



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan Hasselbacken

2017/2018

Antagen
Mariestad
2017-11-09

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	3
1.2. Ansvar.....	4
2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder.....	4
2.1 Undersök.....	4
2.2 Analysera.....	4
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	7
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	9
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	9
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	9
3.3 Medarbetares delaktighet.....	9
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	10
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsåår.....	12
5.1 Följ upp och utvärdera.....	12
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	13
6. Referenser.....	13
7. Bilagor.....	14
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	14
7.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	17
7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	19



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 Hasselbackens 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 repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Förskolan Hasselbackens undersökning visar att vi överlag har ett fungerande främjande och förebyggande arbete gällande ovannämnda områden, men inom följande delar har vi hittat möjliga risker/hinder för diskriminering och lika rättigheter och möjligheter i verksamheten:

- Kön & Könsöverskridande identitet eller uttryck:

Vi ser en risk i att vi benämner grupper utifrån kön ”kom nu killar, kom nu tjejer”.

- Sexuell läggning

Det finns en risk om vi låter den stereotypa normen påverka vårt förhållningssätt, tex pratar i termer om ”mamma och pappa” istället för andra begrepp som tex vårdnadshavare. Särskilt om det i gruppen finns barn med annan familjekonstellation. Risker blir ännu större om vi inte är uppmärksamma/medvetna om vilka familjekonstellationer våra barn lever i.

- Kränkande behandling

Det finns alltid risk för kränkningar av olika slag om vi som pedagoger inte är tillräckligt närvarande.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Som nämns i undersökningen kan vi inte urskilja möjliga riskfaktorer inom alla områden, vilket vi kan dra slutsatsen att vi överlag har ett fungerande främjande och förebyggande arbete.

Vårt övergripande arbete, som främjar alla områden, utgår från att vi ser oss som en förskola ett arbetslag. Det innebär att alla barn på förskolan Hasselbacken är allas ansvar. Vi arbetar aktivt med att försöka skapa goda relationer till alla barn på förskolan. Som en del i att upprätthålla trygga relationer mellan barn och pedagoger har vi inför det här läsåret omorganiserat oss till två 1-3årsavdelningar och två 3-5årsavdelningar. Det innebär färre rotationstillfällen för både barn och pedagoger.

Vårt främjande arbete innebär även att vi är förebilder för barnen genom att upprätthålla ett gott klimat och ett förhållningssätt som visar på hur vi är mot varandra, både gentemot barn och kollegor. Vi lyfter upp och synliggör att olikheter berikar och vi har ett tillåtande och uppmuntrande förhållningssätt som tydligt visar barnen att vi tror på deras förmåga. Vi arbetar med integritet, att ett nej/sluta är ett nej/sluta. Vi stöttar barnen och är med och förtydligar gränsen för de andra barnen. Vi hjälper dem att sätta ord på sina känslor.

En annan viktig del i det främjande arbetet är samarbetet med vårdnadshavare. Gott samarbete och goda relationer mellan pedagoger och vårdnadshavare är viktigt för både barn, vårdnadshavare och pedagoger. Grunden för detta läggs i den föräldraaktiva inskolningen.

Kön

Förra årets mål var att inta ett genusperspektiv i arbetet med att skapa inspirerande och utmanande lärmiljöer för barnen. Vi kan i analysen se att vi gett killar och tjejer lika stort utrymme gällande vilka miljöer som iordningsställs. Det är heller ingen större skillnad på vilka miljöer killar respektive tjejer väljer att vara i. Vi har skapat miljöer, med material som är tillgängliga för alla barn oavsett kön, där tjejer och killar inte begränsas utifrån traditionella könsmonster.

Vi ser en risk i att vi ofta benämner grupper utifrån kön, ”kom nu killar, kom nu tjejer”. Vårt arbete och vårt förhållningssätt behöver ständigt lyftas och reflekteras och den här benämningen av gruppering är något som tidigare varit oreflekterat. Vi behöver uppmärksamma och påminna varandra.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

På förskolan Hasselbacken arbetar vi för att barnen inte ska begränsas utifrån samhällets könsnormer, man får vara den man är/känna det man känner oberoende av kön. Vi är närvarande och fångar upp barnens tankar, åsikter och värderingar och ser det som ett tillfälle för reflektion tillsammans med barnen. Utifrån barnens tankar om ”rätt och fel” valde vi att sätta upp bilder på personer som bryter mot könsnormer. Bilderna startade spännande samtal mellan barn-barn och barn-pedagoger, där tankar utmanades.

Vi ser en risk i att vi ofta benämner grupper utifrån kön, ”kom nu killar, kom nu tjejer”. Vårt arbete och vårt förhållningssätt behöver ständigt lyftas och reflekteras och den här benämningen av könsgruppering är något som tidigare varit oreflekterat. Vi behöver uppmärksamma och påminna varandra.

Etnisk tillhörighet

Vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter. Om vi känner oss osäkra tar vi hjälp av vårdnadshavare och pedagoger från andra förskolor med mer erfarenhet. Vi har förmånen att ha en pedagog med annan etnisk tillhörighet och vi ser vilken tillgång det blir i verksamheten. På ett naturligt sätt ställer barnen frågor och det leder till utvecklande samtal om olikheter.

Vi funderar över om vår egen osäkerhet gällande olika etniska tillhörigheter kan begränsa oss i mötet med barn och vårdnadshavare? Vi kommer dock fram till att om vi omvandlar osäkerheten till nyfikenhet så kommer det bidra till fördjupade relationer och ökad kunskap om varandra.

En annan del i det främjande arbetet är att barnen får den mat vårdnadshavarna önskar utifrån sin etniska tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi uppmärksammar och visar nyfikenhet för olika religioner/trosuppfattningar. Pedagoger har erfarenhet från tidigare arbetsplatser där det kunde bli krock mellan familjer med olika religioner. Skulle det ske på Hasselbacken måste vi vara uppmärksamma på att det kan finnas en risk i att barn och föräldrar diskriminerar varandra utifrån religion.

Funktionsnedsättning

Praktiska hinder eller brist på resurs är exempel på sådant som skulle kunna innebära risk för diskriminering utifrån funktionsnedsättning, beroende på vad nedsättningen innebär. Vårt allmänna främjande arbete handlar om att vi tar hänsyn till barns olikheter och anpassar verksamheten därefter. Pedagogerna fördjupar sin kunskap gällande de funktionsnedsättningar som finns genom nära samarbete med vårdnadshavare, specialpedagog och/eller andra myndigheter som har kunskap om barnet och funktionsnedsättningen.

Sexuell läggning

Utifrån barnens egna beskrivningar av sina familjer blir det naturligt att prata om att familjer ser olika ut, vi har även litteratur med innehåll som utmanar den stereotypa normen.

Det finns en risk om vi låter den stereotypa normen påverka vårt förhållningssätt, tex prata i termer om ”mamma och pappa” istället för andra

begrepp som tex vårdnadshavare. Särskilt om det i gruppen finns barn med annan familjekonstellation. Risken blir ännu större om vi inte är uppmärksamma/medvetna om vilka familjekonstellationer våra barn lever i. Vi har erfarenhet av familjer som tidigare uttryckt en önskan om att inte bli benämnda som tex ”mamma och pappa”, ”mamma och mamma”, utan i andra termer. Den erfarenheten och lärdomen behöver vi ta med oss in i mötet med alla familjer.

Ålder

Vi utgår inte från ålder utan vi anpassar verksamheten utifrån intressen, behov och förutsättningar, dvs vi delar i konstellationer utifrån olika syften. Vi benämner inte med ålder utan hittar andra ord och begrepp.

Kränkande behandling

Det finns alltid risk för kränkningar av olika slag om vi som pedagoger inte är tillräckligt närvarande. Vi kan se en skillnad inomhus mot utomhus. När vi är inne delar vi ofta upp oss i lokalerna men ute finns det tillfällen vi som pedagoger grupperar oss. Då finns det ingen möjlighet att se och höra om det förekommer kränkande behandling. Vi har tidigare år gjort en handlingsplan om just utevistelsen där en punkt var att vi ska sprida ut oss och vara närvarande med barnen. Vi behöver gå igenom och uppdatera oss på planen så den blir levande igen.

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 byter ut ”kom nu killar, kom nu tjejer”, till andra begrepp som tex ”kompisar”. Vi uppmärksammar och påminner varandra.</p> <p>(utifrån området ”kön” och ”könsöverskridande identitet”)</p>	<p>Från och med nu och fortlöpande.</p>	<p>Alla pedagoger</p>
<p>Vara uppmärksamma på barns olika familjekonstellationer.</p> <p>(utifrån området ”sexuell läggning”)</p>	<p>Från och med nu och fortlöpande.</p>	<p>Alla pedagoger</p>
<p>Uppdatera vår handlingsplan gällande utevistelse, med fokus på att sprida ut oss på gården för att bli mer närvarande.</p> <p>(utifrån området ”kränkande behandling”)</p>	<p>Vi går igenom handlingsplanen på nästa avdelningsmöte, 12 okt, och arbetar utifrån den fortlöpande.</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

I framtagandet av planen har använt oss av barnens åsikter och tankar genom att

- Utifrån mognad prata med barnen om innehållet i planen.
- Använda tex. 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

Vi ska uppmuntra vårdnadshavare att läsa och komma med förslag och synpunkter gällande förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Deras åsikter tar vi sedan med oss i framtagandet av planen och i verksamheten.

I nedan beskrivna forum ska planen lyftas:

- Föräldraråd. förskolechef ansvarar.
- Inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal. Alla pedagoger ansvarar.
- Hemsida.
- Hall/Informationstavla.

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 anmälningsskyldighet 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/rector 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.

Då denna plan är ny för det här året och förra årets plan såg annorlunda ut, blir det svårt att göra en uppföljning och utvärdering av föregående läsårs undersökning. Vi hänvisar därför till årets undersökning under 2.1 och 2.2.

Enheten hade inga kränkingsanmälningar under förra läsåret.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd

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 är 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.

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/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 §)

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.