

PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Daldockans förskola 2024-2025



Innehållsförteckning

Grunduppgifter.....	3
Syfte.....	3
Bakgrund	4
Skollagen	4
Diskrimineringslagen	4
Definitioner.....	5
Vad är diskriminering?	5
Olika former av diskriminering	6
Diskrimineringsgrunderna.....	7
Vad innebär kränkande behandling?.....	8
Enhetens rutiner för arbetet med planen	9
Redogörelse för enhetens uppföljning av föregående års plan.....	11
Förebyggande arbete.....	15
Kartläggning av risker	15
Analys av orsaker	16
Sätta mål och besluta om åtgärder	17
Följa upp och utvärdera.....	18
Rutiner för akuta händelser	19
Barn upplever sig utsatt av annat barn	19
Barn upplever sig utsatt av personal	19
Dokumentation av anmälan och utredning.....	20
Anmälan via Trygghetswebben	20

Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades i oktober 2024 och gäller i ett år.

Förskolan Daldockans 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 i hallarna på förskolan samt på förskolans webbsida och på Schoolsoft.

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

En uppföljning och utvärdering av årets planerade insatser genomförs vid 3 tillfällen uppföljning sker i december och i mars samt att utvärdering sker 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

På förskolan finns en barnhälsogrupp (pedagoger tillsammans med biträdande rektor och specialpedagog) som särskilt fördjupar och förankrar arbetet med plan mot diskriminering och kränkande behandling. Biträdande rektor har under året ansvar för att planen hålls levande samt att relevanta insatser sätts in i god tid.

Pedagogerna arbetar aktivt med att förankra likabehandlingsplanen i den dagliga verksamheten. Målet mot normer och värden 24/25: "Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla respekt och förståelse för alla människors lika värde samt de mänskliga rättigheterna". All personal är väl förtrogen med vad som står i planen och agerar omedelbart när trakasserier eller kränkningar uppstår. Personalen reflekterar regelbundet kring frågor som berör vårt likabehandlingsarbete. Pedagogerna skriver incidentrapporter då otrygghet, oro eller konflikter upplevts och inträffat. Dessa följs sedan upp och blir en del av kartläggningen.

Barnen görs delaktiga genom trygghetsvandringar och trivsselfrågor, som är en del av vår kartläggning. Dessa kan ske rent fysiskt i förskolans miljöer eller genom samtal och diskussioner, enskilt och i grupp. I dialog med barnen kan vi identifiera riskområden eller få reda på vilka insatser vi kan behöva sätta in. Resultatet av detta ligger till grund för vårt fortsatta arbete. Genom det systematiska kvalitetsarbetet blir barnen delaktiga mot målen i SKA.

Det ligger i allas ansvar att göra barn och vårdnadshavare delaktiga i arbetet. Planen finns på hemsidan och på Schoolsoft samt i utskrivet format på varje avdelning. På föräldramöte och på öppet hus ges vårdnadshavarna möjlighet att ta del av vårt arbete med likabehandlingsplanen. Vi arbetar med att följa upp resultatet i den centrala enkäten som vårdnadshavare fyller i varje år. Enkäten sammanställs, analyseras och därefter tar pedagogerna fram insatser för fortsatt arbete framåt.

Vi utgår från årsplaneringen för att påvisa systematiken i arbetet.

Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
		Kartläggning och analys av risker	Ny plan mot diskriminering och kränkande behandling skrivs Planen tas upp på vårdnadshavare möte	Alla pedagoger tar del av planen	Uppföljning av Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni
	Trygghetsvandring i slutet på februari Trivsselfrågor Observationsfokus	Uppföljning av mål och analys av kartläggningen. Insatser att arbeta med	Central enkät till vårdnadshavare	Utvärdering av planen samt av vårdnadshavarenkäten	

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.

Daldockans uppföljning av föregående års plan

Under utbildningsåret har vi arbetat i alla arbetslag med olika artiklar och filmer från förskoleform kring temat förhållningssätt, exempelvis positiv omformulering kring barnen samt definition av begreppet undervisning. Arbetet har startats i kvalitetsgruppen och genomförts i form av läsning och gemensamma reflektioner på PUT. Detta arbete har dock inte koppats ihop med plan mot diskriminering och kränkande behandling, även om det berört samma teman. På APT har vi även haft fortbildning tillsammans med arbetsmiljösamordnare kring temat kommunikation. Detta som en del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Även detta har fungerat som en viktig insats för förebyggande likabehandling i barngrupperna.

I föregående års analys framkom att det saknas arbetsverktyg på förskolan kring metoder som trygghetsvandringar och barnintervjuer samt hur dessa sammanställs och följs upp. Detta kvarstår. Åtminstone saknas gemensamma arbetsverktyg och en tydlig arbetsgång. Vid uppföljningen av trygghetsvandring under våren 2024 fanns endast underlag från ett arbetslag.

Vi ser att mycket i planen följt med under flera år och behöver uppdateras utifrån aktuellt nuläge.

Exempel på förebyggande åtgärder och uppföljning av dessa:

Likabehandlingsarbetet blir en del av PUT.

Det har inte skapats något PUTkalendarie över likabehandlingsarbetet och det har därför inte varit en del av PUT. Vi behöver fundera kring vilket forum/arbetsgrupp som ansvarar för det. Vi ser att en lösning är att värdegrundsgruppen ansvarar för att det förs in i agenda och protokoll för varje avdelning två veckor innan uppföljning samt efter uppföljning. Detta i samråd med arbetslagsledarna.

Organisation, förhållningssätt och kommunikation blir en del av SKAmålen.

Se ovan angående artiklar och arbete med arbetsmiljösamordnare.

Tydliga överlämningar mellan avdelningarna.

Vi ser inte att dagschemat som insats har med likabehandlingsarbetet att göra.

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.

Kön

- Vi väljer litteratur ur ett genusperspektiv

Könsidentitet och könsuttryck

- Vi har en medvetenhet kring vilka utklädningskläder barnen har tillgång till. Det ska finnas möjlighet att testa olika könsuttryck i leken.
- Vi använder pratkartor i rollek för att få ett stöd i samtal kring olika roller i leken dvs att rollen barnet tar inte har med det biologiska könet att göra.

Etnicitet

- Vi väljer medvetet litteratur som representerar olika etniciteter.
- Vi tar in ord från barnens hemspråk i utbildning och undervisning.

Religion eller annan trosuppfattning

- Vi pratar och reflekterar med barnen kring deras egna tankar och frågor. Vi vågar ta vara på barnens nyfikenhet och samtala om dessa frågor.

Funktionsnedsättningar

- Barn i behov av särskilt stöd på alla avdelningar ska få anpassningar i verksamheten. Det kan handla om bildschema för att göra dagen begriplig, bildstöd, teckenstöd, pratkartor och tydlig lärmiljö. Samt ett förhållningsätt där pedagogerna ser och följer barnets intention och gör individuella anpassningar.

- Barn i behov av särskilt stöd identifieras tidigt och det finns ett tydligt arbetssätt för att ta fram handlingsplaner och få alla i arbetslaget delaktiga i arbetet.

Sexuell läggning

- Vi läser böcker kring olika familjekonstellationer samt uppmuntrar detta i barnens lek.
- Vi identifierar risker i hur pedagoger och vårdnadshavare uttrycker sig gentemot barnen.

Ålder

- Vi identifierar när barnen utesluter varandra utifrån ålder. Vi avdramatiserar, hjälper till med att ge perspektiv och begrepp och vänder olikheter till något positivt.

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:

- Pedagogernas kartläggning kring prioriterade målen
- Observation
- Incidentrapport

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

- Vi har inte tillräckligt identifierat vilka platser utomhus det behöver finnas en pedagog stationerad vid.
- En risk kan vara om vi inte medvetet delar barnen utifrån behov och om vi inte har tillräckligt bra kunskap barnens olika behov.
- En risk kan vara om incidentrapporten inte används i tillräcklig hög grad samt att mindre händelser inte dokumenteras i den.
- En risk är om vi inte arbetar vidare samt förebygger i situationer med de barn som uppvisar negativa beteenden gentemot andra barn.

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

Vi har inte tillräckligt identifierat vilka platser utomhus det behöver finnas en pedagog stationerad vid.

Orsaker till ovanstående risk:

- Vi har inte gjort en kartläggning över utemiljön samt reflekterat kring detta tillsammans på gemensam PUT

Identifierad risk

En risk kan vara om vi inte medvetet delar barnen utifrån behov och om vi inte har tillräckligt bra kunskap barnens olika behov.

Orsaker till ovanstående risk:

- Om pedagogerna låser sig för mycket vid fasta barngrupper vid delning.
- Utgå från antal i stället för faktiska behov och att pedagogerna delar barnen "rättvist".
- Vi är inte tillräckligt nyfikna på barnens behov och intention.

Identifierad risk.

En risk kan vara om incidentrapporten inte används i tillräcklig hög grad samt att mindre händelser inte dokumenteras i den.

Orsaker till ovanstående risk:

- Tillgången till incidentrapporten har inte tidigare funnits och därmed är den inte ett inarbetat arbetssätt.
- Pedagogerna är ovana att skriva i den.

Identifierad risk

En risk är om vi inte arbetar vidare samt förebygger i situationer med de barn som uppvisar negativa beteenden gentemot andra barn.

Orsaker till ovanstående risk:

- En orsak kan vara att vi inte vet hur vi ska arbeta förebyggande med dessa barn.
- En orsak kan vara att vi inte lyfter och reflekterar kring det på gemensam PUT
- Det kan handla om att det saknas en handlingsplan för barnet som alla pedagoger är insatta i.

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 tid planeras 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.

Våra mål är att:

- Incidentrapporten används av alla pedagoger och fungerar som ett verktyg för att identifiera barns behov och förebygga kränkningar eller diskriminering
- Det finns alltid en pedagog på de platser utomhus där det finns risk för att kränkande behandling eller diskriminering sker

Vad	Hur	Vem	När
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
En incidentrapport finns alltid tillgänglig i varje grupp	Varje avdelning/pedagogpar kommer överens om en plats där rapporten är tillgänglig men ändå skyddad	BHG-representanter	V.43 ska det vara genomfört
Går igenom incidentrapporten på gemensam PUT en gång i månaden för att se mönster kring barns behov och besluta om vidare åtgärder	Lägga in i agendan för PUT	BHG /ALL	V.43 ska det vara genomfört
Pedagogerna reflekterar kring förhållningssätt utomhus	Genom reflektionsfrågor eller case på gemensam PUT v.46	BHG /ALL	V.48 ska det vara genomfört

Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Åtgärder följs upp i december och mars samt utvärderas i maj enligt årsplanen.

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?

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.

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.