



## Tjänsteskrivelse

**Datum**

2024-03-13

**Vår referens**

Moa Morin

Enhetschef

Moa.Morin@malmo.se

## Nämndinitiativ från Sverigedemokraterna gällande Hedersproblematiken i förskolan

**FSKF-2024-2649**

### Sammanfattning

Sverigedemokraterna har inkommit med ett nämndinitiativ som avser hedersproblematik i förskolan. Sverigedemokraterna har i sitt initiativ sex förslag på insatser som de föreslår att förskolenämnden beslutar om. Förskolenämnden beslutade vid sitt sammanträde 2024-02-21 § 53 att uppdra åt förskoleförvaltningen att bereda ärendet till ett kommande nämndsammanträde.

Förskoleförvaltningen delar bedömningen att förskolan har en viktig roll i arbetet för att säkerställa barns rättigheter och att det i vissa delar kvarstår ett arbete att göra för att inom ramen för förskolans uppdrag ytterligare bidra till att förebygga hedersförtryck i samhället. Förvaltningen gör också bedömningen att arbetet kan genomföras både genom pågående utvecklingsarbete inom ramen för läroplans- och värdegrundsarbetet samt genom de åtgärder som pågår och är planerade utifrån stadsrevisionens rekommendationer (FSKF-2024-1445).

### Förslag till beslut

1. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets första att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att tydligt signalera till medarbetare att de ska följa lagstiftningen och upprätta orosanmälningar kopplat till hedersförtryck med hänvisning till det som framkommer i ärendet.
2. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets andra att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att tydliggöra för medarbetare att hotfulla föräldrar ska anmälas till Polismyndigheten med hänvisning till det som framkommer i ärendet.
3. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets tredje att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att tydligt signalera arbetsgivarens helhjärtade stöd till medarbetare, för att de ska känna sig trygga med att upprätta orosanmälningar beträffande barn som lever under hedersförtryck och för att de ska



känna sig trygga med att anmäla hotfulla föräldrar till Polismyndigheten med hänvisning till det som framkommer i ärendet.

4. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets fjärde att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att ta fram stödjande åtgärdsprogram till medarbetare som inte vågar upprätta orosanmälningar eller polisanmälningar av anhöriga med hänvisning till det som framkommer i ärendet.

5. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets femte att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att tilldela medarbetare, som upprätthåller hedersnormer i tjänsten, en erinran med hänvisning till det som framkommer i ärendet.

6. Förskolenämnden beslutar att anse nämndinitiativets sjätte att-sats besvarad om att förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att göra utbildningar om hedersförtryck obligatoriska för medarbetare som arbetar nära förskolebarn med hänvisning till det som framkommer i ärendet.

## Beslutsunderlag

- Nämndinitiativ från Sverigedemokraterna gällande Hedersproblematiken i förskolan
- G-Tjänsteskrivelse Förskolenämnden 240320 Nämndinitiativ från Sverigedemokraterna gällande hedersproblematiken i förskolan

## Beslutsplanering

Förskolenämnden 2024-02-21

Ordförandeberedning FSKN 2024-03-11

Förskolenämnden 2024-03-20

## Ärendet

Sverigedemokraterna har inkommit med ett nämndinitiativ som avser hedersproblematik i förskolan. Sverigedemokraterna har i sitt initiativ sex förslag på insatser som de föreslår att förskolenämnden beslutar om. Förskolenämnden beslutade vid sitt sammanträde 2024-02-21 § 53 att uppdra åt förskoleförvaltningen att bereda ärendet till ett kommande nämndsammanträde.

Förskoleförvaltningen delar bedömningen att förskolan har en viktig roll i arbetet för att säkerställa barns rättigheter och att det i vissa delar kvarstår ett arbete att göra för att inom ramen för förskolans uppdrag ytterligare bidra till att förebygga hedersförtryck i samhället. Förvaltningen gör också bedömningen att arbetet kan genomföras både genom pågående utvecklingsarbete inom ramen för läroplans- och värdegrundsarbetet samt genom de åtgärder som pågår och är planerade utifrån stadsrevisionens rekommendationer (FSKF-2024-1445).

## Förskoleförvaltningens svar på nämndinitiativets förslag:



*1. Att ge förvaltningen i uppdrag att tydligt signalera till medarbetare att de ska följa lagstiftningen och upprätta orosanmälningar kopplat till hedersförtryck*

Utifrån pågående utvecklingsarbete och de ytterligare insatser som är planerade utifrån stadsrevisionens rekommendationer bedömer förvaltningen att det redan pågår ett arbete som syftar till att samtliga rektorer och medarbetare har korrekt information om skyldigheterna kring och rutinen för orosanmälan. Pågående utvecklingsarbete syftar också till att stödja kollegial samverkan gällande tidiga tecken och olika grunder för oro och orosanmälan. Utifrån ovan föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.

*2. Att ge förvaltningen i uppdrag att tydliggöra för medarbetare att hotfulla föräldrar ska anmälas till Polismyndigheten.*

I Malmö stads riktlinjer vid våld och hot (STK-2023-773) står angående polisanmälningar följande:

”Vid allvarigare situationer innehållande våld och hot mot medarbetare är utgångspunkten att polisanmälan ska göras.

Vem som gör polisanmälan får avgöras i det enskilda fallet, det kan göras av den utsatte medarbetaren eller av ansvarig chef. Om en polisanmälan ska göras är det chefen som ska ta ansvar för att det blir gjort.

Särskild hänsyn ska dock tas till den enskildes inställning kring anmälan då det alltid är den utsatte medarbetaren som blir målsägare även i de fall det är chefen som gör anmälan. Hänsyn ska också tas till att den utsatte kan befinna sig i chock eller på annat sätt vara förhindrad att fatta rationella beslut den närmaste tiden efter händelsen. Vid en polisanmälan är det viktigt att erbjuda stöd till den utsatta/målsägaren under hela rättsprocessen.”

Vidare finns för närvarande Malmö stads *Rutiner vid våld och hot* i vilka det framgår bland annat följande:

”Vid allvarigare situationer innehållande våld och hot mot medarbetare är utgångspunkten att polisanmälan ska göras. Särskild hänsyn ska dock tas till den enskildes inställning kring anmälan. Om en polisanmälan ska göras är det den som är ansvarig för arbetsplatsen som ska ta ansvar för att det görs. Vem som gör polisanmälan får avgöras i det enskilda fallet. Vid frågor om polisanmälan kontakta förvaltningens HR-avdelning.”

Dessa rutiner kompletteras i förskoleförvaltningen av en förvaltningsspecifik FAQ-sida på intranätet Komin som beskriver vad förvaltningen som arbetsgivare ska tänka på



gällande polisanmälningar, både utifrån ett medarbetar- och barnperspektiv. På sidan står bland annat följande:

”Vid allvarligare situationer då medarbetare utsätts för hot och/eller våld är utgångspunkten att polisanmälan ska göras. Då det kan ses som ett brott mot verksamheten ansvarar chefen för att anmälan görs men det är den som blivit utsatt för brottet som blir målsägande, enligt rättsbalken. Det är därför viktigt att arbetsgivaren tar särskild hänsyn till den utsatta medarbetarens inställning till anmälan. Vem som gör polisanmälan får avgöras i det enskilda fallet. Vid frågor om polisanmälan kontakta förvaltningens säkerhetssamordnare.”

I sammanhanget ska framhållas att det finns ett pågående arbete med att ta fram en förvaltningsspecifik rutin att användas vid situationer innefattande våld och hot. I denna rutin kommer frågan om polisanmälningar att ingå. Arbetet utgår från ett Malmö stadövergripande material framtaget av Stadskontorets HR-avdelning.

Utifrån ovan föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.

*3. Att ge förvaltningen i uppdrag att tydligt signalera arbetsgivarens helhjärtade stöd till medarbetare, för att de ska känna sig trygga med att upprätta orosanmälningar beträffande barn som lever under hedersförtryck och för att de ska känna sig trygga med att anmäla hotfulla föräldrar till Polismyndigheten.*

Utifrån det utvecklingsarbete som redan pågår och de ytterligare insatser som är planerade utifrån stadsrevisionens rekommendationer bedömer förvaltningen att det redan finns stödstrukturer samt pågår ytterligare utvecklingsarbete som syftar till att stödja förskolorna i det kontinuerliga arbetet att tillsammans med medarbetarna aktualisera skyldigheten att orosanmäla och informera om vad som gäller vid våld och hot (se förvaltningens svar på den andra att-satsen) men också i fortbildande syfte stödja kollegial samverkan gällande tidiga tecken och olika grunder för oro och orosanmälan. Utifrån ovan föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.

*4. Att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram stödjande åtgärdsprogram till medarbetare som inte vågar upprätta orosanmälningar eller polisanmälningar av anhöriga.*

Utifrån det utvecklingsarbete som redan pågår och de ytterligare insatser som är planerade utifrån stadsrevisionens rekommendationer bedömer förvaltningen att det redan pågår ett arbete som syftar till att stödja förskolorna i det kontinuerliga arbetet att tillsammans med medarbetarna aktualisera skyldigheten att orosanmäla men också i fortbildande syfte stödja kollegial samverkan gällande tidiga tecken och olika grunder för oro och orosanmälan. Därför föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.



*5. Att ge förvaltningen i uppdrag att tilldela medarbetare, som upprätthåller hedersnormer i tjänsten, en erinran.*

Det finns tydliga riktlinjer och rutiner i Malmö stad samt lagstiftning (Allmänna bestämmelser) att förhålla sig till när det gäller hur förskoleförvaltningen hanterar arbetstagare som misstänks ha begått fel eller försummelse i sitt arbete. När en chef har fått kännedom om att en arbetstagare har begått fel eller försummelse i sitt arbete ska hen skyndsamt göra en saklig utredning.

För att arbetsgivaren ska kunna agera arbetsrättsligt krävs en noggrann utredning. Vad som har hänt, varför, speciella omständigheter, vad arbetsgivaren har informerat om, upprättade rutiner, bevis, vittnen och medarbetarens ställning är olika omständigheter som måste beaktas. Ofta måste olika personer höras och yttra sig, så som medarbetaren själv, skyddsombud, vårdnadshavare, barn, kollegor och fackliga företrädare, för att få en heltäckande bild av händelseförloppet och eventuella fel eller försummelse. Dokumentation av utredningen är mycket viktig och ska vara objektiv, saklig och konkret. Samtliga incidenter, kontakter, bevis och samtal ska dokumenteras.

Beroende på vad som framkommer i utredningen kan olika åtgärder bli aktuella. Vid fel eller försummelse som inte föranleder allvarigare åtgärd är det viktigt att det hålls ett formellt samtal (klargörande samtal) med medarbetaren som ska dokumenteras. Medarbetaren måste på ett tidigt stadium få möjlighet till att förändra sitt icke önskvärda beteende.

Den enda disciplinpåföljd som finns tillgänglig enligt lagstiftningen (Allmänna bestämmelser) är skriftlig varning.

Arbetsgivarens möjlighet att tilldela en skriftlig varning är tillämplig om en medarbetare gör sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet. För att det ska vara fråga om fel eller försummelse måste medarbetaren ha brutit mot regler för hur arbetet ska utföras, ordningen på arbetsplatsen eller på annat sätt brutit i sina skyldigheter.

Då skriftlig varning är en form av bestraffning är det av största vikt att de faktiska omständigheterna i samband med en förseelse är omsorgsfullt och objektivt utredda innan arbetsgivaren fattar beslut om disciplinpåföljd. I händelse av rättslig prövning ska arbetsgivaren kunna styrka den påstådda händelsen genom vittnen eller annan bevisning.

Utifrån ovan föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.

*6. Att ge förvaltningen i uppdrag att göra utbildningar om hedersförtryck obligatoriska för medarbetare som arbetar nära förskolebarn.*

Förskoleförvaltningen har i februari 2024 genomfört dialog och uppföljning av plan för kompetensutveckling, orosanmälningar samt sekretessregler i varje utbildningschefs



ledningsgrupp. Dialoger i respektive utbildningsområde visar att en majoritet av förskolorna har genomfört kompetensutvecklingsinsatser kring heder för ledningsgrupper och medarbetare sedan 2019. Därtill planerar förvaltningen utifrån stadsrevisionens rekommendationer att genomföra en kommunikationsinsats kopplat till befintligt stödmaterial och de stödresurser som finns tillgängliga från båda förvaltningar samt en fördjupad uppföljning av plan för kompetensutveckling. Syftet är att samtliga rektorer, chefer och medarbetare har korrekt information om tillgängliga stödstrukturer, material och resurser för arbetet som finns i både förskoleförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen samt att säkerställa att förskolorna har tagit del av stödet i arbetet mot hedersproblematik och att all personal har genomgått utbildning. Utifrån ovan föreslår förskoleförvaltningen att denna att-sats ska anses besvarad.

### **Ansvariga**

Linda Abrahamsson Avdelningschef  
Serene Rosberg Förvaltningschef