



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Förskolan Lingonet**

2017-2018

**Antagen**  
Mariestad  
2017-11-08

# 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.....	9
3.3 Medarbetares delaktighet.....	9
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	9
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	12
5.1 Följ upp och utvärdera.....	12
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	12
6. Referenser.....	13
7. Bilagor.....	14
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	14
8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	17
8.3 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 Lingonets 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 Ann-Sofie Bolinder/Britt-Marie Stam 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 Lingonets har överlag ett fungerande främjande och förebyggande arbete, gällande diskrimineringsgrunderna. Förskolan har inte anmält några kränkningar under förra läsåret men såg några risker när de analyserade sin verksamhet.

#### **Kränkande behandling**

Pedagogerna ser en risk för att kränkningar kan ske när det blir ostrukturerat eller många barn på samma plats. Vi ser att vi behöver ha en god struktur på arbetet och fördela oss bland barnen för att få till ett samspel mellan barnen. Vi behöver vara uppmärksamma på undanskymda platser samt särskilda situationer där kränkningar kan uppstå.

#### **Ålder**

Det kan finnas en risk att vi ställer för stora krav på de äldre barnen och för små krav på de yngre barnen.

### 2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

På Lingonets förskola är alla lika viktiga, barn som vuxen och vi bemöter varandra med respekt. Vi strävar efter att vara lyhörda och tillmötesgående mot alla barn/föräldrar/kollegor. Vi har dragit slutsatsen att vi har ett fungerande främjande och förebyggande arbete. Barnen är beroende av oss vuxna för sin anknytning och trygghet. Vi behöver se, höra och vara närvarande pedagoger för att undvika att konflikter och eventuella kränkningar uppstår.

Utifrån diskrimineringsgrunderna analyserar vi så här:

#### **Kränkande behandling:**

För att undvika att kränkningar ska ske har vi pedagoger lagt en organisation

där barnen delas upp i mindre grupper för att de ska få möjlighet att vara i ett mindre sammanhang.

### **Kön/ Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Pedagogerna är könsneutrala i sina uttryck och även miljön ska spegla detta synsätt. Pedagogerna har diskuterat hur de kommenterar barnens kläder eller utseende t.ex. Lisa vilken fin klänning du har, eller Alen vad du är tuff i din spindeltröja. Det förstärker bilden av flickan som söt och rar och killen som tuff och hård.

### **Etnisk tillhörighet**

Pedagogernas känner att de har bristande kunskap och erfarenhet kring hur man möter upp barn med annat modersmål. Pedagogerna behöver mer kunskap och utarbeta ett mera medvetet arbetssätt.

### **Religion eller annan trosuppfattning kopiera**

Pedagogerna måste vara mer nyfikna och intresserade av andra kulturer, religioner och språk och använda sig av detta i den pedagogiska verksamheten.

### **Sexuell läggning**

Vi tänker på hur vi bemöter barn och föräldrar och lägger ingen värdering i att en familj ska se ut på ett visst sätt.

### **Ålder**

Vi lägger inte någon värdering i vilken ålder man har varken barn eller vuxen. På förskolan utgår vi från barnens intressen, behov och förutsättningar när vi organiserar oss. Vi tänker även på hur vi uttrycker oss kopplar inte kompetens till ålder.

### **Funktionsnedsättning:**

Vi behöver öka förståelsen och kunskapen bland alla pedagogerna om barn med funktionshinder, att se och förstå alla barn. Pedagogerna ska ha en beredskap för att barn kan börja på förskolan med olika funktionsnedsättningar.

## 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 åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Närvarande pedagoger. För pedagogerna innebär det att vara nära barnen, då kan de fånga upp och hindra kränkande handlingar.	Alltid	Alla pedagoger
Klara och tydliga regler. Hellre få regler än flera som man inte kan efterleva.	Alltid i alla sammanhang	Alla pedagoger
Klar och tydlig struktur för både barn (rutiner) och pedagoger (ansvar under dagen).	Under hela dagen	Alla pedagoger
Pedagoger visar barnen på olika sätt vad som är rätt och fel, för att undvika kränkning och diskriminering.	Vid behov	Alla pedagoger
Pedagogerna utformar både inne och utemiljöerna för att förebygga att kränkningar sker.	Förändras allt utifrån behov	Alla pedagoger
Pedagogerna använder sig av stopptecknet som en arbetsmetod för att barn ska lära sig att säga stopp för saker de inte vill utsättas för.	Vid behov	Alla pedagoger
Pedagogerna ser till att alla vikarier blir informerade om	När ny vikarie kommer	Alla pedagoger

arbetssätt och förhållningssätt.		
----------------------------------	--	--

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Dela på barngruppen i små grupper utifrån intresse och behov	Delar barngruppen varje dag och utifrån intresse och behov	Alla pedagoger
Diskutera förhållningsätt hur vi verbalt bemöter barn i olika åldrar och lära oss att ställa krav efter kompetens och inte efter ålder.	Ht-17, fortlöpande under året	Alla pedagoger
Vi ska bejaka olikheter i vårt arbetssätt och se det som en tillgång i den pedagogiska verksamheten	Hela tiden	Alla pedagoger
Vi ska vara nyfikna pedagoger för att lära och kunna ”se och förstå alla barn”	Hela tiden	Alla pedagoger

### 3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

#### 3.1 Barns/elevs delaktighet

Under framtagandet av planen har vi utgått från barnens tankar och våra observationer. Barnen har inte varit delaktiga på något mer sätt. I verksamheten pratar och visar vi hela tiden för barnen hur man säger och hur man är mot varandra och att man ska lyssna på varandra.



### 3.2 Vårdnadshavares delaktighet

I framtagandet av planen tar pedagogerna med de synpunkter som kommit upp i olika sammanhang som utvecklingssamtal, vid inskolning eller i andra samtal. När planen är antagen av förskolan sätts den upp i förskolans entré och finns att läsa på Mariestads kommuns/Lingonets hemsida.

### 3.3 Medarbetares delaktighet

Pedagogerna har suttit gemensamt och skrivit planen på ett arbetslagsmöte utifrån den analys som gjordes av förra årets plan. Kost- och lokalvårdspersonal har inte varit med i planens utformande.

## 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/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**

Förskolans administratör 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.

## 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
Pedagogerna ska ha ett arbetssätt som bidrar till att barn och vårdnadshavare känner glädje för att vara på förskolan.	Ja	Pedagogerna har varit bra förebilder, har försökt ha ett trevligt förhållningssätt till varandra, barn och vårdnadshavare. Vi har skapat en välkomnande miljö genom att förändra den utifrån barnens intressen!
Diskussion om arbetssätt	Ja	Arbetslaget har diskuterat arbetssätt, förhållningssätt och vad som skapar glädje.
Verksamheten ska utgå ifrån barnens intressen	Ja	Pedagogerna har varit lyhörda och har fångat upp barnens intresse för musik och dans genom att vara närvarande pedagoger.
Målet är att pedagogerna ska se i resultatet från föräldrakäten att vårdnadshavare känner förtroende och trygghet för pedagogernas arbetssätt.	Ja	Vi har haft föräldraaktiv inskolning.  Pedagogerna har lyssnat på föräldrars åsikter och synpunkter.  Barnen har haft delaktighet och inflytande.

Pedagogerna ska se olikheter som en tillgång och synliggöra detta i verksamheten för att säkerställa att diskriminering och kränkande behandling ej sker.	Ja	Pedagogerna har synliggjort olikheter på ett positivt sätt och lyft och synliggjort olikheter (t.ex. kön, ursprung) som en tillgång i olika sammanhang, projekt för barnen och sig själva. Pedagogerna har fått diskutera vilket förhållningssätt, arbetssätt de ska ha för att fånga upp olikheter och lyfta dem på ett positivt sätt
---	----	---

## 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.



## 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.