

PLAN MOT DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Förskola Högbrunn

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 årsplan.....	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 Högbrunns förskola.

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

Högbrunns förskolas arbete med likabehandling genomförs i enlighet med bestämmelser i Skollagen och Diskrimineringslagen och i samverkan med all förskolans personal. Alla barn som deltar i utbildningen involveras i upprättande och uppföljning av planen. Barnens vårdnadshavare/föräldrar görs delaktiga i arbetet.

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 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 alla 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 utbildningen 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 eller vuxen i förskolan ska 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 utbildningen 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, skolläda 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

Biträdande rektor ansvarar för planen. Barnhälsogruppen deltar i utvärderingar och upprättar planen och har ett ansvar att driva arbetet kring barnhälsan 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 situationer samt vilja att hjälpa andra.

Vi börjar hösten (augusti) med att observera barngruppen och har "Hej igen samtal" för barn som kommer tillbaka till förskola efter sommarledighet och introduktionssamtal för de som är nya på förskola.

I september/oktober har vi ett föräldramöte där vi informerar om förskolans plan.

I oktober går vi trygghetsvandring med barnen och frågar hur det känns i de olika rummen inne samt ute. Vi ställer trivselfrågor till barnen, och med de yngsta barnen observerar vi barns lek och uttryck i de olika miljöerna för att sedan göra en kartläggning.

I mars skickas en central enkät ut till vårdnadshavare med syftet att främja vårdnadshavarnas delaktighet i förskolans arbete.

I mars månad följer vi upp de vi har arbetat med och gör en ny trygghetsvandring på alla avdelningar. I maj utvärderas planens mål samt planering av nästa årsarbete för att sedan upprätta en ny plan i juni.

Augusti	September	Oktober	November	December
Kartläggning och observationer.	Kartläggning och observationer. Planen kommuniceras Vi informerar vårdnadshavare om planen på höstens föräldramöte. Barnhälsogrupp	Följa upp de främjande, förebyggande och förhindrade insatser genom trygghetsvandring /observationer/ intervjuer. Barnhälsogrupp	Barnhälsogrupp	

Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli
	Central enkät till vårdnadshavare. Barnhälsogrupp	Följa upp de främjande, förebyggande och förhindrade insatser genom trygghetsvandring/ observationer/ intervjuer. Barnhälsogrupp	Barnhälsogrupp	Utvärdering av planen. Planering av nästa årsarbete. (Främja, förebygga och förhindra). Barnhälsogrupp	En ny plan upprättas av barn- och hälsogrupp och biträdande rektor	

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 och dels hur resultatet av åtgärderna blev.

Förskolan har genomfört trygghetsvandringar, intervjuer, observationer och på så vis har barnen på förskolan varit delaktiga i trygghetsarbetet.

Med de yngsta barnen har vi läst kompisboken "stopp" samt bedrivit undervisning med fokus på förskolans värdegrund. Pedagogerna har även läst boken Barnkonventionsboken på ett lättsamt sätt. Vi har även observerat barnen i de olika miljöerna för att kunna kartlägga och göra en trygghetsvandring. Kartläggningen har lett till förändringar i miljön och i barnens olika sammanhang, ex. måltider i mindre sammanhang och planerad upphöjning av huset.

Med 2-3 åringarna har vi arbetat med att ge barnen goda strategier i olika sociala sammanhang, exempelvis hur vi kan hjälpa varandra. Vi har arbetat med känslor och olika uttryck genom känslkort, känslostation och barnlitteratur som berör känslor. Pedagogerna har även gjort trygghetsvandringar genom observation och samtal med barnen. Trygghetsvandringen har resulterat i förändringar i miljön, exempelvis kubens placering.

De äldsta barnen på förskolan har genomfört trygghetsvandringar och intervjuer. Arbetet har bidragit till förändringar i miljön, exempelvis en ledigt/upptaget-skyld på toaletterna. De har fortsatt arbeta med materialet Kungaskogen, normer och värden i den planerade undervisningen.

I den centrala enkäten för vårdnadshavare framkom brister i barnens utevistelse (under vinterhalvåret) samt överlämning av information om barnets dag vid hämtning.

Under det gångna året har kränkings ärende gjorts i samförstånd med biträdande rektor, berörda pedagoger och vårdnadshavare.

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 utbildningen 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.

Inget barn ska 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.

Arbetet med främjande och förebyggande åtgärder är förskolans värdegrund och pedagogers förhållningssätt. En förskollärare från varje avdelning ingår i barnhälsogruppen som träffas regelbundet, där vi följer upp incidentrapporter och vidtar åtgärder. I barnhälsogruppen ingår även biträdande rektor samt en specialpedagog.

Vi använder planen i alla arbetslagens systematiska kvalitetsarbeten.

På alla avdelningar finns böcker att läsa om de olika "diskrimineringsgrunderna" som berättelser/ sagor på barnens nivå, exempelvis boken "Okej med dig?".

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 utbildningen 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.

Inget barn ska 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.

I vårt förebyggande arbete med planen använder vi oss av trygghetsvandringar, trivsselfrågor, observationer och rutiner. Vi delar upp barngruppen så att vi möts i små sammanhang för att minimera risker för diskriminering.

I och med trygghetsvandringarna, observationer, och trivsselfrågorna upptäcker vi pedagoger var barnen känner sig trygga och otrygga.

Arbetslaget bestämmer vem som ska utföra trygghetsvandringen och utgår från bilagorna "trygghetsvandring och trivsselfrågorna."

I trygghetsvandringarna tittar vi på platser som kan kännas trygga/ otrygga för barnen. Det innefattar både inom- och utomhus. Vi tittar även på våra rutiner och arbetssätt.

Vi har använt följande metoder vid vår kartläggning:

- Trivsselfrågor
- Trygghetsvandring
- Observation
- Föräldraenkät

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

- Hallen - Utifrån observationer kan vi se att det blir trångt i hallen när många barn ska gå ut eller in samtidigt.
- Gården och förrådet - På stora gården upplever några barn att det är otryggt vid förrådet.
- Lutande golv - Utifrån observationer i Solkattens innemiljö kan vi se att många barn snubblar och ramlar på grund av det lutande golvet.
- Matsituationen - Utifrån observationer på Solkatten så är det högljutt och oroligt vid matsituationen då alla äter i ett rum.
- Fysiska kränkningar - Utifrån barnintervjuerna framgår det att några barn blir rädda och ledsna när de får slag eller skräms av 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 utbildningen.

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

Identifierad risk

Orsaker till ovanstående risk

- Hallen - Det blir trångt i hallen när många barn är där samtidigt.
- Gården och förrådet - En orsak att några barn tycker det känns otryggt vid förrådet är att pedagogerna inte alltid är nära förrådet. Det saknas belysning i förrådet på stora gården.
- Lutande golv - Golvet lutar på Solkatten.
- Matsituationen - Många barn som äter i samma rum.
- Fysiska kränkningar - Ej närvarande pedagoger i leken, otydlig struktur, personalbrist.

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:

Utifrån våra observationer kan vi se att det blir trångt för barnen i förskolans hallar när vi ska gå ut eller in många samtidigt.

Utifrån barnintervjuerna framgick det att några barn känner otrygghet vid förskolans förråd på stora gården. Vi kan se att pedagogerna inte är nära förrådet i så stor utsträckning. Barnen kan även röra sig bakom förrådet och då inte synas. Det saknas belysning i förrådet på stora gården vilket gör att det blir mörk på vinterhalvåret.

Golvet lutar inne på Solkatten, vilket medför att barnen snubblar, ramlar och slår sig.

Vi ser att många barn äter i samma rum, vilket medför hög ljudnivå och oro.

Från barnintervjuerna framgår det att barn råkar ut för fysiska kränkningar, att de blir slagna och skrämda. Orsaker kan vara ej närvarande pedagoger i leken, otydlig struktur och personalbrist.

Vårt mål är att:

Barnen ska känna sig trygga i alla miljöer på förskolan.

Som förbyggande åtgärd för att komma till rätta med den risk vi identifierat planerar vi att genomföra följande insatser:

Identifierad risk:

1. Hallarna på avdelningarna
2. Gården och förrådet
3. Matsituationen
4. Fysiska kränkningar

Vad	Hur	Vem	När
Vilken åtgärd sätter vi in?	Hur ska vi göra?	Vem ansvarar?	Tidplan för insats
1. Vi går ut med några barn i taget.	En pedagog följer med ett antal barn ut i hallen. När de gått ut kommer nästa pedagog med resterande barn. Strukturer och rutiner för in och utgång.	Alla pedagoger på förskolan. Förskollärarna har ansvar över att strukturer och rutiner skrivs och följs för respektive avdelning.	Kontinuerligt
2. Pedagogerna fördelar sig på gården, även nära förrådet. Belysning i förrådet.	Pedagogerna sprider ut sig över hela gården. Förrådet stängs (materialet tas ut) när det är färre pedagoger på plats.	Alla pedagoger på förskolan. Biträdande rektor ansvarar för att det sätts upp belysning.	Kontinuerligt
3. Äta i flera rum och i mindre sammanhang.	Vi möblerar om och strukturerar om så att alla barn inte äter i samma rum.	Alla pedagoger på förskolan Förskollärarna har ansvar över att strukturer och rutiner skrivs och följs för respektive avdelning.	Kontinuerligt

4. Lek i mindre sammanhang Struktur och tydlighet i arbetssätt	Barngrupperna delas upp för lek och undervisning i mindre sammanhang. Handlingsplaner skrivs och följs upp. Kontakt med barnhälsogrupp för vidare stöttning	Alla pedagoger på förskolan. Förskollärarna har ansvar över att strukturer, rutiner och handlingsplaner skrivs och följs för respektive avdelning.	Kontinuerligt
---	--	---	---------------

Uppföljning

Hur och när följer vi upp resultatet av åtgärden?

Systematiskt i vårt kvalitetsarbete, i december på studiedag och i maj på studiedag.

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.

Uppföljning och utvärdering HT22 VT23

Vad	Hur	Resultat
Vilken åtgärd sattes in?	Hur gjorde vi?	Hur har det gått?
1. Vid samling pratar vi med barnen om att vi går en i taget på toaletten.	Att barnen talar om för en pedagog när de går på toaletten.	Pedagogerna samtalade med barnen om hur toalettbesöken ska gå till. Samtalen skedde under samlingar och ledde sedan vidare till att skyltar sattes upp på barnens toaletter, för att indikera om toaletten är ledig eller ej. Skylten fungerar bra och barnen

		<p>respekterar att de måste vänta tills det blir ledigt.</p> <p>Vi ser att barnen nu talar om för oss pedagoger när de går på toaletten.</p>
<p>2. Vi går ut med några barn i taget.</p>	<p>En pedagog följer med ett antal barn ut i hallen. När de gått ut kommer nästa pedagog med resterande barn. Strukturer och rutiner för in och utgång.</p>	<p>Pedagoger är med i hallen. Ibland delas barnen in i mindre grupper i hallen. Ibland är det inte möjligt på grund av personalbrist, eller då pedagoger har rast eller planeringstid.</p>
<p>3. Pedagogerna fördelar sig på gården</p>	<p>Pedagogerna cirkulerar på gården ute.</p>	<p>Vi ser att pedagogerna delvis cirkulerar på gården. Vi har förhållningssätt att vi tar hand om alla barn ute och hjälps åt (oavsett vilken avdelning barnet går på). Vi ser att problemet ibland kvarstår då pedagogerna tidvis står tillsammans i samtal, för att samordna dagen.</p>

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.