

Plan för trygghetsskapande arbete
Förskolan Skeppet
Läsåret 2023/2024

Innehåll

1	Inledning.....	2
1.1	Planens giltighetstid.....	2
1.2	Definitioner	2
1.2.1	Aktiva åtgärder.....	2
1.2.2	Diskriminering.....	2
1.2.3	Trakasserier	2
1.2.4	Sexuella trakasserier.....	2
1.2.5	Kränkande behandling	3
1.2.6	Kränkningar	3
2	Arbetet under föregående läsår	3
3	Undersökning av risker och hinder.....	3
4	Analys av orsaker till risker och hinder.....	4
5	Åtgärder.....	4
6	Planerad uppföljning och utvärdering	4
7	Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar	5
8	Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar.....	6
9	Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda.....	7

1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för Förskolan Skeppet ansvarar för att det i skolans verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever och för att en plan mot kränkande behandling upprättas varje år.

Enligt diskrimineringslagen ansvarar Haninge kommun vidare för att ett arbete med aktiva åtgärder bedrivs i förskolornas verksamhet för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska dokumenteras varje år. På förskolan Skeppet har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, "Förskolan Skeppet plan för trygghetsskapande arbete".

1.1 Planens giltighetstid

Förskolan Skeppets plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 01 september 2023 till och med 01 september 2024.

1.2 Definitioner

1.2.1 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom bland annat en förskola motverka diskriminering samt att på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

1.2.2 Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

1.2.3 Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara ett barn som hånar ett annat barn för att hon bär huvudduk.

1.2.4 Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar

närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

1.2.5 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering och ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kränker ett barns värdighet.

Kränkande behandling kan vara av olika karaktär. Fysisk kränkande behandling kan t.ex. bestå av sparkar, slag och knuffningar mot ett barn. Verbal kränkande behandling kan bestå av hot och nedsättande kommentarer riktade till ett barn. Kränkande behandling kan även ske i form av att frysa ut och ge elaka blickar till ett barn.

1.2.6 Kränkningar

Kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier av ett barn utgör kränkningar.

2 Arbetet under föregående läsår

Under föregående läsår har vi fortsatt vårt arbete med att barnen ska vara delaktiga i kartläggningen av trygghetsplanen genom intervjuer som rör deras trivsel, trygghet samt jämställdhetsfrågor.

Det förebyggande arbetet med barnen har skett genom barnintervjuer, i samband med utvecklingssamtalen, trygghetsrond med barnen och barnskydds rond (utan barn) ett par gånger per termin. Arbetet har också skett fortlöpande under året vid exempelvis dagliga samlingar och att vi pedagoger har läst litteratur som varit kopplat direkt till exempelvis arbete kring allas lika värde, normkreativitet och barnkonventionen.

Barnen är delaktiga i kartläggningen av planen mot diskriminering och kränkande behandling genom intervjuer, barnråd och trygghetsrond som rör deras trivsel och trygghet och miljö.

Pedagogerna samt långtidsvikarier ska vara förtrogna med innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling och hålla den levande i det dagliga arbetet. Korttidsvikarier ska också informeras om likabehandlingsplans innehåll och var den finns att läsas. Vi pedagoger fortsätter att förmedla hur vi arbetar med detta och sätta ord på det till vårdnadshavare via verksamhetsbrev, unikum, dagliga samtal samt föräldramöten.

Åtgärd

Vi behöver fortlöpande tillsammans reflektera kring och diskutera kring begreppet kränkning och vårt förhållningssätt på förskolan för att säkerställa trygghetsarbetet.

Under 2023–24 har vi också arbetat med att synliggöra hur vi arbetar med trygghetsplanen på förskolan. Vi har förmedlat hur vi arbetar med detta på våra föräldramöten via Teams.

I år har vi gjort utvärderingen utifrån barnintervjuer och barnråd. Vi har då gjort bedömningen att barnen är trygga och de uttrycker ingen oro för platser på förskolan och att de inte är rädda för något barn eller för någon vuxen på förskolan. Inför hösten utvecklar vi barnintervjuerna inför utvecklingsamtalen rörande barnens upplevelse av trygghet på förskolan både vad gäller utomhusmiljö/ inomhusmiljön samt pedagoger och barn. Detta för att alla barn ska få sin röst hörd.

Vi har under året även strukturerat upp en organisation i utemiljön som möjliggör att det finns pedagoger på varje station utomhus precis som vi arbetar inomhus. Detta arbetssätt gör att de vuxna är mer närvarande i barnens lekar och att arbetet med trygghetsplanen fortgår även utomhus.

Vid eventuella konflikter lyssnar vi in alla inblandade barn och finns som ett stöd vid sidan, för att barnen ska få en chans att lyssna på varandra och höra varandras upplevelser för att kunna lösa konflikten själva.

Vi använder oss även av relevant litteratur och rollspel för att tydliggöra samt synliggöra händelser som barnen kan relatera till. Sedan reflekterar vi samt samtalar om detta tillsammans med barnen för att skapa delaktighet i konflikthanteringen.

Vi har daglig kontakt och kommunikation med vårdnadshavare där vi får möjlighet att samtala om konflikter som uppstått.

Personalgruppen har utvärderat arbetet med plan mot diskriminering och kränkande behandling löpande under året, framför allt vid studiedagar i december och maj där man tittar tillbaka på hela terminens arbete.

3 Undersökning av risker och hinder

Vi har tidigare läsår utfört ett stort utvecklingsarbete i vår utomhusmiljö och upprättat en tydlig struktur för hur vi pedagoger stationerar oss vid de olika stationerna. Alla pedagoger har uttryckt att de känner en högre närvaro med barnen när de kan fokusera på just en station. Det bidrar också till utveckling av lärmiljön på just denna station. Vi har under detta läsår haft ett personalombyte på förskolan och vi ser vikten av att informera och reflektera med nyanställda samt vikarier kring vårt förhållningssätt, vår struktur och organisation. Detta blir ett av prioriteringsområdena vi arbetar mer aktivt med.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

Orsakerna till de risker och hinder vi tittat på angående gården och trygghetsarbetet kan vara att vi genomgått ett personalbyte och vi ser här hur viktigt det är att reflektera kring förhållningssättet med alla nyanställda, befintligt anställda samt vikarier

5 Åtgärder

Vi fortsätter arbetet i våra stationer utomhus för att vara närvarande med barnen för att öka deras trygghet och arbetsro samt finnas där som stöd i deras konflikthantering. Vi vill också koppla det dagliga arbetet med barns rättigheter, normkreativitet och allas lika värde till det

pedagogiska arbetet utomhus. Genom verksamhetsbrev, föräldramöten, det dagliga samtalet och utvecklingssamtalet vill vi involvera och förtydliga för vårdnadshavarna hur vi arbetar med kränkningar, allas lika värde och normkreativitet.

En åtgärd som vi kommer arbeta med under 2023–24 är att ge tydlig information till vårdnadshavare, att exempelvis i verksamhetsbrev koppla ihop vår verksamhet i praktiken med läroplansmål på ett tydligt sätt.

Arbetet med detta kommer att genomsyra verksamhetens alla bitar som exempelvis projekt, under höstterminen 2023 och vårterminen 2024. Arbetet ska utvärderas på studiedagar i december och i maj.

Ett gemensamt förhållningssätt är viktigt för att upprätthålla trygghetsarbetet. Ett dokument är formulerat och framtaget för vikarier. Detta dokument kommer alla vikarier få reflektera kring vid uppstart ht 2023. Detta för att säkra upp hur arbetet med förhållningssättet ska säkras.

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Planerad uppföljning sker under nätverket för trygghetsskapande arbete samt på studiedagar i december och maj.

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar

Föregående läsårs riktlinjer och rutiner har följts upp och utvärderats under likabehandlingsnätverket samt på studiedagar i december och maj. Utvärderingarna har baserats på observationer, samtal, trygghetsrond och barnintervjuer.

I våra riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier ingår det att vi arbetar i mindre barngrupper med närvarande pedagoger som är uppmärksam på incidenter som kan uppstå. Vi har noll tolerans kring att se och röra varandras kroppar på ett sätt som kan uppfattas som sexuella trakasserier. Vi arbetar med detta genom samtal, konkreta scenarier som barnen kan ha förståelse för samt även litteratur. Upptäcks en incident tas detta tag i på en gång med de inblandade.

I våra olika nätverk diskuteras ord såsom kränkning, trakasserier, jämställdhet, jämlikhet, normkreativitet osv för att definiera vad dessa begrepp innebär.

Alla tillsvidareanställda har på våra APT'n genomgått utbildning i våld och förtryck samt våld mot barn. Detta för att öka våra kunskaper så att vi lättare kan uppmärksamma, hjälpa och förhindra att det sker.

Upptäcks en kränkning eller dyl. finns en tydlig handlingsplan/dokument i krispärmen i hur dessa ska hanteras samt anmälas i DF respons.

För utbildningsförvaltningen samtliga verksamheter finns gemensamma rutiner för att motverka kränkningar och även hantera uppgifter om kränkningar. Dessa finns tillgängliga för förskolans personal i teamsgruppen *Juridik och verksamhetsstöd* i mappen *Kränkande behandling, diskriminering och trygghetsskapande arbete*.

Utöver dessa rutiner har förskolan följande rutiner för att förhindra kränkningar. Rektorn besöker förskolan kontinuerligt och minst en gång per månad bland annat för att säkerställa verksamhetens miljöer ur ett barnperspektiv. Rektorn ansvarar för att ICDP-utbildning pågår kontinuerligt i verksamheten och för att utbildningsfilmen om kränkningar visas för förskolans personal två gånger per år samt skyndsamt för nyanställda. Utbildningsfilmen finns tillgänglig i teamsgruppen *Juridik och verksamhetsstöd* i mappen *Kränkande behandling, diskriminering och trygghetsskapande arbete*.

8 Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar

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

Anmälningsskyldigheten gäller för all personal, även vikarier och personal som inte arbetar i barngrupp. Anmälningsskyldigheten gäller oavsett om det är ett annat barn eller en personal som antas ha utsatt barnet. Anmälan ska göras skyndsamt vilket innebär att det helst ska göras samma dag eller dagen efter. Anmälan görs i verksamhetssystemet DF Respons. Om anmälan avser rektorn ska man i stället kontakta verksamhetschef för förskola, Åsa Harge.

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Rektorn är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling och trakasserier i framtiden. Utredningar genomförs av rektorn. Rektorn kan inte delegera ansvaret för utredningarna till annan.

Rektorn ansvarar för och genomför omgående åtgärder för att komma till rätta med brister som har framkommit i utredningen. Arbetsrättsliga åtgärder genomförs i samråd med verksamhetschef för förskola. Rektorn följer upp inom en vecka från att en åtgärd har verkställts, att åtgärden efterlevs och har önskad effekt. Rektorn informerar verksamhetschefen för förskola om framkomna brister och vilka åtgärder som vidtas.

Ett kränkingsärende inklusive utredningen, identifierade och vidtagna åtgärder samt uppföljning dokumenteras i DF respons.

9 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda

Samverkan har skett med vårdnadshavare via fysiska och digitala föräldramöten samt utvecklingssamtal.

Vi pedagoger samverkar via pedagogiska nätverk, dagliga samtal med vårdnadshavare, trygghetsrund med barnen, barnintervjuer och barnråd.