



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Sikelvingen

2018-2019

Antagen
Mariestad
2018-10-15

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.....	10
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	11
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	11
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	11
3.3 Medarbetares delaktighet.....	12
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	12
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	14
5.1 Följ upp och utvärdera.....	14
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	14
6. Referenser.....	16
7. Bilagor.....	17
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	17
8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	20
8.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	22



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

Sikelvingens 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 Susanne Bohm ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder

2.1 Undersök

En del i vår undersökning är utvärderingen av förra årets mål i det främjande och förebyggande arbetet. Vi ser att förskolan fortfarande inte erbjuder litteratur utifrån de olika diskrimineringsgrunderna i våra miljöer som var ett mål i vårt främjande arbete.

En annan del i vår undersökning är utvärdering utifrån hur vi beskriver vårt främjande arbete. Den visar att vi överlag har ett fungerande främjande och förebyggande arbete men vi ser att det finns risk att barn ändå blir utsatta för bitning, nyp eller utsatt för knuffar. Bland de äldre barnen på förskolan kan barnen också säga saker till varandra som kan leda till att man blir ledsen/känna sig kränkt. Vi ser dock brister i vårt främjande arbete utifrån diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet* som gör att vi ibland inte vet vad barnen/familjen har för hemspråk när de får en placering på förskolan. Det gör att vi inte alltid möter barnet och familjen på rätt sätt vid inskolning. Våra rutiner kring detta bör förbättras.

Ytterligare en del i vår undersökning är utvärderingen av vårt förebyggande arbete. Där framkommer att alla avdelningar inte skriver händelselogg/dokumenterar, när händelser sker i barngrupp. I ett förebyggande syfte tycker vi att det är viktigt att alla avdelningar gör det för att snabbare kunna upptäcka och förebygga kränkningar och trakasserier.

2.2 Analysera

Förra årets mål i vårt främjade arbete var att köpa in litteratur utifrån diskrimineringsgrunderna för att det ska finnas som ett basmaterial på vår förskola. Det har inte gjorts. Dels beror det på att det inte blev en tydlig ansvarsfördelning om vem som skulle göra det och dels beror det på att vi upplever att det är svårt att hitta bra litteratur som också lockar barnen att läsa. I analysen framkommer ändå att man under året varit mer medvetna om diskrimineringsgrunderna när man väljer böcker att låna på biblioteket. Vi tycker dock att en förskola ska ha litteratur utifrån diskrimineringsgrunderna som en del i ett främjande arbete. Därför står det målet kvar även i år.

Bland barnen uppstår ofta konflikter om saker eller att man inte får sin vilja fram. Ofta beror det på att man inte kommit så långt i sin språkutveckling att barnen kan kommunicera med verbala språket utan man tar till bitning, knuffar, slag, för att tala om vad man vill eller inte vill. Det viktiga blir då att som vuxen vara närvarande i barns lek och aktiviteter för att höra vad som sägs och vad som görs och kunna stötta vid konflikter.

I vårt främjande arbete beskriver vi vikten av att vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter genom att visa intresse för barnens/familjens hemspråk. Vi inser att det inte bara räcker att visa intresse för det. Vi måste även aktivt ta reda på vilket hemspråk barnen/familjerna har redan innan barnen börjar på förskolan så att vi från dag ett kan möta dem på rätt sätt. Den kunskapen har vi inte alltid idag innan barnen börjar hos oss.

I vårt förebyggande arbete beskriver vi vikten av att skriva händelselogg. I utvärderingen ser vi att alla avdelningar inte gjort det. De som använt sig av det under året ser det som ett viktigt stöd när tillbud skett, dels för att kunna informera vårdnadshavare på ett korrekt sätt och dels för att se mönster i det som sker. I ett förebyggande syfte tycker vi att det är viktigt att alla avdelningar skriver händelselogg för att snabbare kunna upptäcka och förebygga kränkningar och trakasserier.

Främjande arbete

Förskolan Sikelvingens främjande arbete utgår från våra pedagogiska ledord *trygghet, glädje och utmaning* och enhetens gemensamma förhållningssätt, en förskola- ett arbetslag, som genomsyrar verksamheten.

Det innebär att;

- Vi lägger stor vikt vid inskolning och överskolningsperioder utifrån varje barns behov så att barn och föräldrar känner sig trygga och välkomna.
- Vi skapar goda kontakter med vårdnadshavarna genom att vi bemöter barn och föräldrar på morgonen med att bekräfta dem med ögonkontakt, säga hej, benämner vid namn. Daglig dialog med vårdnadshavare sker vid lämning och hämtning
- Bemöter varandra positivt. Vi säger hej till alla barn och vuxna på förskolan varje morgon. Alltid benämner varandra vid namn.

- Ansvarspersonal ser till att uppmana föräldrar redan vid inskolning att tala om för oss när barnen visar tecken på oro runt sin vistelse på förskolan. I den dagliga kontakten med föräldrar ansvarar all personal för att vara lyhörd och uppmärksam. Pedagogerna ansvarar för att kartläggningen av barnens trygghet och trivsel tas tillvara
- Barnets trygghet och trivsel tas upp vid varje utvecklingssamtal
- Vi har ett tillåtande och uppmuntrande förhållningssätt och atmosfär där vi ”peppar” barnen att ”prova på” och klara saker själva, men där det också är tillåtet att göra fel och få hjälp av en vuxen. Vi vill utmana barnens tankar såväl som deras fysik/motorik. Vi tänker att utmaning finns i allt och ska ökas efter intresse och förmåga.
- Vi skapar en miljö utifrån barnens intresse där alla vistas utifrån sina egna förutsättningar och fyller dagarna med aktiviteter som är anpassade till barnens mognad, utvecklingsbehov och förutsättningar.
- Vi pedagoger roterar i arbetslagen och följer med barnen när de byter grupp på förskolan
- Vi lär barnen att sluta betyder sluta. Det är tillåtet att sätta sin gräns och säga nej och det ska respekteras.
- Vi är konsekventa i vårt handlande. Det som gäller ena dagen gäller också den andra. Vi har fasta återkommande rutiner och vid behov förstärker vi med bildstöd och tecken som stöd. Vi förbereder barnen när rutiner ändras och talar om varför.
- Vi har dagliga samtal med barnen om hur vi är mot varandra. Vi berömmar barnen för det positiva de gör och säger.
- Vi tröstar och löser konflikter med alla barn(oavsett hemvist) Alla barn är allas ansvar.
- Vi är uppmärksamma på signaler från barnen. Signaler kan vara kroppsspråk, om de drar sig undan, är ledsna, inte vill vara med och leka eller är utåtagerande. Alla barn skall uppmuntras att berätta för en vuxen när något inte känns bra. Det är allas ansvar att uppmuntra till detta genom kontinuerliga samtal och genom att vara uppmärksam och lyhörd inför det barnet visar/berättar.
- Vi är vuxna som sprider ut oss vid utomhusvistelse och inomhusvistelse för att höra vad som sägs och vad som görs/sker i barngruppen. Vi har god uppsikt över alla utrymmen och platser där

barnen befinner sig. Personalen ser till att vara närvarande vuxna i lek och aktivitet.

- All personal, inklusive vikarier ansvarar för att vara uppmärksamma på varandras förhållningssätt
- Handledare ansvarar för att praktikanter och elever alltid arbetar tillsammans med ordinarie personal, aldrig ensam.
- När obekanta personer dyker upp på förskolan är det all personals ansvar att ta reda på vem personen är och i vilket ärende hen befinner sig i verksamheten.
- Det är all personals ansvar att omedelbart uppmärksamma om vi hör eller ser någon vuxen (medarbetare/vårdnadshavare) kränka eller diskriminera barn eller vuxen

Främjande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna

Vi arbetar mot *kränkande behandling* genom att vara vuxna som föregår med gott exempel och visar barnen hur vi ska bete oss och vara mot varandra genom att aldrig tala illa om kollegor, andra barn eller vårdnadshavare. Vårt värdegrundsarbete, där vi pratar om och visar hur vi ska vara mot varandra, blir en naturlig del av den dagliga verksamheten. Vi är närvarande vuxna i lek och aktivitet i alla rum såväl inne som utomhus. Om konflikt uppstår hjälper vi vuxna till att reda ut det som hänt.

Kön

Det finns lego/duplofigurer, dockor med olika kön, hudfärg och hårfärg för att bli ett naturligt inslag i barnens vardag. Allt lekmaterial och alla aktiviteter är tillgängliga för alla barn oberoende av kön och vi benämner inte gruppindelningar på barnen med kön utan med andra namn som inte har med kön att göra.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Vi skapar en god pedagogisk miljö där flickor och pojkar inte blir hämmade av traditionella tankar och föreställningar om biologisk könstillhörighet och samhällets könsnormer genom att alla få vara den man är oberoende av kön och där det är ok att bryta mot föreställningen om hur flickor och pojkar förväntas vara eller se ut. Vi fångar upp barnens tankar, åsikter och värderingar och ser detta som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen

Etnisk tillhörighet

Vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter genom att visa intresse för barnens/familjens hemspråk. Vi uppmärksammar de barn som kan tala flera språk som något mycket positivt och pratar mycket om det i barngrupperna. Vi pratar om vad olika ord heter på svenska och andra språk. Vi tar också hjälp av vårdnadshavare. Vi använder oss mycket av den digitala tekniken för att översätta ord, översätta texter till sånger med QR koder. Att barnen serveras den mat som vårdnadshavarna önskar utifrån etnisk tillhörighet är också en del i det främjande arbetet.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi arbetar för att barnen utvecklar sin förmåga att leva sig in i och respektera andra kulturer och värderingar genom att se varandras olikheter som något positivt och uppmuntra hemspråket. En annan del i det främjande arbetet är att barnen får den mat vårdnadshavarna önskar utifrån sin religion eller trosuppfattning.

Funktionsnedsättning

Vi anpassar verksamheten med hänsyn till barnens olika förutsättningar genom att noga tänka på vilka gemensamma aktiviteter vi väljer och hur vi utformar aktiviteterna så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Om vi har barn i våra grupper som av en eller annan orsak behöver anpassningar utifrån en funktionsnedsättning så fördjupar personalen sina kunskaper om det genom relevant fortbildning, allt för att kunna se och förstå alla barn. Förskolans specialpedagog är viktig i det här arbetet och BVC, barnhabilitering, hörselverksamheten och SPSM bidrar med viktig rådgivning och handledning. Även vårdnadshavare är en viktig kunskapskälla.

Praktiska hinder eller brist på resurs är exempel på sådant som skulle kunna innebära risk för diskriminering utifrån funktionsnedsättning, beroende på vad nedsättningen innebär.

Sexuell läggning

Utifrån barnens egna beskrivningar av sina familjer blir det naturligt att prata om att familjer ser olika ut. Vi utmanar barnens tankar i leken när t.ex. barnen säger att det bara kan vara en pappa så säger vi att det kan bo två pappor här. Det finns en risk om vi låter den stereotypa normen påverka vårt förhållningsätt om vi till exempel pratar i termer om ”mamma och pappa” istället för andra begrepp som tex. vårdnadshavare. Risker blir ännu större om

vi inte är medvetna om vilka familjekonstellationer våra barn lever i. Vi synliggör och bejakar olika familjekonstellationer och får varje barn att känna stolthet över sin familj.

Ålder

Vi fyller dagarna med aktiviteter som är anpassade till barnens förutsättningar och intresse och inte beroende på vilken ålder de har. På Sikelvingen har vi dock vissa aktiviteter som faktiskt är förknippat med ålder och det är simskola och skridskoåkning, som de blivande skolbarnen deltar i. För övrigt benämner vi inte gruppindelningar på barnen med ålder utan använder andra begrepp.

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 det främjande arbete vi redan gör om som vi beskriver under avsnitt 2.2-analysera – främjande arbete	Kontinuerligt under läsåret. Arbetet ska dokumenteras i processen under normer och värden i kvalitetsverktyget	Alla som arbetar på förskolan
Köpa in litteratur utifrån diskrimineringsgrunden	Under höstterminen 2018	Förskolechef med hjälp av fyra pedagoger på enheten
Förbättra våra rutiner så att vi har kunskap om barnens/familjens hemspråk innan de börjar på förskolan	Under läsåret 2018/2019	Förskolechef Pedagoger på förskolan

		Förskolans administratörer
--	--	-------------------------------

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Alla avdelningar ska skriva loggbok/händelselogg	Från augusti 2018	Alla pedagoger på förskolan

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

3.1 Barns delaktighet

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

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Vid kartläggning och utvärdering av mål för året involveras föräldrarna genom intervjuer eller enkätfrågor och resultatet beaktas när vi sätter mål för nästa kalenderår.

I nedan beskrivna forum ska planen lyftas:

- Föräldramöte. Förskolechef ansvarar
- Inskolningssamtal och utvecklingssamtal. Alla pedagoger ansvarar.
- Enhetens hemsida
- I tambur/informationstavla på respektive avdelning.

3.3 Medarbetares delaktighet

- Förskolechef ansvarar för att all personal på förskolan, inklusive kök och städ, får vara delaktiga och väl insatta i planen.
- Förskolechef ansvarar för att planen följs upp som en punkt på APT under året.
- Pedagogerna i verksamheten informerar nyanställd personal, vikarier, VFU-studenter och andra som gör praktik i vår verksamhet om innehållet i planen

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

En viktig utgångspunkt är den individuella upplevelsen. Ett barn eller en vuxen som berättar att hen känner sig kränkt, ledsen, arg, sårad eller skadad måste alltid tas på allvar. 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.

- Den som upptäcker eller får information om misstänkt kränkning och/eller diskriminering 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.

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 görs av förskolechef.
- Alla insatser ska dokumenteras av förskolechef.
- Förskolechef skickar ”Anmälan till nämnd”

5.3 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 verksamhetschef Annica Henrysson 0501-756727

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.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Köpa in litteratör utifrån diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och etnisk tillhörighet	Ej uppfylld	I vårt främjade arbete var målet var att köpa in litteratur utifrån diskrimineringsgrunderna för att finnas som ett basmaterial på vår förskola. Det har inte gjorts. Dels beror det på att det inte blev en tydlig ansvarsfördelning om vem som skulle göra det och dels beror det på att vi upplever att det är svårt att hitta bra litteratur som också lockar barnen att läsa. I analysen framkommer ändå att man under året varit mer medvetna om diskrimineringsgrunderna när man väljer böcker att låna på biblioteket.
Skriva handlingsplan för hur vuxna placerar sig	Ej uppfylld	I det förebyggande arbetet har vi inte lyckats med

<p>strategiskt på förskolan gård för att ha uppsikt där barnen är.</p>		<p>målet att göra en handlingsplan för hur vi vuxna skulle placera oss strategiskt ute på gården för att ha för att ha uppsikt överallt. I analysen funderar vi över om målet var rätt formulerat? Vi diskuterar och pratar med varandra dagligen hur och vem som ska placera sig på gården var för att ha uppsikt på de ställen där barnen befinner sig. Vi har också en muntlig överenskommelse att på sen eftermiddagstid när vi är mindre antal pedagoger kvar på enheten så ”stänger” vi av delar av gården(baksidan av huset, klätterställningen) för att kunna ha bra uppsikt över det som sker på gården.</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 trakassier eller kränkande behandling.

Trakassier och sexuella trakassier

Trakassier 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.

Trakassier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakassier. 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.

Trakassier och sexuella trakassier är ett beteende som är oönskat. Det är den som utsatt för trakassier 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 trakassier eller sexuella trakassier. 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.

8.2 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/rektorer 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/rektorer 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 §)

8.3 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.