

Plan för trygghetsskapande arbete

Alen

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	4
4	Analys av orsaker till risker och hinder.....	4
5	Åtgärder.....	5
6	Planerad uppföljning och utvärdering	5
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 Alen ansvarar för att det i skolans verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever och för att en plan för trygghetsskapande arbete 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 Alen har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, "Alens plan för trygghetsskapande arbete".

1.1 Planens giltighetstid

Alens plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2023 till och med 31 augusti 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 eller 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 arbetat med att barnen ska vara delaktiga i kartläggningen av trygghetsplanen genom intervjuer som rör deras trivsel, trygghet samt jämställdhetsfrågor. Vi vill att alla pedagoger ska känna till och sätta sig in i innehållet i dokumentet plan för trygghetsskapande arbete och att det ska vara levande i det dagliga arbetet. Vår intention har också varit att vi vill få 100% trygga vårdnadshavare och barn på förskolan som vet hur vi arbetar med normkreativitet, konflikter och kränkningar.

Det förebyggande arbetet med barnen har skett genom barnintervjuer, i samband med utvecklingssamtalen och barn-råd ett par gånger per termin samt barnrond på förskolans gård. 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. Pedagogerna har arbetat aktivt med barnen kring värdegrundsfrågor samt i nätverk med just frågor kring det trygghetsskapande arbetet i förskolan samt i övriga nätverk. Arbetet mot en likvärdig förskola genomsyrar i alla nätverk. Vårdnadshavarna har varit delaktiga i det trygghetsskapande arbetet genom bland annat utvecklingssamtalet och genom daglig hallkontakt där de haft möjlighet att uttrycka hur de upplever, bland annat tryggheten på förskolan. Förskolan har även försökt förmedla till vårdnadshavarna vad normkreativitet är och hur vi arbetar med konflikter och kränkningar. Vi kommer fortsätta kommunicera hur vi jobbar med barns trygghet, hur vi arbetar med konflikter och kränkningar då vi har nolltolerans på kränkningar oavsett om det gäller barn eller vuxna. Under året har vi på nätverk vid apt varje månad arbetat med hedersrelaterat våld samt barnafrid, vilket gör att alla pedagoger blivit mer medvetna och trygga i hanteringen av dessa saker.

Barnintervjuer, barn-råd och skolenkäten utvärderas en gång per år, där har vi gjort bedömningen att barnen är trygga och de uttrycker ingen oro för platser på förskolan, att de är rädda för annat barn eller för någon vuxen på förskolan. Vi ser genom vår trygghetsrond, som görs vid skyddsronden, att alla rum och nästan alla delar på gården är upptagna av

barns aktiviteter samt av pedagoger som är delaktiga i barnens lek. Det ska finnas personal i alla zoner och på de platser barnen upplever som mer konfliktfyllda. Personalgruppen har utvärderat arbetet med plan för trygghetsskapande arbete löpande under året, framför allt vid studiedagar i december och maj där vi tittar tillbaka på hela terminens arbete. Genom våra barnintervjuer och barnråd ser vi att barnen utvecklat en större tolerans mot varandra, att alla inte behöver vara lika.

3 Undersökning av risker och hinder

Löpande under året så har personalen arbetat i olika nätverk för att minska eller helt få bort områden på/i förskolan som kan uppmuntra till diskriminering eller kränkning. Förskolan har även arbetat med frågor som rör hedersrelaterat våld och barnafrid, vilket gjort att pedagogerna är mer medvetna om att det finns, hur vi kan och ska agera om vi upptäcker saker som rör hedersrelaterat våld. Vi känner en större säkerhet när det gäller att se barn som far illa och göra en orosanmälan, vid behov, om det behövs. Vi har arbetat med och observerat våra ateljéer inomhus och våra aktivitetszoner utomhus för att ta reda på vart saker kan uppstå. Barnen har haft barnråd och en barnrond har gjorts.

I dag fungerar aktivitetszonerna utomhus de flesta dagar i veckan, de platser barnen förut pekade ut som orosplatser har vi nu stärkt upp med pedagoger för att barnen ska känna sig trygga. Genom arbetet med observationer och ändringar i strukturen så har pedagogerna lyckats arbeta bort riskzoner på gården. Nätverket för uteverksamheten utvärderar löpande zonerna och deras aktiviteter. Alla pedagoger kan och ska ta del av protokoll om hur diskussionen har löpt på nätverket. Det tas även upp på veckomötet. Vi ser att när inte strukturer och överenskommelser följs så riskerar vi tappa intentionerna med zoner och dess aktiviteter.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

Orsakerna till de risker och hinder vi tidigare har sett på framför allt förskolans gård har varit dålig struktur och organisation av personal och att det inte funnits ett aktivt arbete kring hur vi ska jobba på förskolans gård. Detta har vi utvecklat, men vi behöver fortsätta utveckla och förmedla det till nya pedagoger och vikarier hur vi ser på arbetet på förskolans gård och vårt förhållningssätt till varandra, barn och våra saker. Vi ser att en orsak till att kränkningar kan ske är då inte pedagoger är närvarande och aktiva i arbetet med barnen, dvs pedagogerna är inte "härvarande". För att underlätta informationen till nya pedagoger och vikarier så har området arbetat fram en gemensam broschyr kring vårt förhållningssätt och hur vi arbetar med konflikter och kränkningar. Vi ser att genom den dagliga dialogen med varandra, över förskolans alla avdelningar, så minskar vi att konflikter sker mellan barnen och vi kan stödja barnen vid de konflikter som ändå uppstår.

5 Åtgärder

Vi behöver fortsätta arbetet i våra aktivitetszoner utomhus för att hjälpa barnen med deras konflikthantering, men också för att se till att inga kränkningar sker. Vi måste fortsätta koppla det dagliga arbetet med barns rättigheter, normkreativitet och allas lika värde till det pedagogiska arbetet utomhus likväl som inomhus. Genom verksamhetsbrev, föräldramöten, det dagliga samtalet och utvecklingssamtalet vill vi involvera och förtydliga för vårdnadshavarna hur vi arbetar med kränkningar, allas lika värde och hur vi jobbar med tryggheten på förskolan. Arbetet med detta kommer att genomsyra verksamhetens alla bitar som exempelvis projekt, under höstterminen 2023 och vårterminen 2024. Vi tror att genom samarbete och dialog mellan avdelningar kring olika barns behov så skapar vi förutsättningar för trygghet och alla barns lika värde. Arbetet ska utvärderas på studiedagar i december och i maj.

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Planerad uppföljning sker under nätverket för trygghetsskapande arbete, APT, studiedagar (december och maj) och vid arbetslagsmöten för att se om något måste åtgärdas. Arbetslagen utvärderar det som hänt under året och skickar det till rektor.

Nästa uppföljning och utvärdering till rektor sker i maj 2024

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar

Föregående läsårs riktlinjer och rutiner har följts upp och utvärderats under nätverket för trygghetsskapande arbete samt på studiedagar i december och maj. Utvärderingarna har baserats på observationer, samtal, barnrond och barnintervjuer.

I våra riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier ingår det att vi ska arbeta i mindre grupper 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 samt informeras till all personal för kännedom och så att det kan förhindras att det sker fler gånger.

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

Upptäcks en kränkning eller dylikt finns en tydlig handlingsplan/dokument i krispärmen i hur dessa ska hanteras.

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 trygghetskapande 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 trygghetskapande 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 i utvecklingssamtal, nätverk, dagliga samtal, barnråd, barnrond, barnintervjuer samt utvärderingar och föräldramöten.

Vår plan för trygghetsskapande arbete finns även tillgänglig för vårdnadshavare i varje hall på förskolan samt på förskolans hemsida.