

# PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Förskola Ålberga

Upprättat - Augusti 2023



## Innehållsförteckning

Grunduppgifter.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund .....	3
Skollagen .....	4
Diskrimineringslagen .....	4
Definitioner.....	5
Vad är diskriminering? .....	5
Olika former av diskriminering .....	5
Diskrimineringsgrunderna.....	6
Vad innebär kränkande behandling?.....	7
Enhetens rutiner för arbetet med planen .....	8
Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan.....	9
Främjande arbete .....	10
Förebyggande arbete.....	11
Kartläggning av risker .....	11
Analys av orsaker .....	12
Sätta mål och besluta om åtgärder .....	12
Följa upp och utvärdera.....	14
Rutiner för akuta händelser .....	15
Barn upplever sig utsatt av annat barn .....	15
Barn upplever sig utsatt av personal.....	15
Dokumentation av anmälan och utredning.....	16
Anmälan via Trygghetswebben .....	16

## Grunduppgifter

Den här planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling gäller för Ålberga förskola.

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 230831 och gäller i ett år.

Förskolan Ålbergas arbete med likabehandling genomförs i enlighet med bestämmelser i Skollagen och Diskrimineringslagen och i samverkan med all förskolans personal. Alla barn som deltar i verksamheten involveras i upprättande och uppföljning och barnens vårdnadshavare/föräldrar görs delaktiga.

Vår plan finns alltid tillgänglig på förskolan i alla hallar samt på förskolans webbsida.

Arbetet med planen genomförs löpande under året, med särskilda avstämningspunkter i oktober månad och mars månad.

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid ett tillfälle i maj.

## Syfte

Förskolans plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling är ett viktigt verktyg för att planera och genomföra likabehandlingsarbetet på ett strukturerat och systematiskt sätt. Arbetet med att ta fram planen är också ett sätt att förankra likabehandlingsarbetet och säkerställa att all som berörs, såväl barn som vuxna, involveras och har möjlighet att få komma till tals.

Planen mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska fungera som stöd när förskolan arbetar för att främja barnens lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga diskriminering, olika former av trakasserier och kränkande behandling. Planen tydliggör att förskolans likabehandlingsarbete måste vara konkret för att fungera, det räcker inte med visioner och högt uppsatta mål utan det måste också finnas tydlighet kring hur varje enhet ska arbeta för att nå målen.

Alla i verksamheten behöver vara insatta i likabehandlingsarbetet - det bästa sättet att förankra planen är genom delaktighet.

## Bakgrund

Förskolans läroplan (Lpfö 18) beskriver förskolans värdegrund och uppdrag och innehåller mål och riktlinjer för arbetet.

Utbildningen i förskolan ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

I enlighet med förskolans läroplan har förskolan i uppdrag att spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter, Barnkonventionen, som i och med lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter gäller som svensk lag. Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Alla som arbetar i förskolan ska främja alla människors lika värde. Inget barn 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.

### **Skollagen**

Bestämmelser om förskolans skyldighet att arbeta för att motverka kränkande behandling finns i Skollagens (2010:800) kapitel 6. Här framgår också att det är absolut förbjudet för huvudman eller personal att i samband med verksamheten utsätta ett barn för kränkande behandling.

Skollagen ställer krav på förskolans huvudman att se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Arbetet mot kränkande behandling ska dokumenteras i en årlig plan.

Förskolans plan ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn. Det ska också finnas en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som förskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Att förskolans plan mot kränkande behandling ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen i den verksamhet som planen gäller för följer av en särskild förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling.

### **Diskrimineringslagen**

Av Diskrimineringslagen (2008:567) framgår att det är absolut förbjudet för den som arbetar inom utbildningsverksamhet att göra sig skyldig till diskriminering av ett barn eller en elev i samband med denna verksamhet.

Förskolans huvudman ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier i samband med verksamheten. Riktlinjerna och rutinerna ska följas upp och utvärderas.

I diskrimineringslagen finns också krav på att förskolans huvudman ska arbeta med aktiva åtgärder, vilket handlar om att fortlöpande undersöka om det finns risker för diskriminering (direkt eller indirekt), repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

När man har identifierat risker och hinder ska man analysera orsaker till dessa och vidta skäliga förebyggande och främjande åtgärder för att avvärja dem. Arbetet ska även följas upp och utvärderas. De åtgärder man beslutar om ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Aktuella riktlinjer, rutiner och åtgärder ska årligen dokumenteras och denna dokumentation ska också innehålla en redogörelse för hur förskolan har samverkat med barn och anställda.

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering ska dokumenteras löpande.

## **Definitioner**

### **Vad är diskriminering?**

Diskriminering innebär att ett barn missgynnas av skäl som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

En beskrivning av vad varje diskrimineringsgrund går att läsa nedan under rubriken Diskrimineringsgrunderna.

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av maktförhållande mellan den som utsätter och den som utsätts. Det är således personal, skolledning eller huvudmannen som kan göra sig skyldiga till diskriminering gentemot barn och elever. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening. Både barn och vuxna kan dock utsätta andra för det som kallas för trakasserier respektive sexuella trakasserier. Med trakasserier menar man kränkningar som har samband med någon diskrimineringsgrund. Sexuella trakasserier innebär att kränkningen ska vara av sexuell karaktär.

### **Olika former av diskriminering**

## **Direkt diskriminering**

Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och detta missgynnande har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

## **Indirekt diskriminering**

Med indirekt diskriminering menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse som framstår som neutral men som i praktiken kan innebära att personer behandlas sämre än andra och detta har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna. Det är inte diskriminering om man kan visa att bestämmelsen har ett berättigat syfte och används på ett sätt som är både lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta syfte.

## **Bristande tillgänglighet**

Med bristande tillgänglighet avses att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte har vidtagit skäliga åtgärder för tillgänglighet för att säkerställa att hen ska komma i jämförbar situation med en person som inte har samma funktionsnedsättning. Vad som bedöms vara skäliga åtgärder avgörs av förutsättningarna i det enskilda fallet.

## **Trakasserier**

Med trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Till skillnad från övriga diskrimineringsformer förutsätter inte trakasserier att det finns ett maktförhållande mellan den som utsätter och den som utsätts. Detta innebär att ett barn kan utsättas för trakasserier av såväl personal som andra barn i verksamheten.

Kränkningar kan vara fysiska (till exempel slag eller knuffar), verbala (till exempel nedsättande ord, hot eller ryktesspridning) eller psykosociala (till exempel grimaser eller utfrysning ur gemenskapen).

## **Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som är av sexuell karaktär. Det kan till exempel innebära att man upplever att någon tittar på en på ett oönskat och närgånget sätt, tafsar eller tar på ens kropp på ett sätt man inte vill eller kommer med olika former av kommentarer eller anspelningar som har sexuell natur.

## **Diskrimineringsgrunderna**

Det finns sju diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen. Dessa är:

## **Etnicitet**

En persons hudfärg, nationella eller etniska ursprung. Alla människor har en eller flera etniciteter.

## **Religion eller annan trosuppfattning**

Åskådningar såsom kristendom, islam, buddism, ateism och agnosticism.

## **Kön**

Att någon är kvinna eller man. I Sverige fastställs vilket juridiskt kön en person tillhör när man föds och detta registreras i folkbokföringen. Man kan välja att ändra sitt juridiska kön och förbudet mot könsdiskriminering omfattar även personer som vill ändra eller har ändrat sitt juridiska kön.

## **Sexuell läggning**

Med detta avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

## **Funktionsnedsättning**

Med detta menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan vara medfödd eller ha uppstått senare i livet, på grund av skada eller sjukdom.

## **Ålder**

Med detta menas hur länge man har levt. Inom utbildningsverksamhet räknas det inte som diskriminering att särbehandla barn på grund av deras ålder, om det görs för ett berättigat syfte och används på ett sätt som är både lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta syfte

## **Könsidentitet och könsuttryck**

Könsidentitet är vilket kön en person identifierar sig som medan könsuttryck handlar om hur en person väljer att uttrycka sitt kön, till exempel genom kläder och kroppsspråk. Om en person missgynnas på grund av att hen har en könsidentitet eller ett könsuttryck som bryter mot de normer som finns kring kön i samhället kan det innebära diskriminering.

## **Vad innebär kränkande behandling?**

Kränkande behandling regleras i Skollagens kapitel 6. Kränkande behandling innebär att ett barn utsätts för ett uppträdande som kränker barnets värdighet, utan att detta har något samband med en eller flera diskrimineringsgrunder.

Kränkningar kan vara fysiska (till exempel slag eller knuffar), verbala (till exempel nedsättande ord, hot eller ryktesspridning) eller psykosociala (till exempel grimaser eller utfrysning ur gemenskapen).

## Enhetens rutiner för arbetet med planen

Planen utarbetas av barnhälsogrupp och biträdande rektor. Biträdande rektor har ansvaret för planen mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen startas upp i augusti då vi välkomnar barnen tillbaka efter sommarledighet med ett "Hej igen samtal" och de barn som är nya i vår utbildning genomför vi ett introduktionssamtal med. Under vårdnadshavarmöte i september/oktober informerar vi de om planen som är en del av vår förskolans systematiska kvalitetsarbete. Enligt Systematiska Kvalitetsarbetet planerar och genomför vi trygghetsvandring i oktober tillsammans med barnen. Vi genomför även observationer och barnintervjuer. Barnråd genomförs på förskolan med de äldre barnen två gånger per termin. Där syftet är att få möjlighet att påverka och vara delaktiga, i sina liv och i den situationen de befinner sig i på förskolan.

Vi har ett gemensamt SKA mål: Normer och värden, förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra.

Augusti	September	Oktober	November	December	Januari
Kartläggning och observationer	Kartläggning och observationer. Vi informerar vårdnadshavare om planen på höstens vårdnadshavarmöte.  Barnhälsogrupp  Barnråd	Följa upp de främjande, förebyggande och förhindrade insatser genom trygghetsvandring, observationer och barnintervjuer  Barnhälsogrupp	Barnhälsogrupp  Barnråd	Uppföljning och analys	

Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli
Central enkät till vårdnadshavare Barnhälsogrupp	Följa upp de främjande, förebyggande och förhindrade insatser genom trygghetsvandring, observationer och barnintervjuer. Barnhälsogrupp Barnråd	Barnhälsogrupp  Barnråd	Utvärdering av planens mål. Planering av nästa års arbete. (främja, förebygga och förhindra) Barnhälsogrupp	En ny plan upprättas av BHG-representanter och bitr. rektor	



## Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan

För att säkerställa att likabehandlingsarbetet genomförs systematiskt och strukturerat ska förskolan varje år utvärdera de insatser som genomfördes föregående år. Att utvärdera innebär att man granskar det man beslutat för att se dels om åtgärderna genomfördes så som det var planerat, dels hur resultatet av åtgärderna blev. Här kan man också resonera över varför resultaten av de vidtagna åtgärderna ser ut som de gör.

Under föregående år har vi gjort trygghetsvandringar, observationer och barnintervjuer. Där framkom det att barnen känner sig trygga och att det är roligt på förskolan. Alla barn har någon att leka med. Barnen vet att de kan vända sig till en pedagog eller en kompis om de blir ledsna eller rädda.

På avdelning grön har vi bland annat läst och arbetat med kompisböckerna tillsammans med barnen på olika sätt. Vi har också sjungit kompisånger och använt oss av rollspel. När vi har läst kompisböckerna har vi även använt oss av handdockor såsom kanin och igelkott för att tydliggöra innehållet för barnen. Vi har arbetat med känslor tillsammans med barnen och då även använt oss av bilder samt tecken som stöd för att nå fram till alla barn. Barnen har fått berätta, visa eller gestalta hur de har känt sig. Vi har också använt oss av UR Play och tittat på "Djuren på Djuris" samt SVTs "Daniel Tiger" tillsammans med barnen samt diskuterat filmsekvenserna efteråt ihop.

På avdelning gul har vi arbetat aktivt med värdegrunden tillsammans med barnen. Vi har arbetat med känslor samt hur man är en bra kompis. Barnen har själva hjälpts åt att komma fram till och sätta ord på hur de tycker att en bra kompis är och sedan tillsammans påmint varandra om detta under deras dagar på förskolan. Vi har låtit barnen samarbeta, bland annat genom samarbetslekar samt i skapandeaktiviteter. Vi har också lyft fram vikten av att lyssna på varandra och tränat på att vänta på sin tur tillsammans med barnen. Vi har också använt oss av UR Play och tittat på bland annat Djuren på Djuris och diskuterat filmsekvenserna tillsammans efteråt.

Vi har under föregående år också haft barnråd tillsammans med de äldsta barnen på förskolan. I barnrådet har de barn som går sitt sista år på förskolan medverkat tillsammans med en pedagog samt biträdande rektor. I detta råd har barnens tankar och åsikter efterfrågats samt lyfts fram och barnen har fått möjlighet att påverka sin vardag på förskolan.

I den centrala enkäten för vårdnadshavarna framkom det att vårdnadshavarna anser att deras barn trivs och blir bekräftade av pedagogerna på förskolan samt att det är tydligt att kränkande behandling inte accepteras i förskolan.

Under det gångna året har inget kränkingsärende skett.

## Främjande arbete

Det främjande arbetet handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekten för allas lika värde.

Det främjande arbetet ska genomsyra alla delar av verksamheten och bedrivas kontinuerligt, systematiskt och målinriktat. Främjande insatser ska gälla alla barn och riktas mot alla diskrimineringsgrunder. I samband med det främjande arbetet krävs inte att förskolan har identifierat några särskilda risker eller problem.

Förskolan arbetar kontinuerligt för att förebygga och förhindra att barn utsätts för diskriminering och kränkande behandling.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla barn och vuxna och sker kontinuerligt, systematiskt och målinriktat i förskolans dagliga utbildning. Förskolans värdegrund och pedagogernas förhållningssätt är utgångspunkten i vårt arbete. Viktigt att det goda förhållningssättet vi eftersträvar i barngruppen gäller mellan barn-barn, pedagog-barn och mellan pedagog-pedagog.

En viktig del i vårt arbete med att främja, förebygga och förhindra kränkningar är förskolans barnhälsogrupp. Där följer vi upp incidentrapporter och vidtar åtgärder. Vi delar oss i mindre grupper med närvarande och delaktiga pedagoger.

### **Diskrimineringsgrunderna**

#### **Etnicitet**

Litteratur finns på förskolan utifrån "Olika förlaget" som visar på olika etniciteter som vi pedagoger läser och använder i vår utbildning.

#### **Religion eller annan trosuppfattning**

På förskolan finns litteratur som vi läser och använder i vår utbildning.

#### **Kön**

Vi gör ingen skillnad på kön på förskolan, barnen blir erbjudna aktiviteter och material utifrån sina intressen.

#### **Sexuell läggning**

Litteratur finns på förskolan som lyfter olika familjekonstellationer, men pedagogerna lyfter även ämnet bland annat när barnen kommer med frågor.

#### **Funktionsnedsättning**

Litteratur finns på förskolan som lyfter och påvisar allas olikheter.

#### **Ålder**

Pedagogerna uppmuntrar lek och kommunikation mellan alla barn oavsett ålder. Undervisning och aktiviteter anpassas efter barnets förmåga och utveckling.

## Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet handlar om att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling som respektive enhet kan identifiera i sin egen verksamhet.

Varje år kartläggs nuläget på förskolan och fjolårets insatser utvärderas. Analysen läggs sedan till grund för det förebyggande arbetet nästa år.

## Kartläggning av risker

Som grund för förebyggande åtgärder ska den egna verksamheten undersökas.

Kartläggningen kan inledas på ett övergripande plan genom att enheten gör en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument för att uppmärksamma eventuella strukturella risker för diskriminering, eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter när det gäller de olika diskrimineringsgrunderna.

Därefter är det dags att gå vidare med kartläggningen genom att sätta fokus på olika aspekter av barnens situation på respektive enhet. I kartläggningen ska förskolan beakta alla sju diskrimineringsgrunder samt risker för kränkande behandling.

I vårt förebyggande trygghetsarbete genomför vi trygghetsvandringar, barnintervjuer och barnobservationer.

Pedagogernas förhållningssätt, värdegrund diskuteras kontinuerligt.

Pedagogerna fördelar sig på olika platser på gården och inomhus.

Kompisböcker, kompisånger, rollspel av pedagoger, samarbetsövningar, Djuren på Djuris (UR).

## Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

- Trygghetsvandringar
- Trivsselfrågor
- Vårdnadshavarenkät
- Barnråd

I samband med kartläggningen har vi identifierat följande risker för diskriminering eller kränkande behandling:

- Att barnen ibland säger elaka saker till varandra.
- Att barnen ibland säger till varandra att de inte får vara med i leken.
- Att barnen ibland blir fysiska med varandra.

### **Analys av orsaker**

När kartläggningen är genomförd är det dags att analysera resultatet för att hitta orsaker till de risker som identifierats i verksamheten.

I vår analys av de risker vi identifierat har vi kommit fram till att riskerna beror på följande orsaker:

#### **Identifierad risk**

Barnen säger ibland elaka saker till varandra.

Orsaker till ovanstående risk

- Barnen kommer inte alltid överens i leken på förskolan.

#### **Identifierad risk**

Barnen säger till varandra att de inte får vara med i leken.

Orsaker till ovanstående risk

- Barnen har redan påbörjat en lek tillsammans med en kompis och har inte tänkt sig att fler ska vara med.

#### **Identifierad risk**

Att barnen ibland blir fysiska med varandra.

Orsaker till ovanstående risk

- Barnen kommer inte överens.

### **Sätta mål och besluta om åtgärder**

När kartläggningen är analyserad och förskolan har tagit reda på vilka orsaker som finns bakom de risker som har identifierat är det dags att sätta upp mål för enhetens likabehandlingsarbete. Målen ska vara så tydliga att de kan följas upp och utvärderas.

Varje mål ska därefter kopplas till konkreta insatser och åtgärder som ska genomföras. De åtgärder som beslutas ska genomföras så snart som möjligt och bör tidsplaneras tydligt.

I planen ska det anges vem som är ansvarig för att genomföra respektive åtgärd och hur åtgärden ska följas upp. Detta innebär att förskolan redan i samband med beslutet om åtgärder behöver planera för att avsätta nödvändiga resurser, i form av till exempel tid eller personal.

Vid vår analys har vi identifierat följande orsaker till de risker som vi upptäckt i vår verksamhet:

- Barnen kommer inte alltid överens i leken på förskolan.
- Barnen har redan påbörjat en lek tillsammans med en kompis och har inte tänkt sig att fler ska vara med.
- Barnen kommer inte överens.

Vårt mål är att: Alla pedagoger är väl insatta och har kunskap om planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Insats: Arbeta systematiskt med värdegrunden och planen mot diskriminering och kränkande behandling. Alla pedagoger läser och sätter sig in i planen.

Vårt mål är att: Alla barn på förskolan ska känna sig trygga, vara vänliga mot varandra och få delta i varandras lek.

Insats: Vi är närvarande pedagoger som ser till att placera oss i närheten av barnen både i vår inom- och utomhusmiljö för att kunna stötta och vägleda barnen vid behov.

**Identifierad risk:**

1. Att barnen säger ibland elaka saker till varandra
2. Att barnen säger ibland till varandra att de inte får vara med i leken.
3. Att barnen ibland blir fysiska med varandra.

<b>Vad</b>	<b>Hur</b>	<b>Vem</b>	<b>När</b>
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
1. Nolltolerans mot att säga elaka saker till varandra.	Närvarande pedagoger som pratar med barnen direkt när någon säger något elakt till någon annan.	Alla pedagogerna på förskolan.	Fortlöpande

2. Nolltolerans mot att säga att kompisen inte får vara med i leken.	Närvarande pedagoger, som uppmuntrar barnen att leka tillsammans.	Alla pedagoger på förskolan	Fortlöpande
3. Nolltolerans mot att göra varandra illa fysiskt.	Närvarande pedagoger som arbetar aktivt med värdegrunden.	Alla pedagoger på förskolan	Fortlöpande

### Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Efter varje händelse pratar pedagogerna med de inblandade barnen. I december 2023 följer vi upp hur det har gått.

### Följa upp och utvärdera

I förskolans redovisning av planerade åtgärder ska det framgå när och hur de beslutade åtgärderna ska följas upp och utvärderas. Resultatet av denna uppföljning och utvärdering ska dokumenteras.

Vad	Hur	Resultat
Vilken åtgärd sattes in?	Hur gjorde vi?	Hur har det gått?
1.		
2.		

## **Rutiner för akuta händelser**

All personal som arbetar i förskolan ska vara uppmärksam på om barn upplever sig utsatta för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Om personal uppfattar signaler om att barn upplever sig utsatt är de skyldiga att genast agera genom att anmäla och utreda händelsen.

### **Barn upplever sig utsatt av annat barn**

Alla signaler om att ett barn upplever sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier ska tas på allvar, anmälas och utredas.

1. All personal som får signaler om att ett barn upplevt sig utsatt ska skyndsamt anmäla detta till rektor. I samband med anmälan ska personalen fylla i blankett 1 - anmälan om kränkande behandling.
2. När rektor får vetskap om att ett barn upplevt sig utsatt ska hen skyndsamt anmäla detta vidare till huvudmannen. Anmälan görs genom att rektor undertecknar blankett 1 - anmälan om kränkande behandling och skickar den till registrator på Division Utbildning som delger skolchef.
3. Den personal som har fått information om att barnet upplevt sig utsatt inleder skyndsamt en utredning av händelsen och vidtar åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser. Utredningen (samtal med berörda barn och vårdnadshavare) dokumenteras i blankett 2-3.
4. De åtgärder som vidtas för att komma till rätt med eventuella kränkningar/trakasserier ska följas upp. Vid uppföljning används blankett 5 och rektor fattar beslut om ärendet ska avslutas.

### **Barn upplever sig utsatt av personal**

För personalens del finns ett absolut förbud mot att utsätta barn för kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla signaler om att ett barn upplever sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier av personal ska tas på allvar, anmälas och utredas.

1. All personal som får signaler om att barn upplevt sig utsatt av personal ska skyndsamt anmäla detta till rektor. Om det är rektor som upplevs utsätta görs anmälan till skolchef. I samband med anmälan ska personalen fylla i blankett 1 - anmälan om kränkande behandling.
2. När rektor får signal om att ett barn upplevt sig utsatt av personal ska hen skyndsamt anmäla detta till huvudmannen. Anmälan görs genom att skicka in blankett 1 - anmälan om kränkande behandling, till DU:s registrator.
3. Rektor ska skyndsamt inleda en utredning av händelsen och vidta åtgärder för att förebygga och förhindra liknande händelser.

Utredningen (samtal med berört barn, vårdnadshavare och aktuell personal) dokumenteras i blankett 2 och 4.

4. Observera att ärende där personal upplevts utsätta alltid ska utredas av rektor. Ärende där rektor upplevs utsätta utreds av skolchef. Vid behov tar rektor/skolchef stöd av HR.
5. De åtgärder som vidtas för att komma till rätta med eventuella kränkningar/trakasserier ska följas upp. Vid uppföljning används blankett 5 och rektor fattar beslut om ärendet ska avslutas.

## **Dokumentation av anmälan och utredning**

Division Utbildning har ett centralt framtaget underlag för den dokumentation som ska göras om ett barn upplever sig utsatt för kränkningar eller trakasserier/sexuella trakasserier.

Underlaget består av ett antal blanketter för anmälan, utredning och uppföljning av ärenden, samt ett stödmaterial i form av en vägledning till hur respektive blankett ska fyllas i och hanteras.

Blanketter och stödmaterial hittar du som personal på IN. Länken finns i ett block till höger på Division Utbildnings startsida (där man också hittar Schoolsoft, klagomålshanteringen med mera)

## **Anmälan via Trygghetswebben**

Nyköpings kommun har ett digitalt verktyg för anmälan av kränkande behandling och trakasserier, kallat Trygghetswebben.

Trygghetswebben når man via kommunens webbsida [nykoping.se](http://nykoping.se).

Denna tjänst kan användas av alla privatpersoner som på något sätt har fått information om att ett barn eller en elev upplevt sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier. Personal som arbetar inom Nyköpings kommun ska inte använda sig av Trygghetswebben för att anmäla ärenden, utan följer den rutin som beskrivits ovan.

När en anmälan tas emot via Trygghetswebben skickas denna till den berörda förskolan/skolan för utredning. Om ett ärende redan pågår avseende den anmälda händelsen kan uppgifterna i anmälan föras över till detta ärende. Om det inte finns något pågående ärende på förskolan ska ett ärende skyndsamt inledas. Anmälan till Trygghetswebben ersätter då blankett 1 och förskolan följer därefter sin normala rutin för att utreda, vidta åtgärder och följa upp ärendet.