



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Österåsens förskola

2018-2019

Antagen 181101

Mariestad

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).....	8
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	8
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
3.3 Medarbetares delaktighet.....	9
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	9
4.1. Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.....	9
4.2. Rutiner för när personal kränker eller trakasserar barn.....	10
4.3. Rutiner för hur barn och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	10
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	11
5.1 Följ upp och utvärdera.....	11
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	12
6. Referenser.....	13
7. Bilagor.....	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 Österåsens 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 Österåsens förebyggande och främjande arbete visar att vi har ett fungerande arbete i stort. Vi arbetar aktivt för att inget barn ska behöva bli kränkt eller trakasserat. Pedagogerna är goda förebilder och vi uppmärksammar när barnen är goda förebilder åt varandra.

När vi undersökt vår verksamhet ser vi att det kan finnas möjliga risker i området;

Kränkande behandling-

De kränkningar som vi ser kan förekomma i vår verksamhet är att barnen kränker både barn och vuxna verbalt, psykosocialt och fysiskt, men även att vuxna kan kränka barn.

Det vi behöver arbeta med och få svar på är:

1. Hur kan vi som pedagoger arbeta för att förhindra så kränkningar inte sker i barngruppen? Det kommer alltid att finnas en risk eftersom det är människor vi arbetar med.
2. Hur kan vi fördjupa vår kunskap i att bemöta varje barn efter deras behov?

2.2 Analysera

Vårt främjande arbetssätt bygger på LPFÖ 98/10. Österåsens förskola arbetar efter förhållningssättet en förskola ett arbetslag. Det innebär i stort, att alla som arbetar i förskolans lokaler (pedagoger, städ, kost osv), har ett ansvar att uppmärksamma varje barn och tar ansvar för dem i verksamheten.

I huset har vi ett gott klimat och förhållningssätt till varandra. Alla pedagoger är goda förebilder och uppmärksammar barnen när de är goda förebilder åt varandra. Samarbetet mellan avdelningarna är en viktig del i vårt arbetssätt, ”att se och förstå varje barn”. Ute som inne hjälps vi åt för att lättare se varje

barn och tillgodose deras behov. För att minska de sociala kontakterna för barnen, delar vi in dem i färre antal barn per grupp. Det gör att barnen blir sedda, bekräftade, får sin röst hörd och det främjar barnens samspel till varandra.

Här på Österåsen 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 arbetar hela tiden med att ge tydlig information till föräldrar och barn varje dag.

Det är viktigt att miljön är tillgänglig för alla så att man kan delta efter sin förmåga.

Vi har i vår undersökning sett att vi behöver arbeta vidare med/ utbilda oss inom:

1. Att stärka alla som arbetar i förskolan i vad en kränkning är. Detta kan vi göra genom att olika samarbetsövningar, rollspel och diskussioner på arbetsplatsen.
2. För att kunna se och förstå alla barn i verksamheten behöver vi utbilda oss i lågaffektivt bemötande samt implementera det i förskolan.

Utifrån diskrimineringsgrunderna analyserar vi så här:

-Kön

Vi behandlar alla i verksamheten, både barn och vuxna, lika oavsett kön. På förskolan använder vi oss böcker där både pojkar och flickor är huvudpersoner. Pedagogerna lyssnar in barnens funderingar som uppstår kring kön och reflekterar kring det tillsammans med barnen. Var uppmärksam på genus i regellekar som "Björnen sover", varför är **han** farlig? Ta vara på barnens frågor och funderingar om kön och vad som är manligt och kvinnligt.

-Könsöverskridande identitet eller uttryck

På förskolan Österåsen arbetar vi för allas lika värde. Vi arbetar mot fördomar genom att prata och reflektera tillsammans med barnen om att alla människor är olika men har lika värde. I förskolan arbetar vi utifrån barnens intressen och inte efter deras kön.

Något som vi pedagoger behöver vara medvetna om, är att inte kommentera barnens kläder eller utseende t.ex. Anna vad söt klänning du har, eller Max vad du ser tuff ut i din nya frisyr. Det förstärker bilden av flickan som söt och rar och killen som tuff och hård.

Får man vara söt och rar som kille och tuff och hård som tjej?

Vända på perspektiven. Tjejen tuff / fin

-Etnisk tillhörighet Religion eller annan trosuppfattning

Vi är nyfikna och intresserade av familjernas religioner och kulturer. För att uppmärksamma att förskolan har barn från olika kulturer har vi ”internationella veckan”, då vi serverar mat från olika länder, hänger upp flaggor m.m.

Vi uppmärksammar olika traditioner och svarar på barnens frågor på ett öppet och fördomsfritt sätt. Vårdnadshavarna som har en annan etnisk tillhörighet än svenska, ska känna sig lika välkomna som en infödd svensk. På bästa sätt försöker vi göra alla delaktiga trots språkförbistringar. Vi försöker på olika sätt förmedla information även om man inte har ett gemensamt språk. (Det som kan leda till exkludering är all information inte går ut på deras hemspråk.)

-Funktionsnedsättning

På förskolan Österåsen är risken liten att utsättas för diskriminering och kränkande behandling pga. Funktionsnedsättning då pedagogerna arbetar främjande och förebyggande mot detta.

Pedagogerna arbetar främjande genom ha ett naturligt och inkluderande förhållningssätt till alla barn. Vi svarar så rakt och enkelt som möjligt på det barnen frågar om samt arbetar med alla barns självbild och stärka det barnen är bra på. Vi pedagogerna reflekterar över vårt förhållningssätt för att inte kränkningar och diskrimineringar skall ske och vi arbetar utifrån Lpfö varje dag där det står om att alla barn ska utveckla förståelse för allas lika värde oberoende av några av diskrimineringsgrunderna.

För att förebygga att inte diskriminering och kränkandebehandling ska ske pga. Funktionsnedsättning arbetar och diskuterar vi pedagoger regelbundet kring inkluderingsfrågan för att undvika att något barn ska exkluderas i verksamheten.

Vi läser på och skaffar oss kunskap kring de funktionsnedsättningar som finns eller ska komma till förskolan för att vi ska känna oss trygga och kunna bemöta frågor kring funktionsnedsättningen. Vi är närvarande för att kunna se och höra så att inte kränkningar sker.

-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. Vi tar hjälp av litteratur som innehåller olika familjekonstellationer för att lyfta att familjer kan se ut på olika sätt och för samtal om det med barnen.

-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.

-Kränkande behandling

Vi ser att det kan uppstå kränkande behandling fysiskt, psykosocialt och verbalt både inomhus och utomhus på förskolan om vi pedagoger inte är närvarande och tar ansvar för varandras barn. Vi behöver vara uppmärksamma på undanskymda platser samt särskilda situationer där kränkningar kan uppstå t.ex toaletsituation.

2.3 Planerade aktiva åtgärder

Planerade främjande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Pedagogerna är närvarande där barnen leker både ute och inne.	När planen är antagen samt hela tiden.	Alla pedagogers ansvar
Alla pedagoger säger ifrån och reagerar när man ser eller hör något som kan uppfattas som kränkande från barn eller kollegor.	När planen är antagen samt hela tiden.	Alla pedagogers ansvar

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
1. Samarbetsövningar, rollspel och diskussioner är bra att arbeta vidare kring för att	Pedagogerna planerar i arbetslagen när dessa tillfällen passar i verksamheten.	Alla pedagogers ansvar.

skapa förförståelse och inte kränka någon.		
2. Utbilda oss i lågaffektivt bemötande samt implementera det i vår verksamhet.	Uppstart i oktober på kompetensutvecklingssdagen 29 oktober.	Alla pedagoger i verksamheten.

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

3.1 Barns/elevs delaktighet

- Personalen lyfter delarna ur planen med barnen utifrån ålder och mognad. Pedagogerna lyssnar in vad barnen uttrycker i samtalen och tar med sig det i planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- För att starta reflektioner när det gäller diskriminering och kränkande behandling med barnen, tar pedagogerna hjälp av litteratur eller utför rollspel.
- Tillsammans med barnen diskuterar och visar pedagogerna om hur vi ska vara mot varandra för att alla ska må bra och känna sig trygga.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Planen finns att läsa på hemsidan för vårdnadshavarna. Förskolechefen har i uppdrag att lyfta arbetet med planen under föräldramötet och uppmuntra vårdnadshavarna att komma med synpunkter. Planen kommer även att lyftas i:

- Föräldraråd, för att ha möjlighet att vara delaktiga i planen.
- Inskolningssamtal, föräldramöte och utvecklingssamtal.

- Hemsida
- Hall/ informationstavla

3.3 Medarbetares delaktighet

- Alla som arbetar i förskolans verksamhet, som städ, kost osv, ska vara delaktiga i utformningen av planen och det är förskolechefens ansvar att det sker.
- På apt tas planen upp som en punkt i dagordningen och följer upp hur vi arbetar med den.
- I kvalitetsverktyget skriver pedagogerna i processen kring det förebyggande arbetet ute på avdelningarna.
- Förskolechefen ansvarar för att nyanställd personal informeras över planen och hur vi arbetar med den.

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 anmälningsskyldighet 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 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”

4.3. 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

Vi har i föräldraenkäten förra året fått ett bra resultat vad gäller barns trygghet och föräldrars förtroende för oss pedagoger. Det visar att vi medvetet arbetat med planen mot diskriminering och kränkande behandling. De flesta av

pedagogerna har gått kurs i anknytning och mentalisering. Vi har gått igenom samtliga diskrimineringsgrunderna så att alla pedagoger är medvetna om vad som menas med dessa och kan vara observanta på att förhindra kränkningar inom dessa områden. Vi har sett att vi behöver vara uppmärksamma så att inte kränkningar sker från vuxen till barn och inte bara barn emellan eller barn mot vuxen som vi tidigare skrivit. Ett fall av kränkning har anmälts under året.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Pedagogerna rör sig över hela gården så att kränkningar inte sker	Ja men behöver hållas ständigt aktiv.	Detta är något vi alltid måste tänka på och påminna varandra om för att inte barn ska kunna kränka varandra på undanskymda platser.
Alla pedagoger säger ifrån och reagerar när man ser eller hör något som kan uppfattas som kränkande från barn eller kollegor.	Ja	Detta behöver alltid hållas ajour. Det ingår i vårt uppdrag. Vi har i personalgruppen övat på olika ”case” för att känna oss säkrare i hur vi arbetar vid misstanke om kränkning.
Samarbetsövningar, rollspel och diskussioner för att skapa förståelse.	Både ja och nej. Vi behöver fortsätta med samarbetsövningar och rollspel.	Vi har haft mycket diskussioner i små och stora grupper med barnen om hur man är mot varandra och hur andra känner det. Några samarbetsövninga

		r har vi haft men inga rollspel.
--	--	-------------------------------------

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 är 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/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.