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

## *BRÅVIKENS FÖRSKOLA*



Nyköping

# Innehållsförteckning


Grunduppgifter ... 3
Syfte ... 3
Bakgrund ... 4
Skollagen ... 4
Diskrimineringslagen ... 5
Definitioner ... 5
Vad är diskriminering? ... 5
Olika former av diskriminering ... 6
Diskrimineringsgrunderna ... 7
Vad innebär kränkande behandling? ... 7
Enhetens rutiner och årsplan för arbetet med planen ... 8
Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående utbildningsårs plan ... 10
Förebyggande arbete ... 10
Främjande arbete ... 10
Främjande arbete ... 11
Södra områdets främjande arbetssätt ... 11
Förskolans främjande arbete ... 11
Pedagogernas insatser ... 11
Följa upp och utvärdera ... 12
Förebyggande arbete ... 13
Kartläggning av risker ... 13
Södra områdets förebyggande arbetssätt ... 13
Följa upp och utvärdera ... 13
Förskolans förebyggande arbete ... 14
Kränkningsanmälan ... 17

## Grunduppgifter

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

Det är förskolans biträdande rektor som har det övergripande ansvaret för planen, som upprättades den *7 november 2026* och gäller i ett år.

Förskolans 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. Även barnens vårdnadshavare görs delaktiga.

Arbetet med planen genomförs löpande under året, med uppföljning i december och utvärdering i maj.

Vår plan finns tillgänglig på förskolan på plats i avdelningens hall samt på förskolans webbsida.

## 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 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 följs upp i enhetens utvärderingen av föregående utbildningsårs plan.

Förskolans plan ska också innehålla en beskrivning av det främjande arbete vars syfte är att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och respekten för allas lika värde.

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 förebyggande 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 åtgärder för att avvärja dem. Arbetet ska även följas upp och utvärderas. De åtgärder man beslutar om ska tidplanernas 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 (förebyggande arbete) 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 och årsplan för arbetet med planen

**Pedagoger** ansvarar för att känna till planens innehåll, årsplan och rutin samt hur vi kontinuerligt och systematiskt genomför, följer upp och utvecklar arbetet i planen.

**BHG-medlemmar** ansvarar för att ta initiativ till, uppmuntra och leda arbetet mot planen samt koppla det till utbildning, undervisning och systematiskt kvalitetsarbete i sitt arbetslag.

**Skolledning** ansvarar för att tydliggöra när och hur arbetet med planen ska genomföras, följas upp och utvärderas.

**Barnen** är delaktiga i det dagliga värdegrundsarbetet i utbildning och undervisning genom pedagogers lyssnande i samtal, reflektion och annan kommunikation samt genom pedagogernas observation av barnens erfarenheter, behov och intressen.

**Vårdnadshavare** får information om planen på vårdnadshavarmöte samt vid introduktion. Planen finns tillgänglig i hallen på alla avdelningar samt på förskolans webbsida. Vårt dagliga arbete mot planen beskrivs i lärloggar i vår lärplattform Unikum.

**Metod** Vi gör arbetet mot planen till en del av vårt systematiska kvalitetsarbete och vår årsplan för arbetet med planen följer vår årsplan för det systematiska kvalitetsarbetet. Vi observerar i den dagliga utbildningen och dokumenterar det. Vi reflekterar samt följer upp och utvärderar i våra befintliga forum som pedagogisk utvecklingstid, barnhälsogrupp och studiedagar.

| ÅRSPLAN | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Augusti** | **September** | **Oktober** | **November** | **December** | **Januari** |
| Förebyggande<br>Kartlägga och identifiera risker.<br>Främjande<br>Kartlägga det främjande arbetet/värdegrundsarbetet | Förebyggande<br>Kartlägga och identifiera risker.<br>Analysera orsaker och skriva mål (på studiedag).<br>Främjande<br>Vi beskriver vårt främjande arbete genom insatser i SKA (på studiedag). | Upprätta ny plan.<br>Kommunicera planen till barn, pedagoger och vårdnadshavare. | | Uppföljning av det främjande och förebyggande arbetet. | |
| **Februari** | **Mars** | **April** | **Maj** | **Juni** | **Juli** |
| Central enkät till vårdnadshavare. | Utvecklingssamtal. | Uppföljning och analys av resultatet av vårdnadshavarenkäten och utvecklingssamtal (i arbetslag och på BHG). | Utvärdering av det främjande och förebyggande arbetet (på studiedag). Framgångsfaktorer och utvecklingsområden. | | |

# Redogörelse för enhetens utvärdering av föregående utbildningsårs 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.

## Förebyggande arbete

Vi hade mest punkter som var kopplade till våra lokaler eller vår gård. De punkterna är åtgärdade förutom en hasp på en förrådsdörr.

## Främjande arbete

Vi har arbetat medvetet med Etnicitet, kön, sexuell läggning, ålder, könsidentitet och könsuttryck, genom att använda oss av böcker som är normkritiska samt att vi använder oss av lärverktyget Polyglutt.

Vi har ett öppet klimat där barnens frågor tas upp utan att lägga någon värdering i dessa. Vi har en öppen dialog där samtal får ta plats och tid. Vi har ett medvetet material, all personal har en insikt kring hur vi tilltalar barnen, vi bemöter barnen utifrån deras person ,ålder eller kön har ingen betydelse.

Vi arbetar reflekterande kring det kompetenta barnet, vi analyserar hur våra miljöer signalerar kön, färger, leksaker, kläder och bilder på väggarna och förändrar dessa vid behov. Miljöer, material och bemötande ska spegla mångfald. Vi använder oss medvetet av Takk, stödtecken och dag scheman, för att ge stöd till alla barn samt de barn med funktionsnedsättning.

Vi har inte arbetat med Religion eller annan tros uppfattning ,då vi inte har olika etniciteter i vår grupp.

# 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.

Det främjande arbetet utgår från förskolans läroplan. Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen inom målområdet, i praktisk vardag och i olika sammanhang.

## Södra områdets främjande arbetssätt

Vårt gemensamma arbetssätt när det gäller det främjande arbetet är att göra det till en del av vårt systematiska kvalitetsarbete. Det gör vi genom att varje arbetslag beskriver sina insatser som de planerar att arbeta mot, utifrån sina prioriterade mål och målkriterier. För att insatserna tydligare ska bli en del av vårt främjande arbete beskrivs kopplingen till värdegrundsarbetet samt en eller flera diskrimineringsgrunder. Varje diskrimineringsgrund behöver kopplas till minst en insats. BHG-medlemmar ansvarar för att föra insatserna, värdegrundskoppling samt diskrimineringsgrunder i planen.

## Förskolans främjande arbete

## Pedagogernas insatser

1. Pedagogerna ska stötta barnen med att lösa konflikter med ord genom att bekräfta positiva samspel och hänsyn. **Pedagoger uppmuntrar och förklarar ord/ handling respekt, öppenhet, solidaritet och allas lika värde.**

2. Pedagogerna ska ställa öppna frågor under görandet, återkoppling, reflektion tillsammans med barnen, **för att alla barn ska ges likvärdiga möjligheter att uttrycka sig, komma till tals**

3. Pedagogerna ska stödja barnen att lyssna på varandra, **genom att uppmärksamma alla barn så alla barn ska ges inflytande, ta ansvar för sina handlingar och utveckla de demokratiska principerna**

2. Vilka diskrimineringsgrunder kopplas insatserna till?

1. Disk: sexuell läggning, etnisk tillhörighet, ålder, religion.

2. Disk: könsidentitet, kön.

3. Disk. Funktionsnedsättning, ålder

## Följa upp och utvärdera

Det främjande arbetet följs kontinuerligt, systematiskt och målinriktat över hela utbildningsåret. På gemensam PUT följs valda insatser upp. Insatserna följs också upp på uppföljning i december och utvärderas i maj.

# 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 utbildning.

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

## Kartläggning av risker

Som grund för förebyggande åtgärder ska den egna verksamheten undersökas. I kartläggningen ska förskolan beakta alla sju diskrimineringsgrunder samt risker för kränkande behandling.

### Våra metoder vid vår kartläggning

Observationer och reflektioner kring pedagogers normer, jargong, samarbete och kompetens, rutiner och arbetssätt samt observation av utbildning och barngrupp.

## Södra områdets förebyggande arbetssätt

Vårt gemensamma arbetssätt när det gäller det förbyggande arbetet är att kartlägga risker under samma period som vi kartlägger barnens erfarenheter, behov och intressen. Vi genomför orsaksanalys, beskriver mål och åtgärder av riskerna i alla arbetslag. BHG-medlemmar ansvarar för att föra in gemensamma risker, orsaker, mål och åtgärder i planen.

## Följa upp och utvärdera

Det främjande arbetet följs kontinuerligt, systematiskt och målinriktat över hela utbildningsåret. På gemensam PUT följs mål och åtgärder upp. Det förebyggande följs också upp på uppföljning i december och på utvärderas i maj.

## Förskolans förebyggande arbete

### 1. Identifierad risk

Toalett/skötrum Integritet, kommentarer om kropp, kön eller behov av hjälp Kön, könsidentitet/-uttryck, funktionsnedsättning, ålder

Fri lek Uteslutning, regler i leken, stereotypa roller Kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning

Dock-/hemvrå Könsstereotypa roller eller kommentarer om familjer Kön, könsidentitet/-uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet

### 2. Orsaksanalys

Gör en analys av orsaken till risken som ni har upptäckt i er verksamhet. Tänk på att barnen aldrig är en risk. Rikta blicken mot er som pedagoger.

**Toalett/skötrum Integritet, kommentarer om kroppen, kön eller behov av hjälp:** Pedagogerna är inte tillräckligt närvarande och uppmärksamma i toalett och skötrums situationer.

**Frilek, utslutning, regler i leken, stereotypa roller:** Pedagoger är inte tillräckligt närvarande i leken för att uppmärksamma och utmana stereotypa könsroller.

**Dock-/hemvrå Könsstereotypa roller eller kommentarer om familjer:** Pedagogernas egna normer och föreställningar kan omedvetet påverka barnens lekmaterial synliggör inte olika familjekonstellationer och sätt att leva. Pedagoger fångar inte upp och bemöter kommentarer om familjer och olikheter

### 3. Mål

Vi behöver utveckla vårt arbetssätt för att synliggöra normer och ge barnen möjlighet att möta olika perspektiv. Vi behöver utveckla vår medvetenhet om hur våra normer och vårt förhållningsätt påverkar barnens lek och värderingar

### 4. Åtgärder

Målet kopplas till konkreta insatser och åtgärder som ska genomföras så snart som möjlighet. Åtgärderna bör tidsplaneras.

**Integritet**

Pedagogen värnar barnets integritet och frågar innan hjälp ges.

Använda ett respektfullt och neutralt språk kring kropp och hygien.

Barnet får så långt som möjligt göra själv utifrån sin förmåga.

Anpassa miljön så att barn med olika behov kan vara självständiga.

Vara uppmärksam på kommentarer eller skratt kring kropp, kön eller hjälpbehov.

Samtala med barnen om att alla kroppar är olika och att vi respekterar varandras integritet

**Fri lek**

Pedagogerna är närvarande och observerar samspelet.

Uppmärksamma barn som ofta hamnar utanför.

Stödja barnen i att bjuda in andra i leken.

Hjälpa barnen att förhandla om regler och roller.

Utmana stereotypa föreställningar om vad flickor och pojkar "kan" eller "ska" göra.

Erbjuda material och aktiviteter som ger alla barn möjlighet att prova olika roller.

Använda samtal och reflektion: "Hur kan vi göra så att alla får vara med?"

**Dock-/hemvrå**

Erbjuda material som visar olika typer av familjer och relationer.

Låta barnen själva välja roller i leken.

Undvika att pedagoger förstärker könsstereotypa roller.

Utmana exempelvis kommentarer som "det där är för flickor" eller "pappor gör inte så".

Bekräfta olika familjekonstellationer på ett naturligt sätt.

Ge barnen möjlighet att skapa egna berättelser och familjer i leken.

Observera om vissa barn eller roller begränsas utifrån kön, språk eller familjebakgrund.

**UPPFÖLJNING DECEMBER**

Åtgärder och insatser följs upp på uppföljningen i december.

**1. Hur?** Hur gjorde ni?

Hur har ni arbetat med för att nå ert mål?

*Skriv här*

**2. Resultat.** Hur har det gått?

Hur har det gått att åtgärda er identifierade risk och nå ert mål? Välj vid behov en ny risk.

*Skriv här*

**UTVÄRDERING MAJ**

Att utvärdera innebär att granska det som har beslutats för att se dels om åtgärderna genomfördes enligt plan, dels hur resultatet av åtgärderna blev.

**1. Resultat**

Hur har ni arbetat för att nå ert mål? Hur har det gått att åtgärda era risker?

*Skriv här*

**2. Analys**

Varför blev det som det blev? Varför ser resultatet av de vidtagna åtgärderna ut som de gör?

*Skriv här*

**GEMENSAM PUT REFLEKTIONER**

**1. REFLEKTIONER KRING ÅTGÄRDANDE ARBETE**

Samla era reflektioner kring hur arbetet med att åtgärda den identifierade risken går.

# Kränkningsanmälan

All personal som arbetar i förskolan och som får veta att ett barn upplever att hen har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla det till rektor.

Anmälan ska göras så snart personal har fått vetskap om att någon *upplever* sig utsatt. Den som anmäler behöver inte veta exakt vad som har hänt och ska inte själv göra någon bedömning av om händelsen inneburit en kränkning, utan anmälan kommer att leda till att händelsen utreds.

Det är förskolans rektor som har ansvar för att se till att händelsen utreds, åtgärdas och följs upp så att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkningar upphör.

Rektor ska anmäla händelsen till huvudmannen.

Utredningen av en händelse där ett barn eller en elev upplever sig kränkt ska alltid dokumenteras. Förskolorna dokumenterar ärendehantering i journalsystemet Prorenata och via digitala kontaktformulär.

**Så fungerar det:**

1. Vid signaler om att barn/elev känner sig kränkt anmäls händelsen skyndsamt av personal, digitalt via kontaktformulär i Prorenata. Anmälan går till rektor på aktuell förskola.

**Anmälan om kränkande behandling**

2. Rektor tar emot anmälan och skapar ärende på barnet som upplever sig utsatt. Rektor lägger till den personal som rektor beslutar ska utreda händelsen som medlemmar i ärendet. För att säkerställa att anmälan når huvudman ska rektor alltid även lägga till registrator hos division Utbildning som medlem i ärendet.

3. Registrator meddelas automatiskt via mejl att hen är tillagd som medlem i ett ärende. Registrator lägger till skolchef som medlem i ärendet och tar fram avsedd anteckningsmall som heter "Bekräftelse på inkommen anmälan till huvudman gällande diskriminering/trakasserier eller kränkande behandling" och sätter skolchef som ansvarig för anteckningen. Skolchef får sedan signera anteckningen.

4. Rektor är ansvarig för att en utredning av händelsen genomförs skyndsamt men kan delegera uppgiften till lämplig person på förskolan. Den/de personer som fått i uppdrag att genomföra utredningen fyller i avsedd anteckningsmall "Utredning av kränkande behandling". Det är möjligt för flera personer att arbeta i samma mall. När anteckningen är klar ska rektor sättas som ansvarig för anteckningen. I och med detta kommer rektor som ansvarig

för utredningen att få signera anteckningen. Om de utredande personerna inte har tillgång till Prorenata används kontaktformulär, precis som vid anmälan av kränkningen. Kontaktformulären hamnar i samma funktionsbrevlåda som anmälan av kränkningen och hanteras av rektor eller den rektorn delegerat ansvaret till. Utredningen läggs in i befintligt ärende.

**Utredning av kränkande behandling**

5. När utredningen är färdigställd ska förskolan upprätta en åtgärdsplan om rektor bedömt händelsen som en kränkning. Om utredningen visar att det inte rört sig om en kränkning behöver åtgärdsplan inte upprättas utan ärendet kan avslutas. Anteckningsmallarna som används för detta är "Åtgärd/Handlingsplan kränkandebehandling" och "Avslut och utvärdering av handlingsplan kränkande behandling". Rektor sätts som ansvarig för samtliga av dessa anteckningar och signera dessa. Ärendets status ändras till avklarat när ärendet avslutats.

Även dessa anteckningsmallar finns som kontaktformulär och kan läggas in i ärendet via funktionsbrevlåda.

- **Åtgärd/handlingsplan kränkande behandling**
- **Avslut och Utvärdering av handlingsplan kränkande behandling**

6. När ärendet avslutats upprättar registrator en sista anteckning i ärendet som är "Skolchefs bekräftelse på att kränkningsärende avslutas". Skolchef sätts som ansvarig för anteckningen och signerar dessa anteckningar regelbundet. Registrator ändrar ärendets status till arkiverat. Detta sker i början av månaden i samband med att registrator upprättar delegationsprotokoll för återrapportering till nämnden.

**Samtal med personal som upplevs utsätta**

Utredningsskyldigheten gäller också vid misstanke om att någon av personalen utsatt barn/elev för diskriminering, trakasserier eller kränkningar. Utredningar som gäller personal kan bara genomföras av rektor, men har samma grundläggande struktur som utredningar av diskriminering, trakasserier och kränkningar mellan barn/elever. Utredande samtal ska genomföras med såväl berört barn/elev som medarbetare.

Observera att rektor alltid ska informera skolchef och HR då utredning påbörjas rörande barn/elev som upplever sig trakasserad, diskriminerad och/eller kränkt av personal. *I det fall rektor upplevs utsätta ett barn/elev ansvarar skolchef för utredningen.*

**För vårdnadshavare**

Som vårdnadshavare kan du anmäla kränkande behandling, mobbing eller trakasserier via förskolan eller förskolans webbsida, under rubriken ”Trivsel och trygghet”.

Det finns rutiner och planer för att säkerställa att verksamheten arbetar löpande med frågor som kränkande behandling, mobbing och trakasserier. Förskolan ska se till att barnen inte kränker eller trakasserar varandra. Om det händer, måste förskolan undersöka saken och snabbt sätta stopp för det.