

# *Tom Tits Experiment*

## **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

-

## **Tom Tits Förskola**

**Reviderad 2022-12-30**

## Innehåll

Bakgrund .....	3
Vår vision .....	3
Policy .....	3
Delaktighet, förankring och information.....	4
Utvärdering.....	4
Utvärdering av fjolårets plan och arbete .....	4
Kartläggning och nulägesanalys .....	4
Utvärdering av årets plan och arbete.....	5
Ansvarig för utvärdering.....	5
Planens giltighetstid .....	5
Begrepp och definitioner.....	5
Kränkande behandling.....	5
Diskriminering och trakasserier.....	5
Diskrimineringsgrunder .....	6
Befogad tillrättavisning .....	7
Främjande arbete .....	7
Timing; Rätt person på rätt plats.....	7
Mötet och samtalet .....	7
Kompetensutveckling.....	8
Förebyggande arbete .....	8
Åtgärdande arbete .....	9
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av andra barn.....	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal .....	9
Uppföljning .....	10
Dokumentation.....	10
Ansvarsförhållande.....	10

## Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen och skollagen ska förskolan arbeta aktivt för att förebygga och förhindra att barn utsätts för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Förskolan ska också aktivt främja barnens lika rättigheter och möjligheter – även kallat likabehandlingsarbete.

Alla barn har rätt att vistas i förskolan utan att utsättas för någon form av diskriminering eller kränkande behandling. Detta styrs av både skollag, läroplan och diskrimineringslagen.

*”Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas”* (Läroplan för förskolan Lpfö 18)

Varje verksamhet inom det svenska skolväsendet ska arbeta aktivt för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Förskolans plan mot kränkande behandling följs upp och revideras årligen. Rektor ansvarar för att planen följs upp och revideras. (*Skollagen (SFS2010:800) 6. kap 8 §*)

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av förskolans systematiska kvalitetsarbete.

### Vår vision

Vår målsättning är att alla barn och vårdnadshavare ska känna trygghet och tillit till förskolan. Vi arbetar för att barnen ska känna delaktighet och gemenskap, att alla känner sig accepterade utifrån sina olikheter samt att alla barn ska ha roligt i en lärorik och stimulerande miljö.

På vår förskola ska ingen bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

### Policy

- Ingen på Tom Tits förskola skall utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Ingen får utsätta någon annan för diskriminering eller annan form av kränkande behandling.
- All personal och alla vårdnadshavare ska vara engagerade i att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling.
- Definitionen av kränkande behandling utgår alltid från den enskilde som känner sig kränkt, det är alltid en subjektiv känsla som är grunden för om en kränkning har ägt rum.

## Delaktighet, förankring och information

Denna plan har framarbetats av förskolans rektor i samarbete med personalen på förskolan. Planen ska vara ett levande dokument som genomsyrar vår verksamhet. Vikarier och personal som börjar under pågående läsår informeras om *förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling* av rektor.

Delaktighet hos barn finns i det dagliga värdegrundsarbetet och i arbetet med barns rättighet att uttrycka sina känslor, önskemål och behov. Genom att vi observerar barnen och deras förhållningsätt till varandra ser vi ämnesområden som vi behöver uppmärksamma för att skapa en tillåtande/stödande miljö.

Vårdnadshavare informeras om förskolans arbete i samband med föräldramöte. Vårdnadshavare uppmuntras till att delta i diskussion, samt komma med förslag och synpunkter till planens innehåll och förskolans arbete. Planen finns tillgänglig på förskolans hemsida. Personalen för löpande dialog kring värdegrundsfrågor med vårdnadshavare, både i vardagen, på föräldramöten och vid utvecklingssamtal.

## Utvärdering

### Utvärdering av fjolårets plan och arbete

Planen utvärderas av pedagogerna en gång om året. Revidering av planen ansvarar rektor för. Barnen har till viss del deltagit i samtal med pedagoger anpassat efter barnens ålder. Föräldrarna har fått möjlighet att ta del av planen och komma med kommentarer. Genom den årliga föräldraenkäten samlas vårdnadshavarnas synpunkter och frågor in.

### Kartläggning och nulägesanalys

Under 2022 har huvudmannen inte fått in någon anmälan om kränkande behandling.

Förskolan genomför en årlig föräldraenkät som ger oss underlag till vår analys och fortsatta arbete. I föräldraenkäten framkommer att en VH upplever att deras barn utsatts för diskriminering eller kränkande behandling utifrån diskrimineringsgrunden "Etnisk tillhörighet", men har inte upplyst rektor eller pedagoger om detta. Eftersom enkäten lämnas in anonymt så har vi inte kunnat gå vidare med denna information. Vi behöver eventuellt bli ännu tydligare i vår information till VH om var de kan vända sig med klagomål och synpunkter. Vårt att notera är att inte alla VH har svarat på enkäten. Likt föregående år ger årets föräldraenkät oss en positiv bild av att den övervägande majoriteten av de svarande upplever förskolan som en trygg plats där deras barn behandlas med respekt och ges lika möjligheter till att utvecklas, oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. Vårt självklara mål att samtliga barn och VH ska kunna instämma helt i detta.

Föräldraenkätens frågor har en svarsskala på 1–5 där 1 betyder "instämmer inte alls", och 5 betyder "instämmer helt".

- 94% svarar 4–5 på frågan om deras barn känner sig trygga på förskolan. Det innebär en ökning från förra året. 6% svarar 3 på påståendet.
- 87% svarar 4–5 och 13% svarar "Vet ej" på frågan; "Jag upplever att barnen på förskolan ges lika möjlighet att utvecklas, oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. Det är en minskning från förra året (2021) då 19% svarade "Vet ej" på samma fråga, jämfört med föregående år (2020) då 9% hade svarat "Vet ej" på samma fråga. Det är ett ämne som vi på förskolan arbetar med integrerat i den dagliga verksamheten och som starkt hänger ihop med vårt förhållningssätt. Vi kan eventuellt se att vårt arbete har givit effekter och att VH märker av det.
- 96% svarar 4–5 på frågan "Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt". En ökning från förra året.

### Utvärdering av årets plan och arbete

Planen ska utvärderas på ett personalmöte där vi i grupper kommer att se igenom planen och vårt arbete. Vid terminsstarterna arbetar förskolan med att fördjupa värdegrundsarbetet, med fokus på att främja goda relationer, trygghet och tillit mellan barn-barn och barn-vuxen.

### Ansvarig för utvärdering

Rektor för förskolan

### Planens giltighetstid

2022-12-30- 2023-12-31

## Begrepp och definitioner

Kränkningar, diskriminering och trakasserier kan äga rum i den fysiska verkligheten eller via digitala kanaler likt sociala medier. De kan vara fysiska (knuffar och slag), verbala (skällsord), textburna (klotter) eller sociala (utfrysning och ryktesspridning)

### Kränkande behandling

En kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

*Skollag 2010:800 6 kap*

### Diskriminering och trakasserier

Definitionen av diskriminering och de sju diskrimineringsgrunderna regleras i Diskrimineringslagen (2008:567).

1. Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt 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 förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### Diskrimineringsgrunder

För att orättvis behandling ska vara diskriminering enligt diskrimineringslagen måste det ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

### Befogad tillrättavisning

Förskolans personal talar med och lyssnar på barnen för att skapa en god miljö för hela barngruppen. Därför kan en befogad tillrättavisning ibland behöva vidtas. Detta skall dock endast ske om den står i rimlig proportion till sitt syfte och övriga omständigheter. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet kan uppleva det som kränkande. Det är viktigt att barnet får en förklaring till varför tillrättavisningen skett.

### Främjande arbete

Att främja innebär att gynna, hjälpa, underlätta och förstärka. Det främjande arbetet syftar till att förstärka det som fungerar, det vi vill ha mer av. Vi främjar ett klimat på förskolan där alla barn känner sig välkomna, trygga och har möjlighet att utvecklas - oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### Timing; Rätt person på rätt plats

**Mål:** En trygg miljö för barnen och en god förutsättning för utforskande och relationsskapande genom lek.

**Insats:** Vårt arbetssätt där pedagogerna placerar ut sig i lokalen ger oss möjlighet att på nära håll när granska barnens relationsskapande och dessutom möjligheter att fånga upp barnens tankar och idéer.

**Ansvarig:** Pedagogerna på förskolan

### Mötet och samtalet

**Mål:** Skapa goda förutsättningar för lärande genom att finnas nära och ta tillvara på barnens åsikter och reflektioner. Samt fånga upp barnens reaktioner och sinnesstämningar.

**Insats:** I mötet är det viktigt för oss att vara närvarande, lyssnande, lyhörda och reflekterande pedagoger. Vi arbetar med att medvetandegöra normer som påverkar vårt förhållningssätt. Vi synliggör och bejakar olikheter i förmåga, erfarenhet och åskådning. Vi skapar förutsättningar för att utforma olika mötesplatser där vi respekterar det pågående mötet och visar barnen att dessa tillfällen värdesätts.

**Ansvarig:** Personalen på förskolan

## Kompetensutveckling

**Mål:** All stadigvarande personal på förskolan ska ha god kännedom om förskolans uppdrag och det individuella ansvaret att aktivt motverka kränkning och diskriminering.

**Insats:** Under läsåret genomföra kompetenshöjande insatser för att samtlig personal ska vara uppdaterad inom området, förskolans och det individuella ansvaret. Vi kommer att diskutera case i mindre grupper för att konkretisera vad det individuella ansvaret innebär och hur vi kan arbeta förebyggande.

**Ansvarig:** Rektor

## Förebyggande arbete

Att förebygga innebär att i förväg ta bort risker och hinder där vi vet eller tror att kränkningar eller diskriminering kan förekomma.

- Vi arbetar med gruppstärkande aktiviteter, extra mycket i början av varje termin.
- Vi arbetar för att stärka barnens fysiska och psykiska integritet
- Vi arbetar för att barnen ska förstå sin rätt att säga ifrån.
- Vi delar in barnen i mindre grupper för att öka möjligheten för barn att lyssna till varandra och förbättra förutsättningarna för deras kommunikation och samspel
- Upprättar handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd, för att säkerställa att de funktionsnedsättningar som finns kompenseras genom anpassning av metoder och miljö
- Vi är närvarande pedagoger som observerar hur barnen fungerar med varandra i gruppen, och samtalar med barnen om deras känslor, tankar och behov.
- Vi är uppmärksamma på hur barnen pratar och interagerar med varandra samt vad barnen pratar med varandra om.
- Vi arbetar med värdegrundsfrågor tillsammans med barnen; allas lika värde, rätten till att tro och tycka det man vill, samtidigt som man behöver respektera att andra får tro eller tycka annorlunda.
- Vi informerar VH på föräldramöten och utvecklingssamtal om att vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling, samt alla vuxnas ansvar att ingripa och avbryta om man ser eller hör någon bli kränkt eller diskriminerad.
- Platser för blöjbyten är öppna och har god insyn. Det minskar risken för att kränkningar ska kunna ske. Barnen på förskolan erbjuds toaletter som är öppna eller som har en dörr att stänga.
- När hemvisterna inte används ska dörrarna vara låsta. Vi vill på så sätt inte riskera att ett barn blir inlåst eller att barnen vistas i rum där ingen vuxen har insyn.
- Vi bemannar förskolan med minst två pedagoger under de tider då barn finns på förskolan.

- Under arbetstid ska privata telefoner inte användas. Risken finns att de missbrukas och att de ökar bristen på uppmärksamhet.
- Inspelning och fotografering på förskolan sker enbart i syfte att dokumentera den pedagogiska verksamheten. Ingen video, ljud **eller** bildupptagning får ske utan att de som dokumenteras har kännedom om detta.

## Åtgärdande arbete

### Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

- All personal ska vara uppmärksam på indikationer på att ett barn utsätts för trakasserier eller kränkningar.
- All personal som själv ser eller hör, får information om eller på annat sätt misstänker att ett barn utsätts för trakasserier eller kränkningar har ett ansvar att ingripa eller hämta den hjälp som behövs för att stoppa den pågående kränkningen eller trakasseriet.
- Personal som själv ser eller får information om att ett barn utsätts för trakasserier eller kränkningar tar kontakt med barnens hemvistspedagog eller rektor som i sin tur ansvarar för att föra vidare arbete med ärendet.

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

1. Ett första kartläggande samtal om händelsen med inblandade barn och pedagoger.
  - a. Samtalen med de inblandade ska ske skyndsamt och enskilt. Ett barn som blivit utsatt ska inte utfrågas tillsammans med den/de barn som misstänks ha trakasserat eller kränkt barnet.
2. Händelsen dokumenteras av den pedagog som iakttagit situationen.
3. Rektorn underrättas. Rektor ansvarar för att anmäla händelsen till utsedd kontaktperson hos förskolans huvudman.
4. Samtal med berörda pedagoger och vårdnadshavare för att samla information så att vi kan bedöma hur det fortsatta arbetet ska utformas.
5. Pedagog på hemvisten och rektorn ansvarar för det fortsatta arbetet samt upprättande av handlingsplan i samråd med vårdnadshavare.
6. Rektor ansvarar för dokumentation, uppföljning samt återkoppling till utsedd kontaktperson hos förskolans huvudman.

### Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av personal

1. Rektor underrättas.
2. Händelsen dokumenteras av den pedagog som iakttagit situationen.
3. Rektor ansvarar för skyndsamt anmäla händelsen till förskolans huvudman.
4. Rektor informerar vårdnadshavare.
5. Utredningsarbetet är delegerat av huvudmannen till rektor. I speciella fall delegerar huvudmannen ansvaret för utredningsarbetet till en annan person.
6. Rektor utreder ärendet, detta sker i samarbete med HR-strateg på Telge.

7. Handlingsplan ska alltid upprättas om ett barn har utsatts för trakasserier eller kränkning av någon ur personalen.
8. Under utredning och arbete med handlingsplan och åtgärder ska vårdnadshavare informeras kontinuerligt.
9. Rektor ansvarar för att dokumentera och informera huvudmannen om utredning, handlingsplan, åtgärder och utvärdering av handlingsplan.

#### Uppföljning

Uppföljning och utvärdering av vidtagna åtgärder ska normalt ske 1-2 veckor efter inträffad händelse, tillsammans med berörd pedagog och vårdnadshavare. Rektor ansvarar.

#### Dokumentation

Händelsen, vidtagna åtgärder, uppföljning och utvärdering dokumenteras i handlingsplanen. Rektorn ansvarar.

#### Ansvarsförhållande

Se ovan.