



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Ljungdalen

2018/2019

Antagen
Mariestad
2018-11-05

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	4
1.2. Ansvar.....	4
2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder.....	5
2.1 Undersök.....	5
2.2 Analysera.....	5
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	7
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	8
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	8
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
3.3 Medarbetares delaktighet.....	9
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	9
4.1 Rutiner för all personal i förskolan.....	9
4.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.....	9
4.3 Rutiner för när personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn.....	10
4.4 Rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	10
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår...	11
5.1 Följ upp och utvärdera.....	11
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	12
6. Referenser.....	13
7. Bilagor.....	15
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	15
7.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	18
7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	20



1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

1.1. Syfte

Förskolan Ljungdalens plan grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Enligt dessa lagar ska skolan arbeta främjande och förebyggande för barns/elevs lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Ett steg i arbetet är att varje år ta fram en ny plan för detta arbete. Planen syftar till att säkerställa barns/elevs trygghet, studiero samt deras rättigheter.

1.2. Ansvar

Förskolechef Linda Andersson ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder

2.1 Undersök

Undersökning om det finns risker för diskriminering, kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller represalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Genom observationer och diskussioner på APT har vi kommit fram till att det finns möjlig risk/hinder för diskriminering, lika rättigheter och möjligheter i verksamheten inom området -kränkande behandling. Att vi inte upptäckt fler risker anser vi är ett tecken på att vårt förebyggande och främjande arbete fungerar bra.

-Kränkande behandling:

Vi ser en risk i att det lättare kan förekomma kränkningar om vi pedagoger inte är närvarande och lyssnar in barnen. Ute på gården finns stora utrymmen och vi pedagoger behöver bli bättre på att sprida ut oss för att vara mer närvarande och därmed minska riskerna för kränkningar mellan barnen. Vi har upptäckt att personalgrupperna agerar olika, därför behöver vi prata ihop oss om och skapa en samsyn för hur vi ska agera på gården. Barnen behöver vuxna som är förebilder och skapar en kultur där man visar respekt både för varandra och för förskolans material. Vi har efter sommaren nyanställd personal som kommer direkt från grundskolan. Hon har upplevt att det kan vara ett tufft klimat i skolan och att det är viktigt att förskolan lägger grunden för en hållbar framtid för barnen dvs. att de får känna tillit, skapa hållbara relationer till vuxna, sina kompisar och till den miljö de befinner sig i.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Som vi redovisat i undersökningen har vi upptäckt risker för kränkningar. Att vi inte upptäckt fler risker menar vi beror på att vårt främjande och förebyggande arbete fungerar på ett bra sätt. Se nedan beskrivning

Förskolan Ljungdalen består av sju till åtta avdelningar. Som en del i att förhindra diskriminering och kränkande behandling är förskolan uppdelad i två sidor, de yngsta barnen för sig och de äldsta för sig. Detta för att barnen ska få möjlighet att skapa relationer och trygghet i ett mindre sammanhang.

Vi anpassar miljö, material och förhållningssätt utifrån barnens behov. Genom att dela barnen i mindre grupper är det lättare att göra dessa anpassningar. Uppdelning i mindre grupper innebär även att det är lättare att skapa trygga relationer mellan pedagoger och barn. Trygga relationer till barnen och trygga relationer till vårdnadshavare går hand i hand. Det bygger vi upp genom en föräldraaktiv inskolning.

När meningsskiljaktigheter eller konflikter uppstår förklarar, markerar och samttalar vi med barnen om vad som är ok eller inte och hur man skulle kunna göra på ett annat sätt.

Kön:

På Ljungdalen arbetar vi aktivt med att man ska få vara den man är, alla barn ska ges förutsättningar utifrån sitt eget intresse och behov. Vi tänker på att inte förstärka traditionella könsroller ex. utifrån kläder, yrken eller med kommentarer som exempelvis ”mamma tvättar”, ”pappa reparerar” osv. Vi jobbar för att barnen ska välja lekar utifrån intresse och inte utifrån traditionella könsroller.

Könsöverskridande identitet eller uttryck:

Vi arbetar för att barnen inte ska begränsas utifrån samhällets könsnormer, man får vara den man är/känna det man känner oberoende av kön. Uppstår det samtal, frågor eller funderingar mellan barnen inom området ser vi det som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen.

Etnisk tillhörighet:

För familjer med annan etnisk tillhörighet som ej kan svenska tar vi hjälp av verktyg som tex bilder, tecken som stöd (TAKK), fraser på modersmålet och appar. Vi har möjlighet att erbjuda tolk för att ge vårdnadshavare bästa förutsättningar för förståelse och inflytande i vår verksamhet. Vi har en extratjänst som pratar arabiska och hon har varit till hjälp i kommunikationen med vårdnadshavare på flera avdelningar. Vi jobbar aktivt med att hitta vägar för att möta barn och föräldrar. Några använder sig av QR -koder för att jobba med sagor, bilder och sånger. Några använder sig av kontaktbok mellan hemmet och förskolan.

Religion eller annan trosuppfattning:

Vi respekterar att vi har olika religioner. Vi erbjuder kost utifrån de religioner som finns representerade på Ljungdalen.

Funktionsnedsättning:

Vi tar hänsyn till och anpassar miljö, material och förhållningssätt för alla barn utifrån deras behov. När pedagogerna behöver fördjupa sin kunskap finns tex specialpedagog att tillgå.

Sexuell läggning:

Utifrån de familjekonstellationer som finns i gruppen och utifrån barnens samtal och funderingar angående olika familjer, fångar vi upp och ser det som ett tillfälle att lyfta olikheter. Vi har även böcker som utmanar den stereotypa samhällsnormen.

Ålder:

Vi anpassar verksamheten efter barnens behov och intressen, inte efter ålder. Vi vill hitta nya benämningar för våra två olika verksamhetsgrupper dvs avdelningarna för 1-3 åringar och avdelningarna för 3-5 åringar, som nu benämns med stora och lilla sidan.

Kränkande behandling:

Vi ser en risk i att det lättare kan förekomma kränkningar om vi pedagoger inte är närvarande och lyssnar in barnen. Ute på gården finns stora utrymmen och vi pedagoger behöver bli bättre på att sprida ut oss för att vara mer närvarande och därmed minska riskerna för kränkningar mellan barnen. Vi har upptäckt att personalgrupperna agerar olika, därför behöver vi prata ihop oss om och skapa en samsyn för hur vi ska agera på gården. Barnen behöver vuxna som är förebilder och skapar en kultur där man visar respekt både för varandra och förskolans material. Vi har efter sommaren nyanställt personal som kommer direkt från grundskolan. Hon menar att det är viktigt att förskolan lägger grunden för en hållbar framtid för barnen dvs. att de får känna tillit, skapa hållbara relationer till vuxna, sina kompisar och till den miljö de befinner sig i.

2.3 Planerade aktiva åtgärder

Främjande och förebyggande åtgärder som skäligen kan krävas. Åtgärderna är överförda och tidsplanerade i enhetens kvalitetsverktyg för att fortlöpande genomföras. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Fortsätta med det främjande arbete vi redan gör. Se 2.2, analys.	Fortlöpande	Alla pedagoger

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
--	----------------------------------	----------

<p>Vi ska reflektera och diskutera och tillsammans försöka skapa en kultur där man visar respekt både för varandra och för förskolans material. Barnen behöver vuxna som är förebilder, stöttar och visar vägen.</p> <p>Vi ska bli bättre på att sprida ut oss över hela gården på utevistelsen för att kunna vara nära och stötta.</p>	<p>På APT och avdelningsplanering.</p> <p>Uppföljning sker i kvalitetsverktyget.</p>	<p>Alla pedagoger</p>
---	--	-----------------------

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

Arbetet med aktiva åtgärder samverkas med barn/elever, vårdnadshavare och personal.

3.1 Barns/elevs delaktighet

- Utifrån mognad prata med barnen om innehållet i planen.
- Använda ex. böcker och berättelser för att starta barnens reflektioner när det gäller diskriminering och kränkande behandling.
- Prata med barnen om hur vi ska vara mot varandra för att alla ska må bra och känna sig trygga.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

- Varje arbetslag ansvarar för att informera om planen vid inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal. Vårdnadshavarnas åsikter beaktas sedan i verksamheten.

3.3 Medarbetares delaktighet

- Förskolechef ansvarar för att all personal på förskolan, inklusive kök och städ, får vara delaktiga i planen.
- Förskolechef ansvarar för att planen följs upp som en punkt på APT.
- Förskolechef informerar nyanställda och vikarier om planen.

4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling

4.1 Rutiner för all personal i förskolan.

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal i förskolan har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Ingen ska kunna säga att ansvaret är någon annans

4.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.

- Den som upptäcker eller får information om misstänkt kränkning ansvarar för att åtgärder vidtas.
- Förskolechef informeras om det inträffade.
- Fyller i ”Anmälan till rektor/förskolechef vid diskriminering och kränkande behandling”, Denna blankett hittas på medarbetarportalen Navet; Stöd och service i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Barn och utbildning/Diskriminering och kränkande behandling.
- Vårdnadshavare informeras, detta gäller både den som har kränkt och den som kränkts.
- Anmälaren ansvarar för dokumentation, (vidtagna åtgärder och datum för uppföljning)

- Förskolechef gör en utredning och skickar blanketten (Anmälan till nämnd) till nämnd och chef för förskola och pedagogisk omsorg. Blanketten finns på navet.
- När utredningen har avslutats ska förskolechef göra regelbundna återkopplingar, utvärderingar och uppföljningar av händelsen med berörda barn samt vårdnadshavare.

4.3 Rutiner för när personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn.

- All personal har anmälningskyldighet till förskolechef, vilket ska ske skyndsamt.
- Fyller i ”Anmälan till rektor/förskolechef vid diskriminering och kränkande behandling”. Denna blankett hittas på medarbetarportalen Navet; Stöd och service i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Barn och utbildning/Diskriminering och kränkande behandling.
- Förskolechef agerar samtalsledare under utredningssamtalet.
- Förskolechef kontaktar berört barns vårdnadshavare.
- Tidsbestämd uppföljning(förskolechef)
- Ev. polisanmälan av förskolechef.
- Alla insatser ska dokumenteras av förskolechef.
- Förskolechef skickar ”Anmälan till nämnd”

4.4 Rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

- Har barnet blivit kränkt av ett annat barn?
Meddela förskolan.
- Har barnet blivit kränkt av personal?
Meddela förskolechef.
- Har barnet blivit kränkt av förskolechef?
Meddela chef för förskola och pedagogisk omsorg, Annika Henrysson, 0501-75 52 11.

Avgränsningar

Om barn/elev/studerande kränker vuxen (ej elev/studerande/personal) omfattas den kränkningen inte av rutin vid diskriminering och/eller kränkande behandling.

Blanketten ”Anmälan till förskolechef/rektor vid diskriminering och kränkande behandling” används dock även i detta fall.

Gäller kränkningen personal omfattas ärendet av arbetsmiljölagen.

Utredning/rapportering

Förskolechef/rektor startar utredning och vidtar åtgärder. Förskolechef/rektor är enligt delegation (C25) från utbildningsnämnden skyldig att skyndsamt utreda anmälan samt återrapportera det till avdelningschef och nämnd med hjälp av framtagna blanketter för anmälan, utredning och åtgärder av diskriminering och kränkande behandling. Ärenden som är anmälda till Skolinspektionen eller Barn- och elevombudsmannen (BEO) rapporteras till nämnd av förskolechef/rektor. Ärenden som inte är anmälda till Skolinspektionen eller BEO rapporteras till nämnd av avdelningschef. När samtliga ovanstående steg i ett ärende har utförts och förskolechef/rektor anser att insatta åtgärder fungerar och diskrimineringen/kränkningen upphört avslutas ärendet

Uppföljning

När utredning har avslutats ska förskolechef/rektor göra regelbundna uppföljningar med berörda barn/elever samt vårdnadshavare. Uppföljningen ska dokumenteras på blankett ”Åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling” samt diarieföras. Sektor utbildning sammanställer inkomna anmälningar av diskriminering och kränkande behandling. En analys görs för att bland annat se om ärendena är behandlade, se vilka typer av anmälningar som har kommit in, vilka barn/elever/enheter som är berörda, frekvenser/antal m.m. Sammanställning redovisas till nämnd vid två tillfällen per år

Diarieföring

Diarieför anmälan före inlämnande till nämnd. Ange diarienummer på underlaget. Använd samma diarienummer om det gäller kränkning mot samma barn/elev, detta för att se om något barn/elev blir utsatt för upprepade kränkningar (skickas till Jenny).

5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår

5.1 Följ upp och utvärdera

Uppföljning och utvärdering avseende föregående läsårs undersökning och analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Enheten hade inga kränkingsanmälningar under förra läsåret.

Förskolan Ljungdalens undersökning förra läsåret visade att vi överlag hade ett fungerande främjande och förebyggande arbete, men inom följande delar identifierade vi möjliga risker/hinder för diskriminering och lika rättigheter och möjligheter i verksamheten:

Enheten hade inga kränkingsanmälningar under förra läsåret.

Etnisk tillhörighet:

Vi såg en risk i att vi inte var medvetna om vilka etniska tillhörigheter som finns representerade på Ljungdalen samt att vi inte uppmärksammar dem tillräckligt i vår verksamhet. Vi gjorde en kartläggning och såg att vi hade många fler etniciteter än vi uppmärksammat tidigare. Men vi insåg också att det inte räcker med en kartläggning per år utan vi behöver ständigt vara nyfikna på barnens olika bakgrund. Vi har under året samlat på oss och delat med oss av olika sätt att möta barnen med annat modersmål. Vår extratjänst på förskolan pratar arabiska och hon har varit en stor tillgång i detta arbete.

Kränkande behandling:

Vi såg också en risk i att det lättare kan förekomma kränkningar mellan barnen om vi som pedagoger inte är närvarande och lyssnar in barnen. Vi bestämde att vi skulle påminna varandra om att sprida ut oss över gården på utevistelsen. När vi utvärderar är medvetna om att vi fortfarande ofta står fler pedagoger i grupp. Vi upplever att vi ofta har mycket att prata om och vid utevistelsen ges det utrymme för att prata.

Vi behöver diskutera detta vidare och ställa oss frågan –vad har vi för syfte med utevistelsen? Hur behöver vi då jobba för att uppnå det syftet?

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Vi kartlägger vilka olika etniska tillhörigheter som	ja	Kartläggningen gjordes. Men det sker förändringar i barngrupperna under året och

finns representerade på Ljungdalen.		vi behöver ständigt jobba med att vara nyfikna på barnens bakgrund.
Ge större utrymme i verksamheten för barns olika etniska tillhörigheter. Vi tar vara på varandras erfarenheter och arbetssätt. Sedan är det upp till varje avdelning att hitta ”sitt sätt”.	ja	<p>Arbetet har skett på olika sätt på olika avdelningar.</p> <p>Några har använt sig av QR - koder och appar för att jobba med sagor, bilder och språket.</p> <p>Några använder sig av TAKK</p> <p>Någon har använt sig av kontaktbok.</p> <p>Vi har en extratjänst som pratar arabiska och hon har varit till hjälp i kommunikationen med vårdnadshavare på flera avdelningar.</p>
Vi ska påminna varandra om att sprida ut oss på gården för att förebygga konflikter och kränkningar.	delvis	<p>Vi är medvetna om att vi ofta står fler pedagoger i grupp. Vi upplever att vi ofta har mycket att prata om och vid utevistelsen ges det utrymme för att prata.</p> <p>Vi behöver diskutera detta vidare och ställa oss frågan – vad har vi för syfte med utevistelsen? Hur behöver vi jobba för att uppnå det syftet?</p>

6. Referenser

- Diskrimineringslagen (2008:567)

- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i förskolan
- Diskrimineringsombudsmannens handledning – Lika rättigheter i skolan
- FN:s barnkonvention
- Skollagen (2010:800)
- Skolverkets allmänna råd – Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling
- Socialtjänstlagen (2001:453)

7. Bilagor

7.1 Bilaga 1 – Definitioner

Bristande tillgänglighet

När en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde
- andra omständigheter av betydelse

Diskriminering

Diskriminering är när förskolan/skolan behandlar ett barn/elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridandet identitet/uttryck eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att ett barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Främjande

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

Förebyggande

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt. Förebyggande åtgärder ska motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning..

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en förskola/skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan det indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker ett barn/elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund för trakasseri. Det kan till exempel handla om att ett barn/elev blir retad för sitt utseende. Ett barn/elev kan bli utsatt för kränkande behandling av personal som av andra barn/elever.

Kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, ignorering, nonchalering)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, foton, meddelanden på sociala medier)

Repressalier

Personal får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av elev eller vårdnadshavare har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara av någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den

som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett barn/elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ett barn/elev kan bli utsatt för trakasserier av personal som av andra barn/elever.

7.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument

Skolväsendet vilar på demokratins grund

Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att eleverna ska inhämta och utveckla kunskaper och värden.

Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för miljön.

Arbetsmiljölagen (AML)

AML, gäller även för barn/elever. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Enligt AML ansvarar förskolechef/rektor för att det finns förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö som lever upp till bestämmelserna i AML.

Brottsbalken

Enligt brottsbalken är handlingar som kan betecknas som misshandel, ofredande och olaga tvång straffbara. Förskolechef/rektor ska handlägga ärendet enligt riktlinjer mot hot om våld.

FN:s barnkonvention

Barnkonventionen har sitt ursprung i principen om den inneboende värdigheten hos alla människor och deras obestridliga rättigheter. Barnkonventionen bygger på perspektivet att barnets bästa alltid ska komma i främsta rummet.

Artiklar inom området; artikel 2, 12, 19, 28 samt 36.

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

Socialtjänstlagen

Enligt 14 kap 1 §, är både skolmyndigheten och alla anställda inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och skola skyldiga att ”genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till ett barns skydd”.

Värdegrunden

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska präglade verksamheten. Skolan ska främja förståelsen för andra människor och förmågan till inlevelse. Ingen ska utsättas för kränkande behandling. Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. (Skollagen 5 kap. 3 §)

7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet

Vid trakasserier och kränkande behandling

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All personal har anmälningsskyldighet att anmäla alla händelser där ett barn/elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling

Till socialtjänsten

Anmälningsskyldiga är all personal inom verksamheten och den omfattar sådant pedagoger och annan personal får kännedom om i sin yrkesutövning och som föranleder oro över ett barns/elevs situation.

Anmälningsskyldigheten regleras i kap. 14, 1 § socialtjänstlagen och det finns en hänvisning till denna bestämmelse i skollagen kap 29, 13 §.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att socialtjänsten på ett så tidigt stadium som möjligt ska få kännedom om barn och ungdomar som behöver hjälp. Skyldigheten omfattar barn under 18 år och avser missförhållanden som antingen är kopplade till barnets/elevens hemmiljö eller dess eget beteende. Det kan handla om misstanke om övergrepp, vanvård eller brister i omsorgen i hemmet eller att barnet/eleven uppvisar ett riskbeteende.

Du hittar anmälningsblanketten till socialtjänsten på kommunens medarbetarportal Navet under Service och i arbetet/Arbetsrutiner och checklistor/Sektor utbildning/Elevhälsa.