



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Flugsvampens förskola

Läsår
2018-2019

Antagen 181101
Mariestad

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	3
1.2. Ansvar.....	3
2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder.....	4
2.1 Undersök.....	4
2.2 Analysera.....	4
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	6
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	7
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	7
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
3.3 Medarbetares delaktighet.....	8
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	8
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	10
5.1 Följ upp och utvärdera.....	10
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	11
6. Referenser.....	11
7. Bilagor.....	12
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	12
8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	15
8.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	17



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 Flugsvampens 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 Hanna Zachrisson ansvarar för framtagandet av planen på enheten.

2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder

2.1 Undersök

Vår undersökning av förskolan Flugsvampens förebyggande och främjande arbete visar att vi har ett fungerande arbete i stort. Vi känner oss osäkra på var gränsen för kränkande behandling går. Vi funderar även på hur vi ska informera vikarier om vårt arbetssätt och förhållningssätt för att förhindra att kränkningar uppstår i de situationer när ordinarie pedagoger inte är på plats. De riskområden vi uppmärksammat är:

1. Att personal är osäker på vad en kränkning är.
2. Att vikarier som finns i vår verksamhet inte är bekanta med vårt arbetssätt/förhållningssätt.

2.2 Analysera

Flugsvampens förskola undersökte och reflekterade över sin verksamhet för att upptäcka risker där kränkningar kan uppstå. Det vi såg i våra reflektioner var att vi har ett fungerande arbete i stort. Vi arbetar för en förskola ett arbetslag som i stora drag, innebär att all personal som verkar i förskolan, (pedagoger, kost och städ osv), ser varje barn och att vi gemensamt ansvar för barnen i verksamheten. Detta gör att vi tar tag i problem direkt när de uppstår oavsett vilken avdelning barnen går på och handlar därefter.

1. Vi upplever att det är svårt att veta vad som är en kränkning och när en anmälan ska göras. Detta är något som vi behöver fördjupa oss i. Genom att diskutera olika fall under APT stärker vi vår insikt och förståelse av vad en kränkning kan vara.
2. Vi tror att kränkningar lättare kan uppstå när vi har vikarier i barngruppen. Detta då de inte känner till barnen i gruppen och vårt förhållningssätt tex vikten av att dela barngruppen under dagen för att minimera konflikter och se varje barn. Vikarien behöver veta hur den ska förhålla sig till barngruppen som den har ansvar för. Vi vill sammanställa ett informationsblad per avdelning där vi kortfattat beskriver vårt arbetssätt och vikariens uppgifter under dagen. Där kan vi även precisera riskområden som finns på avdelningarna.

Kön och könsöverskridande identitet eller uttryck-

Vi ska inte begränsa barnen utan vara tillåtande i olika situationer som skulle kunna uppstå. Man ska kunna känna sig bekväm i kläder även om de inte är könsstereotypa.

Vi bör prata om att alla är olika och tycker om olika saker.

Vi tycker att det är viktigt att vi i förskolan också erbjuder icke genusbundna lekytor och material. Vi strävar efter att pojkar och flickor leker tillsammans.

Etnisk tillhörighet-

Vi för ett samtal kring att vi kommer från olika delar av världen och olika länder. Vi visar intresse och nyfikenhet kring barnens hemland. När det finns ett annat modersmål använder vi oss vid behov av tolk så att inga språkförbistringar sker exempelvis vid Inskolning/utvecklingssamtal, föräldramöte osv. Vi lånar böcker från biblioteket med olika språk och använder oss av app:ar med barns modersmål för att visa på acceptans och språklig olikhet vi lyfter också upp andra länders kultur i form av mat, musik och traditioner osv.

Religion eller annan trosuppfattning-

Vi firar många traditioner utan att man tänker så mycket på ursprung och om det har en religiös förankring. När vi firar något måste vi ta hänsyn så att vi inte kränker någon med annan trosuppfattning därför ser vi att det är viktigt med en dialog om olika situationer.

Vi ser också vikten av att vi pratar med barnen och har en diskussion om varför tex en del inte äter fläskkött, nötkött osv.

Funktionsnedsättning-

Vi svarar på barnens frågor och har en öppen dialog kring deras funderingar om olika funktionsnedsättningar. Som pedagoger ser vi till att vi får den kunskap vi behöver för att möta varje barn utifrån deras behov.

Sexuell läggning-

Vi pedagoger lägger inga värderingar i olika familjekonstellationer och vi försöker möta barnens funderingar och tankar kring hur en familj kan se ut. Vi på Flugsvampen lägger inga värderingar i om individen uttrycker attraktion till en annan individ av t.ex. samma kön.

Ålder-

Vi behandlar inte barnen utifrån deras ålder utan vi försöker anpassa verksamhetens innehåll utifrån barnen som individer. Deras behov, intressen och förutsättningar är det som styr verksamheten.

Kränkande behandling-

Vi tänker mycket på hur vi pedagoger fördelar oss både inomhus och utomhus för att kränkande behandling inte ska uppstå. Vi fördelar oss och barnen så vi förebygger situationer där kränkande behandling skulle kunna uppstå.

De situationer då kränkande behandling uppstår mellan barnen, samtalar vi och försöker hjälpa dem att sätta ord på vad som hänt och trösta den som är ledsen.

I de fall där kränkande behandling uppstår finns en rutin som pedagogerna på förskolan ska följa. Läs under punkt 4.

Trakasserier-

Vi måste vara närvarande pedagoger för att upptäcka och förhindra att något barn utsätts eller utsätter ett eller flera barn för upprepade kränkningar.

Vi pratar med barnen om hur man ska vara och hur man ska behandla sina kompisar.

Vi som vuxna måste ta ansvar för hur barnen behandlar varandra. Vi behöver informera tillfällig personal om vårt förhållningssätt med ex. utåtagerande barn, för att förhindra kränkningar.

Sexuella trakasserier-

Vi har inte sett några sexuella trakasserier i vår verksamhet. Det skulle kunna vara ovälkomna ord med sexuell anspelning, vilket vi inte upptäckt på vår förskola, kanske beror det på att barnen fortfarande är ganska små och inte använder vokabulär av sådant slag ännu.

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
Pedagogerna delar upp sig ute och inne för att ha en så stor uppsikt som möjligt över utemiljön samt innemiljön.	Pedagogerna fortsätter med det främjande arbetet vid terminens start Ht-18 och under hela läsåret.	Alla pedagoger ansvarar.
Hjälpa barnen att sätta ord på känslor för att de ska öka	Pedagogerna fortsätter med det främjande arbetet vid terminens	Alla pedagoger.

förståelsen för varför de känner som de gör.	start Ht-18 och under hela läsåret.	
--	-------------------------------------	--

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
1. Arbeta med konkreta övningar för att bli säkrare på vad en kränkning är under Apt. (gäller pedagoger)	På Apt i november och mars	Hanna ansvarig tillsammans med alla pedagogers medverkan.
2. Göra en översikt till vikarier, över dagen på avdelningarna för att informera om vårt förhållningssätt samt rutiner	Att göra en mall i utvecklingsgruppen under hösten.	Alla avdelningar tillsammans med Hanna

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

3.1 Barns/elevers delaktighet

- Vi samtalar om planen med barnen efter deras mognad och ålder.
- Vi använder oss av litteratur för att reflektera kring eventuella händelser som uppstått.
- Vi som pedagoger kan spela upp en situation/ händelse som har inträffat, för att starta reflektionerna tillsammans med barnen.
- Sätta ord på känslor för att ta till ord istället för handling.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Vi uppmuntrar föräldrar att vara delaktiga i framtagandet av planen genom att de läser den samt kommer med synpunkter och förslag. Planen lyfts i:

- Föräldraråd där förskolechefen håller i arbetet kring det.
- Inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal. Alla pedagoger ansvarar.
- På vår hemsida.
- I hallen/informationstavlan/mail.

3.3 Medarbetares delaktighet

- Förskolechef ansvarar för att planen blir genomförd och att all personal som finns i förskolans verksamhet får vara delaktiga i framtagandet av planen.
- Förskolechefen ser till att planen följs upp under apt samt i avstämningarna i kvalitetsverktyget.
- Förskolechefen ansvarar för att nyanställda informeras om planen.

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

All personal som arbetar i verksamheten och som upplever oro eller får kännedom om att ett barn har blivit utsatt för diskriminering och kränkande behandling, trakasserier och/eller sexuella trakasserier, ska omgående agera.

Det är viktigt att man tar det på stort allvar och går till botten med händelsen så att kränkningarna inte fortsätter. Personal som arbetar i förskolans verksamhet har en anmälningskyldighet och att vidta åtgärder.

4.1. 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.

4.2. 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”

4.3. 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, Hanna Zachrisson.
- 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 Ryberg).

5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår

5.1 Följ upp och utvärdera

Det främjande arbetet utifrån diskrimineringsgrunderna, har vi arbetat aktivt med. Detta läsår har vi inte haft några anmälda kränkningsärenden.

Arbetet med den kränkande behandlingen tycker vi är svårt och något som vi behöver fortsätta arbeta vidare med under läsåret. Vi som pedagoger ska fortsätta med konkreta övningar på Apt-möten för att bli säkrare på hur vi förhåller oss i situationer som kan upplevas kränkande.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Pedagogerna delar upp sig ute och inne för att ha en så stor uppsikt som möjligt över gården samt innemiljön.	Ja	Vi upplever att vi uppfyllt årets åtgärd med att ha uppsikt över gården samt innemiljön. Det är ett inarbetat förhållningssätt.
Hjälpa barnen att sätta ord på känslor för att de ska öka förståelsen för varför de känner som de gör.	Ja	Vi upplever att vi arbetar aktivt med att sätta ord på känslor och bekräftar barnens känslor.

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.