

Årlig plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

City förskolor



Den årliga planen gäller från oktober 2023 till och med oktober 2024

Ansvarig biträdande rektor: Cecilia Davidsson

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| Del 1 | 3 |
| Vision och grundsyn | 3 |
| Beskrivning av verksamheten | 3 |
| Medverkande i framtagandet av planen | 4 |
| Planens giltighetstid | 4 |
| Förankring av planen | 4 |
| Definitioner av centrala begrepp | 5 |
| Del 2 | 6 |
| Aktiva åtgärder | 6 |
| Ansvarsfördelning inom enheten | 7 |
| Främjande arbete | 7 |
| Förebyggande arbete | 7 |
| Regelbunden uppföljning och dokumentation av det aktiva arbetet | 8 |
| Del 3 | 9 |
| Uppföljning och utvärdering av förra årets aktiva arbete och åtgärder | 9 |
| Resultat av kartläggning av nuläge | 10 |
| Analys av kartläggning av nuläge | 10 |
| Årets planerade åtgärder | 11 |
| Delaktighet och inflytande | 11 |
| Främjande arbete | 11 |
| Förebyggande arbete | 13 |
| Åtgärdande arbete och ärendegång | 15 |
| Rutiner vid nätkränkningar | 15 |
| Del 4 | 16 |
| Norrköpings kommuns barnrättsombud | 16 |
| Vad kan man göra hemma? | 16 |



Del 1

Vision och grundsyn

Alla barn och elever har rätt att lära och utvecklas i en trygg miljö och att bemötas med respekt. Därför är det viktigt att arbeta förebyggande och ha aktiva åtgärder mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Skollagen 6 kap Åtgärder mot kränkande behandling och diskrimineringslagen 2 kap 5§ utgör grunden i arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. I både skollagen och diskrimineringslagen ligger tyngdpunkten på huvudmannens ansvar att genomföra aktiva åtgärder för att den kränkande behandlingen, diskrimineringen eller trakasserier ska upphöra.

I Norrköping ska varje enhet ha en årlig plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Som en del av det främjande och förebyggande arbetet ska det finnas med hur enheten, i samverkan med barn/elever och personal undersöker risker, analyserar orsaker, genomför åtgärder och följer upp samt utvärderar arbetet.

I planen ska det även finnas med hur enheten arbetar med att följa upp inkomna anmälningar till rektor på individnivå, för att kunna upptäcka elever som regelbundet blir utsatta eller utsätter andra. Detta för att kunna vidta de åtgärder och insatser som eleven behöver. Det kan röra sig om samtal, disciplinära åtgärder, pedagogiska och sociala kartläggningar, anmälan till rektor om att en elev är i behov av särskilt stöd samt insatser på individ, -grupp- och enhetsnivå.

Arbetet ska dokumenteras löpande.

Innehållet i planen följer Norrköpings kommuns rutin kring Åtgärder mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

Beskrivning av verksamheten

City förskolor

City förskolor är ett samlingsnamn för fyra förskolor. Alla förskolor ligger centralt i Norrköpings innerstad med närhet till stadens alla parker, den vackert belägna strömmen, alla museum, bibliotek och sevärdheter, vilket möjliggör att verksamhet kan ske utöver den egna förskolan även i park- och i olika kulturmiljöer.

Vi är en social och kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald. Vi arbetar medvetet med lärmiljöer och pedagogisk dokumentation. Vi arbetar med fokus på vårt pedagogiska uppdrag mot målet att skapa en likvärdig förskola för alla våra barn. Vi har en utvecklingspedagog som stöttar och handleder medarbetarna mot en ökad kvalitet i vår utbildning. Förskolorna i city är uppdelade i olika avdelningar med yngre- och äldre barn på respektive avdelning. Vi har föränderliga inne- och utemiljöer utifrån barnens intressen och behov.

I teamet finns det tillgång till administratör, utvecklingspedagog, Centrala elevhälsan, lokalvårdare, vaktmästare och kökspersonal. I organisationen finns det ett ledningsteam som träffas regelbundet bestående av rektorer och utvecklingspedagog. Vi har också en utvecklingsgrupp som träffas för att



driva utvecklingsarbetet på förskolorna. Övrig personal har regelbundna möten med rektor på respektive enhet, kvalitetshöjande forum, möten och APT-möten samt att varje arbetslag träffas för reflektion utifrån ett projekterande arbetssätt varje vecka. Vår organisation möjliggör diskussioner och samtal kring värdegrundsfrågor.

Medverkande i framtagandet av planen

Föregående år har samtliga förskolor tagit del av en mindre föreläsning av enhetens utvecklingspedagog, om hur arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är upplagt. Samtliga avdelningar har läst igenom förra årets plan mot kränkande behandling och diskriminering. De har sedan kartlagt eventuella risker för kränkande behandling och diskriminering och sammanfattat sina respektive utvecklingsområden och formulerat sina planerade åtgärder i sin processberättelse, utifrån Barnkonventionens grundprinciper. Utvecklingspedagogen har sedan sammanställt respektive planer. Varje förskola har en egen plan utifrån sitt systematiska kvalitetsarbete. Arbetet dokumenteras i ett dokument framtaget centralt i Norrköpings kommun.

Barnens delaktighet

Barnen har varit delaktiga genom barnobservationer, pedagogisk dokumentation och samtal. De blir också delaktiga i vardagen genom ett demokratiskt förhållningssätt.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Nya vårdnadshavare görs delaktiga genom att bjudas in till vårdnadshavarmöte där information om att en plan mot diskriminering och kränkande behandling finns och hur vi arbetar med värdegrunden på våra förskolor. Under uppföljnings- och utvecklingssamtal har pedagoger och vårdnadshavare samtal om hur förskolan arbetar med värdegrunden. Planen finns tillgänglig på alla avdelningar.

Personalens delaktighet

Personalens del i kartläggningen består av utvärderingar av utbildningen och delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet. Alla måste veta vad som står i planen och planen ska återspeglas i vardagsarbetet. Personalen har fördjupat sig i det relationella perspektivet under året i olika forum och studiedagar.

Planens giltighetstid

Planen gäller från sista oktober 2023 till sista oktober 2024 och förankras under november 2023. Planen utvärderas september 2024.

Förankring av planen

Rektor och personal: Förankring av ny plan sker genom att all personal får ta del av den nya planen via mail. Rektor ansvarar för att ny personal introduceras i planen och värdegrundsarbetet på enheten.



För korttidsvikarier finns vikarieinformation, innehållande förväntningar på vikarierollen utifrån värdegrundsarbetet i utbildningen, en pedagog från avdelningen där vikarien ska arbeta ansvarar för att ge vikarien informationen och tid för att läsa.

Värdegrunden och värdegrundsarbetet diskuteras kontinuerligt i förskolans gemensamma forum exempelvis; arbetsplatsträffar och kompetensutvecklingsdagar.

Barn: Barnen är delaktiga i värdegrundsarbetet genom samtal och aktiviteter som sker i den dagliga utbildningen med närvarande pedagoger. Till exempel genom att barn och pedagoger använder olika konkreta redskap som exempelvis normkreativa böcker och pedagogiskt material för att bredda normer, reflektera och förankra den värdegrund som planen gör gällande.

Vårdnadshavare: Vårdnadshavare informeras om planen under introduktionen, utvecklingssamtal och vårdnadshavarmöte. Planen ska finnas tillgänglig på varje avdelning på förskolan för vårdnadshavare att läsa.

Definitioner av centrala begrepp

Det finns många ord och begrepp för att beskriva kränkningar som sker bland elever. De tre juridiska termerna som används i skollagen och diskrimineringslagen för att reglera skolans arbete mot barns och elevers utsatthet för kränkningar i skolan är *trakasserier*, *sexuella trakasserier* och *kränkande behandling*.

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen 1 kap. 4 § som ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna:

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning eller
- ålder.

Sexuella trakasserier är enligt diskrimineringslagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling enligt skollagen 6 kap. 3 § är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet utan att det rör sig som diskriminering enligt diskrimineringslagen.

I samtliga fall handlar det om 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.



I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det måste barnet eller eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Det är viktigt att komma ihåg att det kan vara svårt för ett barn eller en elev att förmedla sin känsla av att ha blivit kränkt. Särskilt yngre barn kan ha svårt att sätta ord på sina känslor på samma sätt som äldre barn och vuxna. Barnet eller eleven kan därför behöva ta hjälp av personalen i verksamheten.

Trakasserier och sexuella trakasserier är två former av diskriminering som definieras i diskrimineringslagen och som skollagen hänvisar till.

Mobbning finns inte med som begrepp i den svenska lagstiftningen men innebörden är ändå inkluderad i skollagen och diskrimineringslagen. Det eftersom mobbning handlar om att en elev utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling vid upprepade tillfällen och där den som utsätts är i ett maktunderläge i relation till den eller dem som utsätter eleven.

Våld mot barn och unga inbegriper ”alla former av fysiskt och psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försummelse, misshandel eller utnyttjande, däribland sexuella övergrepp, oavsett ålder på förövare”.

Skolvåld används ibland för att begränsa våldsbegreppet till våld som sker på skolan, vilket omfattar våld mellan elever men även våld mellan skolpersonal och elever. Skolvåld kan definieras som samtliga handlingar eller situationer som leder till ett skolklimat där elever och lärare känner sig rädda och otrygga. Det innefattar allt från lindriga till allvarliga former av fysiskt våld, verbala och relationella former av våld eller kränkningar (till exempel att bli kallad elaka saker, ryktesspridning och utfrysning), sexuella anspelningar och trakasserier samt hot om våld. Skolvåld inrymmer en rad våldshandlingar, från mer subtila, enskilda handlingar och händelser till grövre, mer systematiska handlingar och händelser som återkommer över tid.

Om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen gäller samma regler för skolpersonalens respektive rektorns anmälningsskyldighet som när det gäller upplevd kränkande behandling.

Del 2

Aktiva åtgärder

Implementera planen mot diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna har skapat en ny processberättelse som verktyg där pedagoger dokumenterar och reflekterar veckovis. Genom detta systematiska arbete finns observation, analys, eventuella åtgärder samt uppföljning och utvärdering som en del av arbetsuppgifterna för varje pedagog.

Ansvarsfördelning inom enheten

Rektors ansvar är att skapa en organisation där det finns en tydlighet hur arbetet mot diskriminering bedrivs och att all personal känner till rutiner kring att anmäla diskriminering. Ansvaret för att kartlägga, utreda och åtgärda händelser samt att det sker en kompetensutveckling på förskolan i arbetet mot diskriminering är också rektorns ansvar.

Personalens ansvar är att uppmärksamma och agera när det sker någon typ av diskriminering i utbildningen. Personal som ser och upplever att diskriminering sker ska utreda, dokumentera, informera sina kollegor och skriva en anmälan gällande diskriminering. De ansvarar även för värdegrundsundervisningen.

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för jämställdhet och respekten för allas lika värde. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och respekt för de mänskliga rättigheterna.

Beskrivning av vårt främjande arbete för att förhindra diskriminering och trakasserier.

Pedagoger som är närvarande i utbildningen är en grundförutsättning för det värdegrundande arbetet på förskolan. För att åstadkomma detta ute på våra förskolor diskuterar vi arbetssätt och förhållningssätt i olika nätverk för att skapa en gemensam syn och värdegrund som syns i praktiken. Vi arbetar också med kompetenshöjande insatser för personalen för att kunna möta verksamhetens och individuella behov och förutsättningar. Vi som arbetar i utbildningen ska vara goda förebilder för barnen genom vårt förhållningssätt gentemot såväl barn som vårdnadshavare och kollegor. Vi vuxna och barn arbetar och verkar över våra avdelningsgränser som leder till att barnen är trygga med all ordinarie personal i vår utbildning.

På våra förskolor är pedagogerna nyfikna på barnens frågor, som medforskare i barnens pågående läroprocesser för att i alla situationer under barnens dag på förskolan ge förutsättningar för att barnen ska känna delaktighet, tillhörighet, glädje och få uppleva sig som de kompetenta individer de är. Rika lärmiljöer med tillgängligt material, och engagerade pedagoger som har tilltro till barnens kompetens ger förutsättningar för olika sätt att lära. I vår utbildning så organiserar vi pedagoger barnen i mindre grupper under vissa stunder av utbildningstiden. Syftet är att ge olika förutsättningar för barn relationsarbete, följa barnens engagemang och skapa förutsättningar för ett utökat talutrymme.

Vi arbetar aktivt med förmågan att förstå och handla efter demokratiska principer genom att låta barn delta i olika former av samarbete och beslutsfattande. Barnen erbjuds tillfällen att lära av och med varandra genom att tillsammans prova, genomföra, reflektera och ta del av andras tankar i såväl planerade som oplanerade aktiviteter. På så sätt ges barnens möjlighet att utveckla sitt kunnande om sin omvärld och sin förståelse för andra människor.

Förebyggande arbete

Syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller som finns i utbildningen. På förskolan sker ett aktivt arbete att förmedla normer och värden i det dagliga arbete främst



runt att dela med sig, turordning, konflikthantering och att hjälpas åt. Vi läser böcker som är normkreativa, på olika språk och har en bred representation och passar vår värdegrund via Polyglutt. Alla pedagoger har under vt 22 läst boken Språklig förebild. Samtliga förskolor har lagt fokus på att arbeta utifrån det relationella perspektivet samt arbeta i mindre grupper. Samtliga medarbetare genomför under läsåret satsningen Läslyftet, för att höja andelen undervisningstimmar samt höja det kollegiala lärandet och öka likvärdigheten.

Regelbunden uppföljning och dokumentation av det aktiva arbetet

Det aktiva arbetet kommer att följas i avdelningarnas reflektioner i processberättelserna, under utvecklingsgruppträffar och kvalitetshöjande forum och i det systematiska kvalitetsarbetet. Det kommer att dokumenteras i avdelningars processberättelser under utbildningsåret.



Del 3

Uppföljning och utvärdering av förra årets aktiva arbete och åtgärder

Strategier formulerade för organisationen är involvera samtliga medarbetare med arbetet med det systematiska arbetet och med plan mot diskriminering och kränkande behandling. Föregående år hade en gemensam uppstart med information om hur *planen mot diskriminering och kränkande behandling* fungerar och är uppbyggd.

Vi fortsatte med vårt arbete gällande jämställdhet samt kompetensutveckling i pedagogisk dokumentation. Enheten har prioriterat att öka tid för dialog för arbetslagen, för att på så sätt öka samsynen kring vårt pedagogiska förhållningssätt.

Förskole/Arbetslagsnivå

Hur:

- Enhetens utvecklingsgrupp har reflekterat kring målformuleringarna av *Barn som rättighetsbärare* och lett arbetet på sina förskolor.
- Pedagogerna har även tagit del av föreläsningen kring att *Främja närvaron i förskolan*.
- Fördjupning i begreppet jämställdhet genom litteratur, föreläsningar, och reflektion på individ, arbetslag och förskolenivå
- Fördjupning i pedagogisk dokumentation genom litteratur, reflektion på individ, arbetslag och förskolenivå. Fokus har även lagts vid att barnen ska vara delaktiga vid sina utvecklingssamtal.
- Enhetens språknätverk har genomfört studiebesök på varandras förskolor med fokus på hur jämställdhetsarbetet är synligt i våra miljöer. De har även fördjupat sig i arbetet med pedagogisk dokumentation.

Organisationen City förskolor har arbetat utifrån dess vision. Utgångspunkten i visionen vilar på det relationella perspektivet och pedagogens ansvar i mötet med barn, vårdnadshavare och kollegor. I visionen ingår också att främja mindre möten. Organisationens kompetenshöjande insatser har fokuserats till en röd tråd när det kommer till att bl.a. särskilja det relationella perspektivet från det kategoriska. Bl.a. Sven Perssons artiklar och föreläsningar har funnits som en utgångspunkt i de viktiga reflektionerna kring varje pedagogs kunskaper, beteenden och tankar. Framgångsrikt i arbetet har också varit att organisationens kompetenser och perspektiv har samverkat i syfte att rikta och använda kompetenserna strategiskt klokt. Organisationens specialpedagog och utvecklingspedagog har riktats mer djupgående till förskolor, arbetslag och medarbetare utifrån de behov som ringats in i det utbildningsnära arbetet, medarbetarsamtal, lönesamtal, reflektioner och utvärderingar. Det relationella arbetssättet och dess fokus har varit en betydande del i att arbetet har blivit framgångsrikt. Samtliga arbetslag beskriver att de organiserar för mindre möten och att detta arbetssätt är framgångsrikt. Arbetslagen skriver att arbetet främjar den närvarande pedagogen och att varje individ blir sedd och hörd. Arbetet främjar den språkliga utvecklingen och de målstyrda processerna. Vidare har barnens delaktighet och inflytande främjats av arbetet med mindre



möten. Barnens kunskaper, intressen och behov ligger till grund för de målstyrda processer som erbjuds i de mindre mötena.

Resultat av kartläggning av nuläge

Personalen organiserar på olika sätt under dagen så att barnen ges möjlighet att uttrycka sina åsikter, tankar, känslor och funderingar, och att de tas tillvara när pedagogerna planerar den fortsatta undervisningen, genom bl.a. reflektionstillfällen tillsammans med barnen i mindre grupper. Alla arbetslag beskriver i olika stor utsträckning hur de arbetar för att spegla jämställdhetsarbetet både när de utformar lärmiljöer, tillför material, i förhållningssätt och i undervisning och dagliga verksamhet. Alla arbetslag beskriver på olika sätt hur de ger alla barn möjligheter att leka, lära och delta i undervisningen på sina egna villkor. Alla arbetslag beskriver hur de pratar mycket med barnen och visar på hur man bemöter varandra respektfullt, att alla är lika mycket värda mm. Flera arbetslag beskriver hur de aktivt samtalar om och arbetar utifrån uttrycket ”det kompetenta barnet”. Alla arbetslag beskriver hur de pratar mycket om barnens olika behov och hur de som pedagoger kan möta dem där de befinner sig. Alla arbetslag har haft samtal och diskussioner både i utvecklingsgruppen och i arbetslaget på reflektionstillfällen kring människosyn, värderingar och bemötanden.

Barnen har getts möjlighet till ökad delaktighet och inflytande då pedagogernas strategier har utvecklats, barnen har fått ”äga” sina utvecklingssamtal samt i högre utsträckning fått möjlighet att reflektera över sitt lärande i grupp då pedagogerna organiserat för det i högre utsträckning. Fortsatt finns variabler och vi behöver fortsatt arbeta med vilka strategier varje enskild pedagog har i mötet med barnen för att barnen ska känna sin lyssnade på och att deras åsikter och funderingar tas på allvar och leder till förbättring av utbildningen.

Analys av kartläggning av nuläge

Vi observerar också att barnen löser konflikter mellan varandra genom att prata med varandra istället för att enbart komma till oss pedagoger. Att nå ett gott resultat gällande diskriminering och kränkande behandling kräver engagerade och närvarande pedagoger och det är vi. Det är viktigt för oss pedagoger att vid tendens konflikt och osämja påminna om hur vi ska vara mot varandra samt att vi vuxna måste föregå med gott exempel. Det positiva resultatet av medveten gruppindelning har gett barnen nya möjligheter att samspela utifrån sina individuella förutsättningar. Vårt arbete med bland annat diskussioner kring genus och värdegrunden har bidragit till att vi observerar att barnen tar hänsyn och visar hänsyn i högre utsträckning. De konkreta material vi har använt oss av har barnen snabbt tagit till sig. Framgångsfaktorer har varit våra arbetssätt med pedagogisk dokumentation där barnen i mindre grupper får reflektera tillsammans och föra fram sina åsikter, tankar och idéer utifrån dokumentationer, bilder, processvägg mm. Vi tillvaratar det barnen uttrycker i vår fortsatta planering av undervisningen och låter på så sätt barnen äga projektet. Att dela upp barnen i mindre grupper och skapa forum för mindre möten ser vi skapar trygghet hos många barn, som vågar att ta för sig mer, uttrycka sig och ta plats. Framgångsfaktorer har också varit vårt ökade samarbete och samsyn, arbetet för att skapa ”Vi-känsla”, samt att alla pedagoger försöker att i stå stor utsträckning som möjligt utgå från ett relationellt förhållningssätt och



från anknytnings teorierna när vi bemöter och samspelar med barnen även om det finns skillnader på individnivå i vilka strategier pedagogerna använder.

Årets planerade åtgärder

Vi vill fortsätta att fördjupa oss i Barnkonventionen, och särskilt fundera över hur barn och vårdnadshavare kan bli mer insatta. Arbetet med barnkonventionen kan redan dokumenteras systematiskt i processberättelsen men behöver också bli en del av vårt vardagliga arbete.

Vi behöver också fortsätta att arbeta med vår vision och vad det innebär konkret på våra avdelningar. Vi behöver fortsatt arbeta vidare med det relationella perspektivet i olika forum och konstellationer.

Delaktighet och inflytande

I det värdegrundade arbetet är pedagoger delaktiga och har inflytande i utformandet av utbildningen genom sina processmallar. Varje medarbetare utövar även inflytande genom kollegialt lärande i våra olika forum och nätverk samt vid utvärdering av dessa. Barnen görs medvetna om och delaktiga i förskolans trygghetsarbete genom samtal utifrån situationer i den dagliga utbildningen. Vårdnadshavares delaktighet sker genom vårdnadshavarmöte, utvecklingssamtal, introduktion/introduktionssamtal.

Främjande arbete

Områden som berörs av insatsen: Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Sexuell läggning, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning samt Ålder.

Syftar till att skapa en trygg förskolemiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Alla pedagoger i utbildningen har ett ansvar att vara närvarande, medforskande och tillgängliga pedagoger i lek, vid konflikter och i vardagliga rutinsituationer för alla barn under vår utbildning. Vuxna i vår utbildning uppmärksammar och bekräftar barns olika behov. Barnen ges möjlighet att påverka och vara delaktiga i beslut som sker i vardagen på förskolan. Vi delar in barnen i mindre grupper och har därmed möjlighet att ge mer tid till barnen. Pedagogerna diskuterar barnsyn och synen på det kompetenta barnet

Exempel på vad insatser skulle kunna vara rent konkret:

| Område | Mål | Exempel på insatser |
|-------------|---|--|
| Kränkningar | Alla vuxna har ett medvetet förhållningssätt runt kränkningar | Vi är närvarande pedagoger Vi för samtal med barnen hela tiden Vi organiserar oss så att det inte kan hända Vi har ett förhållningssätt som inte tillåter kränkningar Vi ser till att alla barn får föra sin egen talan, och ha rätten till sin egen kropp |



| | | |
|---|---|--|
| Kön, könsöverskridande identitet och uttryck. | Alla barn ska ha samma möjligheter oavsett kön | Använda namn istället för kön när en tilltalar barnen Ha varierande utklädningskläder att välja på. Vi sätter ord på båda könsorganen. Introducerar och inkluderar pronomenet hen. Prata mycket om normer (färger, roller osv) Visa normkreativa bilder/filmer. Vi har en rik tillgång på material |
| Sexuell läggning | Alla ska känna sig inkluderade och respekterade på förskolan och ha samma status. Det ska vara tillåtet att vara olika, känna olika och att älska vem en vill. | Vi begränsar inte leken genom att säga <i>mamma, pappa, barn</i> . Vi läser normkreativa böcker. Vi har representation av olika familjer på våra väggar. Vi begränsar inte vår världsbild till heteronormen. |
| Religion eller annan trosuppfattning | Alla ska få känna att en har rätt till att ha en egen tro, och att alla religioner har samma status. Barnen ska få kunskap om olika trosuppfattningar och deras uttryck. | Vi uppmärksammar olika högtider. Vi har personal som klär sig på olika sätt, t ex använder sjal. Personalen hos oss har olika traditioner och matvanor. Mångkulturell almanacka. Vi pratar om olika trosuppfattningar. |
| Etnisk tillhörighet | Alla ska respektera och kunna leva sig in i olika kulturer och värderingar | Vi serverar olika mat på ett självklart sätt. Vi arbetar normkreativt kring hudfärg. Ha varierande utklädningskläder att välja på med olika kulturellt ursprung. Vi visar nyfikenhet för olika kulturer Vi lär oss vad saker heter på olika språk |
| Funktionsvariation | Alla barn ska få möjlighet att lära och utvecklas efter sina möjligheter. Alla barn ska få uppleva sig vara en tillgång för gruppen. | Vi har glasögon att prova. Vi läser normkreativa böcker med fokus på funktionsvariationer. Använda kroppen på olika sätt. |
| Ålder | Alla ska få möjlighet att vara "sin egen" och få utvecklas efter sin förmåga | Vi delar upp barnen efter intresse och kompetens, inte enbart efter ålder. Vi använder begreppen "yngre" och "äldre" Vi pratar positivt om alla åldrar. |



Förebyggande arbete

Rektorn ger förutsättningar för att all personal som är verksam i förskolan känner till planen för kränkande behandling och dess rutiner.

Förskolepersonalens förebyggande arbete består i att:

- Lära känna nya barn, det nya arbetslaget och den nya gruppen samt ansvara och upprätthålla de relationerna.
- Tillsammans med barnen reflektera kring hur vi beter gentemot varandra.
- Hjälpa barnen att lösa och hantera konflikter.
- Vara närvarande pedagoger, pedagoger som finns där barnen är.
- Vara en förebild för barnen visa goda exempel på hur vi bemöter varandra och hur vi hanterar våra känslor och olika konflikter som kan uppstå i barngruppen.
- Vara noggranna med att vara tydliga och våga säga nej när det behövs, till exempel när något inte känns korrekt för oss pedagoger eller barnens skull. När något hänt delger vi varandra detta omgående.

Vi observerar och intervjuar barnen om var och när de känner sig otrygga för att upptäcka problem eller svårigheter på förskolan och ta fram åtgärder för att lösa problemen och verka förebyggande.

Specialpedagogen arbetar övergripande med konsultation när pedagogerna behöver stöd i specifika frågor rörande situationer och förhållningssätt som har behov av anpassningar i utbildningen för att skapa en bred bas för alla.

Avdelningens sammanfattning av utvecklingsområden och planerade åtgärder:

För att skapa en trygg förskolemiljö kommer vi pedagoger att ha regelbundna pedagogiska diskussioner kring värdegrund, bemötande och förhållningsätt, ibland även tillsammans med chefen och specialpedagogen. På så sätt kommer vi att skapa en gemensam bild av de normer och värden vi vill ska finnas på förskolan. För oss är det viktigt att vi försöker uppträda som viktiga förebilder genom att möta barn med värme, empati och ödmjukhet. Vi arbetar i största möjliga mån med att utmana barn och personal att synliggöra likheter och skapa förståelse för olikheter.

Vi strävar efter att bli närvarande och aktiva pedagoger med genuint intresse i barnen och det de är upptagna med. På så sätt kan vi göra barnen medvetna om Barnkonventionen och deras rättigheter genom att reflektera tillsammans med barnen hur vi vill vara mot varandra.

På en daglig basis bekräfta och uppmuntra positiva beteenden genom att exempelvis ta barns konflikter på allvar, inte skuldbelägga utan hjälpa dem att finna alternativa lösningar.

Tillsammans med barnen har vi utvecklat de pedagogiska lärmiljöerna. Vid exempelvis mellanmålet arbetar vi med det demokratiska tänkandet genom att barnen själva får välja var de vill sitta. Utbildningen planeras så att ingen diskriminering kan förekomma då vi försöker se till alla barns behov. Genom att dela in barnen i mindre grupper skapa värdefulla och öppna relationer med alla barn.

När vi introducerar nya barn så informerar vi vårdnadshavarna om vårt arbete mot diskriminering och likabehandling. Detta gör vi även när vi får nya medarbetare.

Åtgärdande arbete och ärendegång

Våra rutiner när vi får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Rutiner för att utreda och åtgärda om barn diskrimineras, trakasseras eller kränks av andra barn

Om ett barn blivit utsatt för någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ligger i första skedet ansvaret på närvarande pedagoger, som samlar information om vad som hänt. Pedagogen samtalar skyndsamt med den som blivit utsatt och den som utfört kränkningen samt dokumenterar i en anmälan gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (bilaga 1). Ärendet överlämnas sedan till rektor. Ansvarig pedagog delger information till berörda vårdnadshavare och till berörda pedagoger. Kartläggningen och åtgärderna följs upp inom två veckor. Rektor ansvarar för beslut om vidare utredning ska göras eller inte och att dokumentationen arkiveras samt skickar anmälan till huvudman.

Rutiner för att utreda och åtgärda om barn diskrimineras, trakasseras eller kränks av personal

Om ett barn utsätts för någon form av diskriminering, trakasserier eller kränkning av förskolans personal skrivs en anmälan gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av närvarande pedagog eller av den personal som blivit informerad av exempelvis vårdnadshavare och lämnar rapport till rektor. Rektor ansvarar sedan för utredning och uppföljning. Rektor kontakter verksamhetschef och personalkontoret. Utredningen dokumenteras och anmälan skickas till huvudman.

Rutiner vid nätkränkningar

När nya vårdnadshavare introduceras i utbildningen informerar rektor kring förväntningarna på dem när det gäller att hantera sociala medier.



Del 4

Norrköpings kommuns barnrättsombud

Norrköpings kommun har ett barnrättsombud vars uppdrag är att bevaka barnperspektivet och barnrättsperspektivet inom utbildningskontorets verksamheter 0-20 år och i kommunen. Barnrättsombudet har bland annat som uppdrag att fungera som konsultativt stöd till rektorer, personal, barn och vårdnadshavare i frågor som rör barns rättigheter samt arbeta med kunskaphöjande insatser.

Om du som vårdnadshavare önskar komma i kontakt med barnrättsombudet Hanna Martinsson maila

Hanna.martinsson@norrkoping.se

Vad kan en göra hemma?

Det är av stor betydelse att hemmet och utbildningen har en öppen dialog och känner stöd och förtroende för varandra. Vårdnadshavare bör prata med barnet hemma, vara lyhörd och uppmärksam på eventuella signaler. Vid minsta misstanke om att något inte är som det ska vara bör personal i utbildningen skyndsamt kontaktas.

