



# Likabehandlingsarbete

## Läsåret 2024–2025

Örebro Waldorfförskola Viljan

**Denna sammanställning av likabehandlingsarbetet skall finnas tillgängligt på alla Viljans avdelningar, samt på hemsidan.**

## Innehållsförteckning

<b>Likabehandling</b>	<b>sid 3</b>
<b>Vår vision när det gäller trygghet och trivsel</b>	<b>sid 4</b>
<b>Waldorfpedagogiken</b>	<b>sid 4</b>
<b>Främjande trygghetsarbete</b>	<b>sid 5</b>
Viljans kontinuerliga likabehandlingsarbete ingår i det främjande trygghetsarbetet	
<b>Strategier för ett främjande likabehandlingsarbete</b>	<b>sid 5</b>
<b>MÅL 24-25 avseende främjande trygghetsarbete</b>	<b>sid 6</b>
Trygghet och likabehandling – övergripande mål	sid 6
Information om likabehandlingsarbetet	sid 6
Utveckling av likabehandlingsarbetet	sid 7
<b>Rutiner för det löpande likabehandlingsarbetet</b>	<b>sid 8</b>
<b>Barns rätt till stöd</b>	<b>sid 8</b>
<b>Ansvarsfördelning</b>	<b>sid 9</b>
<b>Referenser</b>	<b>sid 10</b>

## 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.

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 i stället 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 missgynandet har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering avser när bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt 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/yttra 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 provas 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 provas 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

Skillnaden mellan främjande och förebyggande trygghetsarbete sammanfattas i följande punkter. Det löpande likabehandlingsarbetet förhåller sig endast till främjande insatser.

### 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.

### 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.

### Strategier för ett främjande likabehandlingsarbete:

- Riktlinjer och rutiner kring likabehandling, årligen reviderade. Dessa inkluderar rutiner för konflikthantering och hur barns upplevelser tas om hand.
- Löpande likabehandlingsarbete på kollegiemöten, Barnhälsoteamsmöten, studiedagar. Stående punkter på kollegiedagordningen.
- Specifika mål avseende diskrimineringsgrunderna, årligen reviderade i Planen mot diskriminering och kränkande behandling. Ett exempel är representation.
- Särskild information till vikarier och nya medarbetare avseende barn med funktionsvariationer och/eller i behov av stöd och anpassningar
- Löpande diskussion om pedagoger som föredömen i sin hållning och sitt agerande, sin röst och sitt ordval, sina gränsdragningar och sin problemlösning.
- Stort fokus på föräldrasamverkan och dialogen med vårdnadshavare kring varje enskilt barns behov och förutsättningar.
- Riktlinjer kring språkbruk och kroppslig gränssättning: Stopp min kropp!
- Riktlinjer för arbetet med att motverka sexuella övergrepp
- 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

## MÅL 24-25 främjande 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 24-25 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 23-24.

I dokumentet Likabehandlingsarbete 24-25 beskrivs de främjande och förebyggande målen utifrån följande 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 främjande mål

- Öka mångfalden inom ett flertal områden av förskolans pedagogiska verksamhet, med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna. Detta är fokus på språk och kultur (kopplat till etniskt ursprung, och religion/trosuppfattning).

Genom att regelbundet uppmärksamma mångfald inom flertalet områden inom förskolans verksamhet kan förutsättningar för ett större utbud och en bredare inkludering skapas. Under läsåret 24-25 kommer fokus att ligga på barnens olika språk och kulturer, samt i viss mån högtider.

Arbetet kommer att ske under två perioder (nov-feb) och kopplas till läroplansmål och övrig pedagogisk planering. Förskollärare ansvarar för den pedagogiska planeringen och genomförandet ute på avdelningarna. Målet utvärderas efter terminens slut.

### Information om det främjande likabehandlingsarbetet

- Ta upp likabehandlingsarbetet i utskick till vårdnadshavare på en regelbunden basis, samt uppmuntra till samtal och diskussion kring temat.

Genom att utveckla rutinerna för hur föräldrar görs delaktiga i likabehandlingsarbetet kan en större bredd och förståelse för arbetet skapas. Samtal om modersmål, kulturell identitet och ev. funktionsvariationer behöver inledas redan vid inskrivning. Reviderade rutiner och en större medvetenhet hos pedagogerna skapar en grund.

Arbetet kommer att ske löpande under året genom att nya rutiner skapas och revideras allteftersom arbetet fortskrider. Rektor ansvarar för planeringen, pedagogerna i verksamheten för att delta och bidra i utvecklingsarbetet, samt för att implementera de nya riktlinjerna på inskrivningssamtal och föräldramöten. Målet utvärderas terminsvis.

## Utveckling av det främjande likabehandlingsarbetet

- Formulera riktlinjer vad gäller barns inflytande och delaktighet inom ramen för waldorfpedagogiken.
- Fortsätta arbetet med representation avseende funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och könsöverskridande identitet i förskolans organisation, material och aktiviteter.
- Fördjupa det inkluderande arbetet med fokus på allmänmänskliga andliga upplevelser/utveckling vad gäller högtider och traditioner.
- Fördjupa arbetet med barns enskilda modersmål och kulturella tillhörighet med utgångspunkt i läroplansmålen.
- Utveckla det normkritiska arbetet med fokus på jämställdhet, med början i en granskning av den egna praktiken.

Alla mål avseende utvecklingen av det främjande likabehandlingsarbetet bottnar i diskrimineringsgrunderna. Arbetet med alla dessa mål har påbörjats föregående läsår och behöver fördjupas, förankras och dokumenteras detta läsår. Specifika mål avseende modersmål och kulturell tillhörighet finns även formulerade i Viljans verksamhetsplan 24-25.

En tidsplan för när de olika målen kommer att arbetas med är specificerat i läsåret kollegieplanering – ett antal veckor avsätts för varje delmål. En del av frågeställningarna kommer att gå vidare till avdelningsplaneringen och fördjupas där. Rektor ansvarar för planeringen. Pedagoger ansvarar för att hålla frågeställningarna levande i sitt arbete, samt löpande reflektera över sin pedagogiska praktik. Målen kommer att utvärderas i takt med att de avslutas och en samlad utvärdering görs i slutet av läsåret under eftersittsdagarna.

## Rutiner för det löpande likabehandlingsarbetet

- Upprättandet av reviderade läsårs mål 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 på löpnade kollegiemöten, enligt läsårsplanering.
- 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 önskad 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 årligen se till att en Likabehandlingsplan 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 skolledningens ansvar enligt skollagen:

- att på delegation från huvudmannen arbeta med att främja trygghet och likabehandling, samt motverka denna,
- att se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns lika rättigheter, samt förebygga, förhindra och motverka kränkande behandling,
- 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.
- Det är även rektors ansvar att aktivt och kontinuerligt upprätta, följa upp samt utvärdera rutiner kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling under de gemensamma kollegiemötena (löpande likabehandlingsarbete)

### 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,
- 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,
- 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](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,riktas%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](file:///C:/Users/viljan/Downloads/Slutversion%20UNICEF-BK-booklet%202018.pdf)