävas, och 4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828)

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Främjande, förebyggande och åtgärdande insatser- vad är skillnaden?

Främjande arbete-innebär att man förstärker respekten för allas lika värde, arbetet riktas mot alla och bedrivs hela tiden i vår verksamhet. En naturlig del i det dagliga arbetet i barngruppen, vi arbetar utifrån Lpfö18 och ”en väg till frihet” med fokus på normer och värden.

Förebyggande arbete-innebär att man endast arbetar utifrån de områden som identifierats som verksamhetens riskfaktorer efter kartläggningar. Vi arbetar för att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Åtgärdande arbete- innebär att vi har väldokumenterade rutiner för att upptäcka och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Att alla genast påbörjar arbetet när signaler har kommit om att ett barn känner sig diskriminerat, trakasserat eller kränkt. Att verksamheten dokumenterar och utvärderar för att förhindra att kränkningarna upprepas. Vi har valt att sammanföra dessa lagar till en plan**” Waldorfförskolan Stiftelsen Äppelblommans likabehandlingsplan”** Arbetet med att följa planen gäller samtlig personal inom vår förskola.

Delaktighet:

Barnens delaktighet:

-Barnen deltar i olika samtal hur man ska vara mot varandra för att alla ska trivas och må bra och om vad man ska göra om/när någon inte får vara med, blir utanför eller retad.

-Vi delar barnen i mindre grupper för att alla lättare ska komma till ro.

Vårt likabehandlingsprogram finns att läsa på förskolan för alla vårdnadshavare och pedagoger.

Personalens delaktighet:

-Pedagogerna har gjort kartläggningar och observationer i verksamheten samt analyserat risker och formulerat främjande och förebyggande insatser

-Rektor har tillsammans med personalgruppen sammanställt materialet till en plan.

-Planen följs upp kontinuerligt var 6:e vecka på vårt kollegium

Utvärdering:

Utvärdering av fjolårets plan. En halvårsutvärdering görs i maj/juni och en slutlig utvärdering i dec/jan

Delaktiga i utvärdering av fjolårets plan. Alla pedagoger är delaktiga i utvärderingen. I steg ett utvärderar vi planen på avdelningsnivå, steg två på förskolenivå.

Resultat av utvärderingen samt analys av fjolårets plan. Genom att arbeta med gemensamma mål som följs upp i likabehandlingsgruppen är en styrka.

Vårt värdegrundsarbete:

-Arbetet med normer och värden är en del av den dagliga utbildningen, hela året. Arbetet med normer och värden ingår i grundverksamheten hos oss på Waldorfförskolan Stiftelsen Äppelblomman. När det blir dags för ny terminsstart lägger vi extra fokus på vår grundverksamhet. Att alla ska känna trygghet i gruppen både med varandra, våra rutiner och vila riktlinjer vi har för lek, rytm och ro, och övrig verksamhet.

-I vårt årstidsrytmiska arbetssätt vill vi visa exempel på livskunskaper i bemötandet med varandra på spännande och lekfullt sätt. Den levande bilden av en gestaltning, där barnen själva kan komma med förslag på ex. hur gör vi när något känns orättvist, när någon känner sig illa behandlad eller känner sig utanför.

-Personalen är goda förebilder som ger barnen relationsverktyg i möten med varandra

-Vi uppmuntrar barnen att hjälpa varandra för vi bryr oss om varandra.

-Vi lär barnen i rätten om sin egen kropp.

-Vi arbetar för att barnen ska ha förståelse för att vi har olika behov och att rättvist inte alltid är lika för alla.

-Vi visar barnen respekt och lyssnar på varandra. Vi är närvarande pedagoger som låter barnen ”förundras” klura, prova, upptäcka, experimentera utan färdiga svar i sina upptäckter och sitt lärande.

-Vi sätter ord på det barnen gör för att förstärka det positiva, vi undviker ett nej utan förklaring.

-I inköp av material har vi ett medvetet tänk runt våra diskrimineringsgrunder och försöker då vara normbrytande.

-Vi arbetar utifrån tesen att ”barn gör rätt om de kan” barn vill inte göra ”fel”, barn vill om de kan, där intresse, motivation och situation har stor betydelse.

Kön, könsöverskridande identitet och sexuell läggning

Genus är de föreställningar, idéer och handlingar som sammantagna formar människors sociala kön.

Främjande arbete

Så här arbetar vi för att främja flickors och pojkars lika rättigheter:

-Vi uppmuntrar alla barn oavsett kön att pröva alla aktiviteter och material som finns på förskolan

-Uppmuntra barnen att leka över gränserna

-Påminner varandra om vi bryter mot våra gemensamma förhållningsregler angående bemötande av flickor och pojkar

-Undvika att uppmärksamma barnen utifrån utseende, kläder och yttre attribut tex. söt/gullig eller tuff/häftig

-Vi utgår ifrån ett genusperspektiv när vi köper in nytt material till förskolan

-Vi berättar sagor för barnen som bryter traditionella könsmönster

-Tänka på att vi inte alltid ringer samma vårdnadshavare om barnen är sjuka under vistelsetiden på förskolan

Så här arbetar vi för att främja för olika familjebildningar och alla människors lika värde

-Vi använder ordet vårdnadshavare eller förälder, inte tar för givet att det alltid finns en mamma och en pappa till barnet

-Fångar uppbarnens samtal och frågor i vardagen

-Synliggör att familjer kan se olika ut

Så här arbetar vi för att främja likabehandling oavsett könsidentitet eller könsuttryck:

-Vi möter varje barn individuellt

-Vi har som norm att inte dela upp i flick och pojkgrupper

-Vi tilltalar barnen med tilltalsnamn istället för att benämna med deras kön

Funktionsvariationer:

Så här arbetar vi för arr främja allas lika värde och anpassa vår verksamhet till alla barn:

-Under förutsättning att vårdnadshavarna ger tillåtelse är personalen öppen mot den övriga barngruppen om de funktionsvariationer son finns på förskolan. Berättar om våraolika behov och svarar på frågor och funderingar från barnen

-Anpassar miljön med hänsyn till barnens olika förutsättningar

-Alla avdelningar arbetar och gör åtgärder för en god ljudmiljö

-Att all personal har kännedom och har den information som behövs om funktionsvariationer som finns på förskolan

Etnisk tillhörighet, Religion och annan trosuppfattning:

Så här arbetar vi för att främja rättigheter för olika etnisk tillhörighet:

-Vi respekterar alla religioner och trosuppfattningar som följer mänskliga rättigheter

-Vid inskolning av nya barn berättar vi för vårdnadshavarna att vi brukar uppmärksamma svenska högtider, och våra fester inom Waldorfpedagogiken

-Vi svarar på barnens frågor när de uppstår

- Visar intresse för andras kulturer och språk

Kartläggningsmetoder samt resultat:

Vår strategi för att upptäcka och kartlägga:

-Vara en kompetent och närvarande pedagog i barngruppen, både inne och ute

-Samtal med barnen enskilt och i grupp om stämning, trivsel och gemenskap

-Dagliga kontakter med vårdnadshavare

-Dagliga observationer som följs upp vid avdelnings pedagogiska utvecklingstid

-Enkät till vårdnadshavare

-Samtal om likabehandling i samband med föräldramöten

-Samtal med vårdnadshavare i samband med utvecklingssamtal

-Beakta skada och tillbudsrapportering

-Beakta signaler om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Inför varje nytt år görs en kartläggning av nuläget i barngruppen och verksamheter utifrån en checklista med punkter att utgå från. Där identifieras risker för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt upptäcka hinder för barnens lika rättigheter.

Analys:

Socialt samspel:

Utevistelsen:

Under utevistelsen då avdelningarnas barn leker tillsammans så behöver vi ta ett gemensamt ansvar för att skapa trygghet och goda relationer. Pedagogerna/medarbetarna bör sprida sig på gården och ta gemensamt ansvar för alla barn.

Funktionsnedsättning:

Motivera åtgärd:

När vi ser att barn behöver stöd ska samtalen om barnet i första hand handla om vilka strategier vi som pedagoger ska prova/förändra för att möta barnet på bästa sätt. Vi ska ta hjälp av de kunskaper vi fått genom utbildning och kompetens och extern hjälp. Utöver våra kunskaper i arbetslaget, tar vi hjälp av specialpedagog eller annan extern kompetens, tex specialpedagog eller liknande.

Barn med Npf-variationer och barn som har svårigheter med koncentration eller samspel, ska få så bra bemötande som möjligt och utvecklande lärmiljöer.

Insats:

-Pedagogerna använder sina kunskaper utifrån utbildning och tidigare erfarenheter.

Pedagogerna utgår från sina strategier, vad vi kan förändra i vårt bemötande till barn med Npf-variationer eller andra svårigheter som uppkommer i förskolans miljö

-Kartläggningar görs över barnets styrkor och vad som blir problematiskt i lärmiljön, vilka situationer blir svåra. Vid ”problemsituationer” som uppstår i förskolas miljöer ses över, förändrar och provar nya strategier

-Uppföljning över strategier dokumenteras och följs upp kontinuerlig, eller samtal

-För de barn som har en handlingsplan är det ansvarig pedagog som tar ansvar för att den följs upp kontinuerligt och kontaktar rektor för uppföljning och utvärdering av planen.

Utevistelse:

Motivera åtgärd:

-för att gården och dess utemiljö ska vara både lekfull, lärande, spännande och trygg är det viktigt att pedagogerna är överens om hur lärmiljön ska användas på bästa sätt för kreativitet, lek och rörelse.

Det är viktigt med bra kommunikation och ett gott samarbete där alla barn är allas och pedagogerna är aktiva.

Mål: En utemiljö som är både lekfull, lärande, spännande och trygg.

Rutiner för utredning och dokumentation:

Policy:

-Förskolan Stiftelsen Äppelblomman har nolltolerans för kränkning och trakasserier. Alla signaler tas på allvar och utreds enligt rutin. Alla som är på förskolan, såväl barn som medarbetare och vårdnadshavare ska känna trygghet, tillit, glädje och lek/arbetsro.

För att upptäcka trakasserier och kränkande behandling:

-Pedagogerna håller god uppsikt över alla platser där barn leker, såväl inomhus som utomhus. Som vuxen befinner man sig där barnen är och är lyhörd och uppmärksam på vad barnen säger och gör. Ett gott samarbete med vårdnadshavarna har stor betydelse för att göra tidiga upptäckter. Vi uppmuntrar våra vårdnadshavare att berätta om barnet säger något hemma som inte känns bra på förskolan.

Anmälningsplikt:

Pedagoger ingriper omgående och samtalar med berörda medarbetare eller barn i syfte att förhindra fortsatta trakasserier eller kränkningar genom att uppmärksamma på händelsen, att tydligt visa att kränkande beteende inte är acceptabelt utan att skuldbelägga.

Den som ser har skyldighet att anmäla.

1. All personal har anmälningsskyldighet till rektor.

2. Rektor har anmälningsskyldighet och anmäler signal till huvudman.

3. Utredning görs över händelsen, dokumentera noga.

4. Ansvarig personal informerar vårdnadshavare om vad som skett.

5. En handlingsplan för åtgärder upprättas.

6. Tid för uppföljning planeras in.

7. Rektor följer kontinuerligt upp och utvärderar de åtgärder som vidtagits tillsammans med

Personalen. Om kränkningarna inte upphör måste andra eller kompletterande åtgärder vidtas till situationen är varaktigt löst.

8. När vidtagna åtgärder vidtagits och situationen är varaktigt löst avslutas ärendet.

Det är av största vikt att pågående utredning eller åtgärd inte diskuteras med barn eller vårdnadshavare som inte är berörda av kränkningarna. De inblandade ska inre ställas till svars eller pekas ut inför kompisar eller andra vårdnadshavare.

Kränkningar, trakasserier, diskrimineringar förskolepersonal-barn, gäller alla som arbetar på Stiftelsen Äppelblomman. Den som ser har skyldighet att anmäla. När en vuxen, personal eller

vårdshavare, diskriminerar/trakasserar eller kränker ett barn måste den som upptäcker detta agera utan dröjsmål.

1. Ta den vuxna åt sidan och ställ ”hur-frågor” samt hänvisa till diskrimineringslagen.

2. Informera rektor omgående. Rektorn skriver en anmälan till huvudman.

3. Medarbetaren dokumenterar händelsen.

4. Rektor utreder omgående signalen om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vidtar de åtgärder som skäligen kan krävas.

5. Vid behov upprättas en handlingsplan.

6. Rektor följer kontinuerligt upp och utvärderar de åtgärder som vidtagits. Om kränkningarna inte upphört måste andra eller kompletterande åtgärder vidtas till situationen är varaktigt löst.

Personal som barn och föräldrar kan vända sig till:

Om du som förälder upplever att ett barn kränkt eller trakasserat ditt barn, ska du i första hand ta kontakt med medarbetare/personal på Waldorfförskolan Stiftelsen Äppelblomman, som tar signalen på allvar och undersöker vad som hänt.

Om du upplever att ditt barn blivit kränkt, trakasserat eller diskriminerat av personalen, vänder man sig direkt till rektor.

Definitioner:

- **Diskriminering**: Innebär att ett barn missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Endast vuxna kan diskriminera.

- Direkt diskriminering: innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

- **Indirekt diskriminering**: Innebär att någon missgynnas genom att det tillämpas en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn utifrån diskrimineringsgrunderna. Man kan i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika.

- **Bristande tillgänglighet**: innebär att ett barn med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtagit skäliga tillgänglighetsåtgärder för att barnet ska komma i en jämförbar situation som personer utan denna funktionsnedsättning.

- Likabehandling: Innebär att alla barn bemöts utifrån sina unika behov och har samma rättigheter och möjligheter till utveckling. Det innebär inte att alla barn ska behandla lika, se indirekt diskriminering.

- **Trakasserier**: innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

- Sexuella trakasserier: innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling: innebär ett uppträdande som, utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns värdighet.

Kränkningar kan vara – fysiska(slag, knuffar) – verbala (hot, svordomar, öknamn) – psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer) – texter och bilder (teckningar, lappar och fotografier)

Diskrimineringsgrunderna:

- Kön; att någon är pojke eller flicka

- Könsidentitet eller köns-uttryck; alla människor har könsidentitet och köns-uttryck, inte bara transpersoner. En persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

- Etnisk tillhörighet; nationell eller etniskt ursprung och hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering-samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

- Religion eller annan trosuppfattning; alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

- Funktionsnedsättning; varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

- Sexuell läggning; innebär homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

- Ålder; innebär upplevd levnadsålder.

Stöd för kartläggning/undersökning av nuläget:

För att veta vad Stiftelsen Äppelblomman behöver göra för att motverka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, och för att främja barns lika rättigheter och möjligheter krävs en kartläggning/undersökning av nuläget. Syftet med undersökningen är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling samt upptäcka eventuella hinder för barnens rättigheter och möjligheter.

De risker och hinder som identifieras ska ligga till grund för planering av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten.

Diskrimineringsgrunderna:

Kön

Könsöverskridandeidentitet eller uttryck

Etnisk tillhörighet

Religion eller annan trosuppfattning

Funktionsnedsättning

Sexuell läggning

Ålder

Kartläggningen/undersökningen bör inte bara omfatta förekomsten av trakasserier och kränkande behandling utan även en översyn av den egna organisationen på såväl individ, grupp-och verksamhetsnivå. Verksamheten kan genom sin organisation, gruppindelning, schemaläggning och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Man måste se över regler och rutiner för att minimera risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering.

Nedan ges exempel på saker att undersöka i sin verksamhet och sist finns utrymme att lägga till egna synpunkter.

Samtal:

Med barn, föräldrar, personal-dagliga kontakter, intervjuer, utvecklingssamtal, föräldramöten eller andra möten.

Vad har kommit fram ang. stämningen i barngruppen;

Trivsel, kamratskap, finns det barn som riskerar att bli utanför, finns det mönster utifrån diskrimineringsgrunderna vilka som är impopulära lekkamrater? Signaler från barn och föräldrar.

Frågeställning vi arbetar efter:

Ev. Hinder/Risker ni identifierar:

Ge exempel på främjande/förebyggande arbete ni gör idag:

Barnsamtal-pedagog: tillsammans med enskilt barn:

Ev. Hinder/ Risker ni identifierat:

Ge exempel på främjande/förebyggande arbete ni gör idag:

Social gemenskap:

Vad leker barnen inne/ute?

Finns det lekmönster utifrån kön som behöver brytas?

Är alla barn inkluderade i barngruppen eller finns det barn som står utanför?

Finns det en hierarki vad gäller barns popularitet?

Förekommer det återkommande konflikter och bråk bland vissa barn?

Har alla barn förtroende för all personal?

Ber de om hjälp spontant till de vuxna för att få hjälp vid konflikter och bråk?

Finns det i så fall samband med de olika diskrimineringsgrunderna?

Ev. Hinder/risker ni identifierar:

Ge exempel på främjande/förebyggande arbete ni gör idag:

Trygghet: Finns det ställen/platser ute/inne som inte barnen känner sig trygga

Finns det ställen/ platser ute/inne som vuxna inte har uppsikt över?

Ev. Hinder/Risker ni identifierat:

Kontakt:

Stiftelsen Äppelblomman

Spårgatan 17

601 16 Norrköping

011-16 45 15

Info@waldorfforskolanappelblomman.se