

PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING



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	15
Rutiner för akuta händelser	17
Barn upplever sig utsatt av annat barn	17
Barn upplever sig utsatt av personal	17
Dokumentation av anmälan och utredning	18
Anmälan via Trygghetswebben	18

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den 22/8-23 och gäller i ett år.

Förskolan Bergshammars 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 på plats i alla hallar samt på förskolans webbsida.

Arbetet med planen genomförs löpande under året, med särskilda avstämningpunkter i december 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 årsplan.

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 skäligen 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 skäligen 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

Årets prioriterad mål riktat mot PDK:

Normer och värden

Förskolan ska ge alla barn förutsättningar att utveckla förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra.

Biträdande rektor är ansvarig för planen. Barnhälsogrupp är delaktiga i utvärdering och upprättande samt har ett huvudansvar att samla in frågor rörande barnhälsan. Vi följer årsplanen, se nedan:

I augusti startar vi alltid läsåret med Hej-igen-samtal för barn som kommer tillbaka från sommarledighet och uppföljande introduktionssamtal för nya barn. Eventuella handlingsplaner revideras och förmedlas i arbetslaget.

Observationer och kartläggning pågår under augusti och september.

Olika metoder kan vara till exempel:

Observationer i barngrupp

Trygghetsvandring

Trivsselfrågor

Enkäter till vårdnadshavare/föräldrar

Augusti	September	Oktober	November	December	
Kartläggning och observationer. Hej-igen-samtal.	Planen kommuniceras till berörda parter. Kartläggning och observationer fortsätter. Uppföljande introduktionssamtal. BHG	Trygghetsvandring. BHG	BHG	Uppföljning och analys.	

Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni
Diskussioner gemensamt förhållningssätt och värdegrundsfrågor	Central enkät till vårdnadshavare. BHG Trivsselfrågor till barnen	Uppföljning och utvärdering. Uppföljning trygghetsvandring. Trygghetsaktivitet på apt. BHG	BHG	Utvärdering av likabehandlingsplanen, samt upprättande av ny plan med mål och insatser under maj och juni. BHG	

Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående årsplan

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.

Alla Pedagoger har fått information och deltagit i utvärderingen av vår plan och dess innehåll samt diskrimineringsgrunderna på apt och studiedag. Vi har haft diskussioner om normer och värden och barn/människosyn i våra arbetslag.

Pedagogerna har fått fördjupad kunskap om lagar och förordningar på studiedag i januari.

Struktur för att fånga upp barnhälsogrupsfrågor finns men svårt att få tid att förmedla till både det egna och andra arbetslag.

Förskolan har genomfört trygghetsvandringar för att göra barnen delaktiga i trygghetsarbetet med situationer och platser och lyssnat in deras idéer och tankar samt genomfört förändringar och förbättringar utifrån detta.

I den centrala enkäten för vårdnadshavare framkom att överlämnande av information om barnets dag har förbättrats mycket. Vi kan förbättra genom att skapa tydligare rutiner i information till stängningspedagogen. Vi kan även förbättra tydligheten hur vi aktivt jobbar mot diskriminering och kränkande behandling.

Förskolan har genomfört trygghetsvandring för att göra barnen delaktiga i trygghetsarbetet med situationer och platser och lyssnat in deras idéer och tankar samt genomfört förändringar och förbättringar utifrån detta.

Under året har ett ärende anmälts. Vid anmälning av kränkande behandling har vi använt oss av blanketten anmälan om kränkande behandling som finns på kanal IN. Därefter har bitr. rektor tillsammans med pedagogerna utrett händelsen och då har arbetsgången och de olika blanketterna för att utreda om en kränkande behandling har skett, använts. Tydliga åtgärder och arbetet med dessa har vid behov kommunicerats till alla berörda pedagoger och vårdnadshavare samt handlingsplan kring barnen gjorts för att säkerställa att strategier finns.

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.

Diskrimineringsgrunderna

Etnicitet

Att vi pedagoger visar en nyfikenhet och respekt kring familjens kultur.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi fångar upp frågor och tankar som kommer upp, är nyfikna och söker kunskap vid behov. Vi uppmärksammar traditioner.

Kön

Vi gör ingen medveten skillnad på kön om ändock forskning visar på att pedagoger omedvetet gör skillnad. Vi arbetar för att motverka begränsande könsmonster genom att erbjuda material och aktiviteter utefter intresse.

Sexuell läggning

Vi har böcker som visar på olika familjekonstellationer. Pratar kring frågor som uppkommer.

Funktionsnedsättning

Vi samtalar kring att vi alla är olika men lika mycket värda.

Ålder

Medvetenhet kring det kompetenta barnet.

Könsidentitet och könsuttryck

Vi arbetar med att alla får vara sig själva. De får ha vilka kläder de vill, använda vilket material de vill, leka vad de vill. Att vi pedagoger är medvetna kring hur vi uttrycker oss.

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.

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

Trygghetsvandring
Trivsselfrågor
Observationer, reflektioner
Föräldraenkät
Övning trygghetsdimensioner

Analys av orsaker

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

Identifierad risk

Miljöer där kränkande behandling kan förekomma

Orsaker till ovanstående risk

Stora barngrupp

Låg personaltäthet

Olika värdegrundssyn/förhållningssätt hos pedagoger pga. tidsbrist att diskutera detta.

Många olika korttidsvikarier och hög vikariebrist generellt vid behov.

Föränderlig organisation

Insatser efter trygghetsvandringar

Barnen upplevde otrygghet vid toalettbesök, därför har vi infört skyltar som tydligt visar om det är ledigt eller upptaget på varje toalett. Vi upplever att systemet fungerar väl.

På stora gården finns undanskymda platser som ibland upplevs otrygga. Vi pedagoger behöver cirkulera för att ha uppsikt. Rutiner för detta behövs (ev. väst för att markera ansvar). Vi behöver också fördela oss över hela gården.

Ett staket som avdelar den stora gården skulle höja tryggheten och säkerheten mycket.

För att följa upp barnens upplevelser och återkoppla genomförda insatser föreslår vi att intervjua barnen även under våren, eventuellt i samband med utvecklingssamtalen.

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 tidsplanernas 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.

Mål: Alla pedagoger ska ha kunskap och känna trygghet i de lagar och förordningar som finns för att praktisera planen i vardagen. Diskrimineringsgrunderna, trakasserier och kränkande behandling ska vara väl kända och förankrade hos samtliga pedagoger.

Insatser: Att arbeta systematiskt med värdegrunden och plan mot diskriminering. Egenansvar att läsa kris och diskrimineringsplan under augusti. Bitr. rektor säkerställer att långtidvikarier och nyanställda tar del av planen. Diskussioner/reflektioner under Apt i september och januari.

Mål: Förskolan ska arbeta med att alla barn känner sig trygga i alla situationer och på alla platser för att de ska må bra och få förutsättningar att utvecklas.

Insatser: Tydlig organisation där delaktighet och inflytande genomsyrar verksamheten. Att hålla i våra strategier som vi har bestämt tillsammans på APT och studiedagar.

Mål: Förskolan ska ha stimulerande och tydliga miljöer både ute och inne och ett stödjande förhållningssätt för att ge barnen goda förutsättningar att utveckla sitt sociala samspel.

Insatser: Vi ska arbeta på ett medvetet sätt och skapa goda rutiner. Förhållningssättet ska vara känt för alla pedagoger för en tydliggörande pedagogik. Pedagogerna finns nära barnen för att sätta ord på känslor och händelser.

Mål: Att barnen känner sig trygga och välkomna på morgonen när de anländer till förskolan.

Insatser: Vi ska arbeta med att vara nära de barn som önskar det och pedagogerna ska prata ihop sig om de morgonrutiner som ska gälla för att skapa likvärdighet och trygghet vid lämning på förskolan. En uttalad rutin skapar trygghet för barnen, pedagogerna och vårdnadshavarna.

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

Identifierad risk:

- Olika förhållningssätt och människosyn
- Otydlig/ohållbar organisationer och strukturer
- Bortfall av pedagoger pga sjukdom/vab och vikariebrist.

Vad Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur Hur ska vi göra?	Vem Vem ansvarar?	När Tidsplan för insats
1. A Diskussioner runt planen på första Apt för att skapa gemensamt förhållningssätt och gemensam värdegrund.	Avsätta tid på första apt samt alla har läst igenom planen till dess.	Bit rektor och den enskilda pedagogens ansvar.	Augusti/september Januari
1. B Återkommande BHG punkt på APT o studiedag	Avsätta 10 min på alla APT	BHG ambassadörer och bitr.rektor	Varje månad
2. A Sätta organisationen i aug/sep där alla är delaktiga.	Avsätta tid från resurstid eller apt.	Bit rektor och alla pedagoger.	Augusti/september
2. B Hålla överenskomna strukturer och rutiner	Påminna och stötta varandra	Varje pedagog	Pågående
3. Vikarier			Pågående

Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Vid nästa revidering, i maj-23 och uppföljning i jan-24, av plan mot kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

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.

Det finns många olika sätt att redovisa hur man har följt upp och utvärderat sina vidtagna åtgärder. Nedan finns ett exempel där åtgärderna redovisas i en tabell för att göra det tydligt för den som läser planen. Det går naturligtvis lika bra att använda sig av en lista eller löpande text, ni väljer det sätt som passar er bäst. Se bara till att man för varje beslutad åtgärd tydligt kan följa om den har genomförts och hur det i så fall har gått. Om en åtgärd inte har genomförts som planerat bör en kommentar om detta skrivas.

Vad Vilken åtgärd sattes in?	Hur Hur gjorde vi?	Resultat 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 startside (där man också hittar Schoolsoft, klagomålshandlingen 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.

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.