



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Regattans förskola

Läsår 2017/2018

Antagen
Mariestad
2017-12-01

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).....	10
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	10
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	10
3.3 Medarbetares delaktighet.....	10
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	11
5. Uppföljning, utvärdering och redogörelse avseende föregående läsår	14
5.1 Följ upp och utvärdera.....	14
5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder.....	15
6. Referenser.....	16
7. Bilagor.....	17
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	17
7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	22



1. Inledning

Som stöd för arbetet mot diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med planen inkluderas i det systematiska kvalitetsarbetet. Planen kan ses som en dokumentation av det främjande, förebyggande och åtgärdande arbetet och den ska upprättas årligen för varje verksamhet inom förskolan och skolan.

I planen ska det finnas aktiva åtgärder för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska det finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn/elever, vårdnadshavare och medarbetare medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska skriftligen dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärderna ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

1.1. Syfte

Regattans förskolas 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 Marita Lemming 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.

Pedagogerna har upptäckt att vi i vår strävan efter att stötta alla barn utifrån deras utveckling och behov, finns risken att ett barn kan utsättas för diskriminering och kränkande behandling av andra barn just för att vi pedagoger är nära det barnet.

Vid tillfällen då det är många barn på samma begränsade yta ökar risken för konflikter som kan leda till diskriminering och kränkande behandling. Barnen har i samtal med oss pedagoger lyft olika platser och situationer där det uppstått konflikter.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Vi stöttar alla barn oavsett behov och är lyhörda på barnens signaler mot varandra. I vårt arbete kring ett barn som behöver extra stöttning kan det få motsatt effekt då andra barn förstår att barnet är ”annorlunda”. Vi är lyhörda och möter alla barn där de är, och besvara frågor som barn ställer.

När en grupp av barn går på skogsutflykt finns mer yta inomhus och på gården. Det uppstår färre konflikter.

Främjande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna:

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

Kön

Vi benämner inte slentrianmässigt gruppindelningar på barnen med kön utan med andra namn som inte har med kön att göra. Allt lekmaterial och alla aktiviteter är tillgängliga för alla barn oberoende av kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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

Etnisk tillhörighet

Vi visar nyfikenhet för barns olika etniska tillhörigheter genom att visa intresse för barnens/familjernas hemspråk och kultur. Vi uppmuntrar de barn som kan tala flera språk och uppmärksammar det som mycket positivt och pratar om det i barngrupperna. Vi väcker barnens intresse för varandras etniska tillhörighet genom att prata om vad olika ord heter på svenska och andra språk. Vi har förmånen att ha medarbetare med annan etnisk tillhörighet och vi ser det som en tillgång i verksamheten.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi gör ingen skillnad på vilken religion eller trosuppfattning du har. Alla är lika välkomna i vår verksamhet. Vi arbetar för att barnen utvecklar sin förmåga att leva sig in i och respektera andra kulturer och värderingar. Att se varandras olikheter som något positivt och uppmuntra hemspråket. Barnen serveras den mat vårdnadshavarna önskar utifrån sin religion eller trosuppfattning.

Funktionsnedsättning

Vi anpassar verksamheten med hänsyn till barnens olika förutsättningar och villkor. Vi tänker noga igenom vilka gemensamma aktiviteter vi väljer och hur vi utformar aktiviteterna så att alla barn ska kunna delta på sina villkor. Vi har ett nära samarbete med förskolans specialpedagog för handledning av personalen i frågor som berör barn i behov av särskilt stöd. Om vi har barn i våra grupper som av en eller annan orsak behöver anpassningar utifrån en funktionsnedsättning fördjupar personalen sina kunskaper om det genom relevant fortbildning. Även vårdnadshavare är en viktig kunskapskälla. Praktiska hinder eller brist på resurs är exempel på sådant som skulle kunna innebära risk för diskriminering utifrån funktionsnedsättning, beroende på vad nedsättningen innebär.

Sexuell läggning

Utifrån barnens egna beskrivningar av sina familjer blir det naturligt att prata om att familjer ser olika ut. Vi utmanar barnens tankar i leken när t.ex. barnen säger att det måste vara en mamma och en pappa i leken, så säger vi att det kan bo två pappor eller två mammor här. Det finns en risk om vi låter den stereotypa normen påverka förhållningsättet om vi till exempel pratar i termer om ”mamma och pappa” istället för andra begrepp som tex. vårdnadshavare. Om vi inte är medvetna om vilka familjekonstellationer våra barn lever i blir risken ännu större. Vi synliggör och bejakar olika familjekonstellationer och får varje barn att känna stolthet över sin familj.

Ålder

Vi fyller verksamheten med aktiviteter och material som är anpassade till barnens förutsättningar och intresse, och benämner inte gruppindelningar på barnen med ålder utan använder andra begrepp.

2.3 Planerade aktiva åtgärder

Främjande och förebyggande åtgärder som skäligen kan krävas. Åtgärderna är överförda och tidsplanerade i enhetens kvalitetsverktyg för att fortlöpande genomföras. För definition av begreppen främjande och förebyggande, se bilaga 1.

Planerade främjande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Vara närvarande pedagoger för att stötta barnen i deras samspel med varandra.	Ständigt pågående under läsåret.	Alla pedagoger.
Dela upp barngrupperna i mindre grupper under dagen för att skapa mindre sammanhang för barnen att vara i och färre relationer att förhålla sig till.	Ständigt under läsåret.	Alla pedagoger.

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Prata med övriga hemvister inför planerade skogsbesök för att förhindra många barn på samma yta.	Ständigt pågående under läsåret.	Alla pedagoger.
Organisera personaltätheten i förhållande till antal barn.	Ständigt pågående under läsåret.	Alla pedagoger och förskolechef.
Utveckla vår medvetenhet kring normer för ge förutsättningar för normkreativitet. Läs litteratur och diskutera i gruppen, reflektera över material och miljöer på varje hemvist.	Under läsåret.	Alla pedagoger och förskolechef.
I vår miljö finns det dolda platser (vid gavlarna utomhus, under trapporna och i hallarna inomhus) där diskriminering och kränkande behandling kan uppstå. Vi fördelar oss i alla våra miljöer för att stötta lek och samspel, och på så sätt förebygga att kränkningar inte sker.	Ständigt pågående under läsåret.	Alla pedagoger.
Barnen vill vara i fred i sin lek ibland utan att vi pedagoger finns nära. Vi måste	Ständigt pågående under läsåret.	Alla pedagoger.

<p>respektera barnens lek och vilja men samtidigt vara uppmärksamma då det vid dessa tillfällen och dolda platser som kränkningar kan ske.</p>		
--	--	--

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

3.1 Barns/elevs delaktighet

Pedagogerna har ständigt barnen i fokus. De observerar barnens lek och samspel, är närvarande pedagoger för att stötta och hjälpa i lek och kommunikation. De äldre barnen på förskolan har uttryckt sina tankar och upplevelser av situationer och platser till pedagogerna. Dessa observationer och samtal har sammanställts och analyserats, och är identifierade som de risker och hinder som finns i vår verksamhet.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Arbetsmaterialet har mailats till alla vårdnadshavare för läsning med möjlighet att återkoppla till förskolan med synpunkter för det fortsatta arbetet av framtagandet av planen. Pedagogerna har i samtal med vårdnadshavare uppmärksammat händelser och platser där konflikter uppstått, och sedan i pedagoggruppen diskuterat dem som risker och hinder.

3.3 Medarbetares delaktighet

Alla pedagoger har deltagit i framtagandet av planen genom utvärdering av föregående läsårs plan, diskussion kring nuläge, undersökning av risker och hinder och analyser av dessa. Detta arbete har gjorts genom diskussioner i smågrupper, i arbetslag och tillsammans i hela huset på kompetensutvecklingsdag i maj och på arbetsplatsträffar under september 2017. Övrig personal som kokerska och lokalvårdare har getts möjlighet att läsa och återkoppla med synpunkter till förskolechef och pedagoger för det fortsatta arbetet av framtagandet av planen.

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

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.

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.

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” till nämnd.

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, Annica Henrysson, 0501-75 67 27.

Avgränsningar

Om barn 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 startar utredning och vidtar åtgärder. Förskolechef 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. 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 anser att insatta åtgärder fungerar och diskrimineringen/kränkningen upphört avslutas ärendet

Uppföljning

När utredning har avslutats ska förskolechef göra regelbundna uppföljningar med berörda barn 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/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, detta för att se om något barn 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.

Mål 2016/2017:

Utveckla förskolan interkulturella förhållningssätt (samspelet eller mötet mellan människor med olika kulturell eller språklig bakgrund). Vi vill hitta metoder för att kunna bemöta alla familjer likvärdigt oavsett kulturell bakgrund.

På Regattan har vi tidigare inte tagit emot så många familjer från andra kulturer. Då vi nu börjar möta fler känner vi att vi behöver utveckla vårt arbete med det interkulturella. Vi vill att alla familjer ska känna att de behandlas likvärdigt. Vi vill att vi och barnen får möjlighet att lära oss om varandras kulturer.

Resultat:

Vi upplever inte att målet är uppnått och vi diskuterar kring vad vi egentligen vill med målet. Vi hade behövt klargöra det för att få redskap att arbeta mot målet.

Vi känner att vi bemöter barn och föräldrar med respekt oavsett vart de kommer ifrån.

Vi har under läsåret inte gjort anmälningar om kränkning eller diskriminering.

Analys:

Vi tycker att det är ett svårt begrepp och vi saknar kunskap kring ämnet.

Vi upplever inte att det här har varit ett problem men hur upplever föräldrarna det?

Vi kan bli bättre på att redan under inskolningen ha böcker, sång och musik med mera på familjernas hemspråk för att det ska bli tryggare för barnen och att det ska finnas något välkänt. Föräldrarna kan därigenom känna att de kan bidra och inte bli exkluderade.

Vi upplever att det mest är ett språk- och kommunikationsproblem (inte kulturellt) och det är guld värt att ha med tolk på möten.

Som vi skrev i resultatet så upplever vi att vi bemöter barn och föräldrar med respekt oavsett vart de kommer ifrån. Vi tycker att det stämmer väl överens med vår vetenskapliga grund.

Vi för en dialog med varandra och med förskolechef kring vad som är en kränkning för skapa förståelse för varandra, tolka de yngre barnen som inte kan uttrycka sig språkligt och följa upp alla barns upplevelser.

Vetenskaplig grund

För att kunna skapa en bra interkulturell miljö, krävs det att alla lärare samverkar och använder sig av en helhetsyn på barn och föräldrar.” (Eklund 2003)

Förskolans läroplan säger:

”Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning” (Lpfö 2010)

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Då föregående års plan är inte är skapad i samma format som det här årets mall finns inga åtgärder beskrivna eller utvärderade enligt denna mall. Arbetet beskrivs i text under rubrik 5.1.		

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 att 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.

7.2 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 §)

7.3 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.