**Tommeliten föräldrakooperativs främjande plan mot diskriminering och kränkande behandling**

Verksamhetsform som omfattas av planen: Förskola

Upprättad: 2023-08-25

Gäller 2024-09-25

**Vår vision**

På Tommeliten ska alla känna trygghet och gemenskap – såväl barn, personal som föräldrar. Barnen ska känna att Tommeliten är deras. Här är de borta, men ändå hemma. De ska kunna lita på de vuxna och lära sig att visa hänsyn och respektera varandras likheter och olikheter.

På Tommeliten blir man omtyckt och respekterad för den man är och känner glädje och stolthet inför sin egen person. Alla barn tillåts utveckla en egen identitet. Ingen ska känna sig kränkt, utsatt eller särbehandlad på grund av kön, sexualitet, religiös tillhörighet, etnisk bakgrund eller funktionshinder.

Alla medlemmar i Föräldrakooperativet Tommeliten visar hänsyn, samarbetar, kompromissar, löser konflikter när de uppkommer och kommunicerar rakt och öppet med varandra. Vi vuxna – föräldrar och personal – har ett särskilt och stort ansvar att vara goda förebilder för våra barn.

**Bakgrund**

Den 1 januari 2009 trädde två nya lagar i kraft, som skyddar barn från kränkningar, trakasserier och diskriminering. Den ena är diskrimineringslagen, som samlar innehållet från flera olika lagar om diskriminering i en enda lag. Den andra är skollagen (2010:800 kap 6) som innehåller regler som avser kränkande behandling. I samband med detta påbörjades arbetet för att upprätta en likabehandlingsplan på Föräldrakooperativet Tommeliten. Utgångspunkter har varit våra styrdokument, vilka kan belysas av följande utdrag:

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) trädde i kraft 1 januari 2009. Den syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, **könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan** trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen reglerar bestämmelser kring upprättandet av en likabehandlingsplan. Den ska förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Diskrimineringsombudsmannen (DO) är tillsynsmyndighet.

**FN:s barnkonvention, Den 1 januari 2020 tas nästa steg i barnrättsarbetet när barnkonventionen blir svensk lag.**

Barnets bästa ska alltid komma i första rummet

Barnkonventionens grundprinciper och barnsyn kan läsas i…

Artikel 2” *Lika värde”* Artikel 6 *”Rätt till liv”*

Artikel 3 *2Barnets bästa”*  Artikel 12 *”Rätt att uttrycka sin åsikt, bli lyssnad på”*

**Skollagen.**

”Var och en som verkar inom förskolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom förskolan främja jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden”

”En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn”.

**Ur Läroplanen för förskolan, Lpfö 18**

”En uppgift för verksamheten är att grundlägga och förankra de värden som vårt samhällsliv vilar på. Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan könen samt solidaritet med svaga och utsatta är värden som förskolan ska hålla levande i arbetet med barnen.”

Detta betyder att personalen som jobbar på Tommeliten har ett ansvar för att våra barn är trygga och att de lär sig respektera varandra och känna förtroende för andra människor. I verksamheten ska det finnas tankar på genusperspektivet så att alla – både pojkar och flickor – kan utvecklas till den individ de vill vara och kunna delta i alla former av lekar utan att inskränkas av traditionsbundna könsrollsmönster. Personalen har också ett särskilt ansvar att i vardagen vara uppmärksamma på och samtala om de konflikter som uppstår, så att inte kränkande beteenden får fotfäste. Arbetet bör ske löpande och naturligt i den dagliga verksamheten, men frågor om respekt och ansvar kan också finnas med som naturliga inslag i den dagliga samlingen.

**Hur är likabehandlingsplanen upprättad?**

När lagen om Likabehandlingsplan trädde i kraft beslutades på ett styrelsemöte i föräldrakooperativet Tommeliten att en mindre arbetsgrupp bestående av föräldrar och personal skulle sätta sig in i vad likabehandlingsarbetet innebar för kooperativet och den dagliga verksamheten. Gruppen tog fram ett underlag som sedan diskuterades i hela föräldragruppen. Utifrån dessa diskussioner har Likabehandlingsplan för Föräldrakooperativet Tommeliten tagits fram.

**Ansvarsområden**

Kränkande behandling kan handla om allt från enskilda kränkningar till diskriminering och trakasserier med olika förtecken, som till exempel kön, sexualitet, utseende, klass, etnicitet, rasism, främlingsfientlighet och funktionshinder.

* Vara uppmärksamma på barns och vuxnas beteende och verka för att kränkande
* behandling inte förekommer

Rektorn ansvarar i samarbete med övrig personal för att:

* Driva det förebyggande likabehandlingsarbetet genom att se till att värdegrundsfrågor diskuteras i personalgruppen och att det efterlevs i arbetet med barnen
* Utforma ett gemensamt förhållningssätt/samsyn gentemot varandra och barnen
* Tillsammans med styrelsen utvärdera och revidera likabehandlingsplanen så att den är ett levande dokument
* Vid misstanke om orättvisor eller annan kränkande behandling, genast utreda dessa

Föräldrar och styrelse ansvarar för att:

* Även de vuxnas relationer på Tommeliten genomsyras av respekt och öppenhet – det gäller såväl mötesetik som vardagliga möten
* Vara goda förebilder för våra barn
* Ha insikt om att det egna barnet är en individ bland många barn i en social grupp på förskolan och att det i sådana sammanhang ställs lite andra krav än i det egna hemmet

**Utvärdering och uppföljning**

**Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan.**

Personalen på Föräldrakooperativet Tommeliten ansvarar för att: Planera den dagliga verksamheten så att grundläggande värden om frihet, genus och respekt alltid ingår

Likabehandgsarbetet utvärderas kontinuerligt i personalgruppen. Likabehandlingsplanen diskuteras och upprättas årligen på styrelsemöte.

**Resultat av utvärderingen av fjolårets plan.**

Samtliga diskrimineringsgrunder blir kontinuerligt föremål för faktainsamling, utvärdering och uppföljning. Detta sker bland annat genom samtal mellan pedagoger och elever, olika återkommande enkätundersökningar, intervjuer. Det är viktigt att all personal på förskolan arbetar för att frågor av detta slag tas upp i sitt naturliga sammanhang och att diskussionerna präglas av öppenhet, allvar och tolerans och inte undviks då det ibland kan vara svåra frågor. Frågor om likabehandling oavsett diskrimineringsgrund ska ständigt diskuteras och ha inflytande över verksamhetens utformning och genomförande.

**Årets plan ska utvärderas senast**

2024-08-25

**Beskriv hur årets plan ska utvärderas**

Utvärdering av planen görs i samarbete mellan rektor pedagoger och föräldrar.

Främjande insatser

|  |
| --- |
| Namn  Främja likabehandling oavsett diskrimineringsgrund.  Områden som berörs av insatsen  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder  Mål och uppföljning  Likabehandlingsarbetet strävar mot att skapa en miljö fri från mobbing, diskriminering, trakasserier och övrig kränkande behandling. Uppmuntra ett positivt klimat och beteende  Insats  Skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever genom att pedagoger är närvarande och lyhörda.  Rollspel där pedagoger speglar verkliga konflikthändelser. Läser böcker, använder både media och bilder. Personalen diskuterar vilket material vi erbjuder, återkommande reflektioner. Böcker som Rödluva och Vargen där karaktärer byter kön, ”den som bestämmer” (mobbing, trakasserier) Blinda rödluvan (funktionsnedsättning), Viktors nya tröja (köns uttryck) Kompis böcker (barns kunskap och förståelse för sina rättigheter) och Barn med down syndrom (funktionsnedsättning).  Ansvarig  Rektor och förskollärare/barnskötare  Datum när det ska vara klart  Arbetet pågår under hela året och utvärderas inför kommande år |

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

* Genom närvarande vuxna som hjälper, stödjer och arbetar för att lösa eventuella konflikter
* Genom närvarande pedagoger som håller god uppsikt över alla platser där barn vistas
* Genom regelbundna utvecklingssamtal tillsammans med barn och föräldrar
* Genom reflekterande möten i personalgruppen
* Genom öppen dialog och kommunikation i alla relationer som ingår i ett föräldrakooperativ
* Genom levande diskussioner i personalgruppen om bemötande av vuxna mot barn

Områden som berörs i kartläggningen

Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Vid gemensamma samlingar, återkommande diskussioner och dokumentation som pedagoger observerat eller elever berättat.

Hur pedagogerna har involverats i kartläggningen

* Personalen pratar med barnen på det sätt som är lämpligast utifrån barnens ålder samt informerar föräldrarna om vad som hänt
* Genom levande diskussioner i personalgruppen om bemötande av barn mot barn.
* Genom diskussioner i personalgruppen **om** bemötande av vuxna mot barn
* Om en pedagog/vårdnadshavare kränker ett barn, skall förskolechef informeras. Som sen lämna ärendet till huvudman. (All personal inom förskolan har en lagstadgad skyldighet att genast anmäla till kommunens sociala myndighet om de i sin profession får kännedom om något som kan innebära att ett barn far illa).
* Personalen dokumenterar kränkningar som fortgår trots samtal
* Personalen fungerar som hjälp och stöd för varandra i arbetet för att lösa svåra situationer
* Vid behov – uppföljningssamtal med föräldrarna

Resultat och analys

En barngrupp på 18 stycken med en fördelning på 11 st. 1–3 år och 7 st. 4–5 år .Vilket resulterar i annat språkbruk och kommunikation till det positiva. Ibland de äldre barnen har vi sett tendenser till kräkning men som lyckats stävjas av pedagoger med verktyg som rollspelsarbete. Närvarande pedagoger som lyssnar och följer upp med ev. samtal för berörda barn och vårdnadshavare.

Förebyggande åtgärder

|  |
| --- |
| Namn  Tommeliten  Områden som berörs av åtgärden  Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder  Mål och uppföljning  Det ska inte förekomma diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i verksamheten.  Åtgärd  Att hålla diskussionen levande.  Motivera åtgärd  Då förskolan har en Noll-vision avseende kränkning och diskriminering är detta ett ständigt pågående arbete.  Ansvarig  Heléne Mårtensson/rektor tillsammans med förskollärare/barnskötare  Datum när det ska vara klart  2023-02-05 |

Rutiner för akuta situationer

Policy

Tommeliten accepterar inte någon forma av diskriminering eller kränkande behandling

Pedagoger arbetar närvarande och har uppsikt och lyhörda efter barn som känner sig kränkta, som genast lyfter detta till rektor.

Personal som föräldrar och barn kan vända sig till

Förskollärare/rektor

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever

Pedagoger pratar med föräldrar som sedan lämnar ärendet till rektor som pratar med respektive barns föräldrar som är inblandade. Vid behov görs en anmälan som lämnas till huvudman. Ärendet avslutas inte förrän kränkningen upphört

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Rektor ansvarar för att det inträffade utreds samt för vilka åtgärder som ska vidtas, till exempel om den anställde ska stängas av från arbetet genom styrelsens försorg. I de fall där elev berättar om händelsen i efterhand ansvarar den personal som fått informationen för att rektor och pedagog informeras.

Arbetsgång när rektor kränker, hotar elev eller personal. Den som får vetskap om att rektor kränker, hotar eller på annat sätt särbehandlar en elev eller annan vuxen på förskolan är skyldig att omedelbart anmäla det inträffade Barn och Utbildningsförvaltningen. (styrelsen)

Rutiner för uppföljning

Den personal som "äger" ärendet är skyldig att följa upp kränkningsanmälan, en vecka efter att den upprätts. Ytterligare uppföljning sker utifrån ärendets karaktär

Rutiner för dokumentation

Kränkningsanmälan dokumenteras i särskilt dokument som skickas till huvudmannen. Den som upprättat kränkningsanmälan har skyldighet att dokumentera.

Ansvarsförhållande

Personal som ser, hör eller på annat sätt får vetskap om att någon utsätts för kränkande behandling ska informera rektorn som sedan anmäler det inträffade till huvudman. Rektor utser sedan ansvarig utredare.