



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Lyrestads förskola

Läsår 2017-2018

Antagen
Mariestad
2017-11-09

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.....	5
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	6
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	8
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	8
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
3.3 Medarbetares delaktighet.....	8
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	9
4.1 Rutiner för all personal i förskolan.....	9
4.2 Rutiner för att utreda och åtgärda när barn kränks av annat barn.....	9
4.3 Rutiner för när personal kränker, diskriminerar eller trakasserar barn.....	9
4.4 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.....	11
6. Referenser.....	12
7. Bilagor.....	13
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	13
7.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	16
7.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	18



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

Lyrestads 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/elevens 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/elevens trygghet, studiero samt deras rättigheter.

1.2. Ansvar

Monika Olsson 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.

Lyrestads förskolas undersökning, se 2.2, visar att vi generellt sett har ett fungerande främjande och förebyggande arbete när det gäller dessa områden, men inom några delar har vi sett eventuella risker eller hinder för diskriminering eller lika rättigheter och möjligheter i verksamheten:

Etnisk tillhörighet

En upptäckt risk utifrån denna aspekt är att vi har väldigt lite erfarenhet kring annan etnisk tillhörighet.

Funktionsnedsättning

För närvarande har vi inga barn med funktionsnedsättning och därmed finns en risk att vi inte gör barnen medvetna om dessa olikheter.

Sexuell läggning

För närvarande har vi bara traditionella familjesituationer och därmed finns en risk att vi inte arbetar främjande.

Ålder

Vi funderar kring om det finns en risk att överflyttning av barn mellan avdelningarna sker utifrån ålder och inte utgår från behov.

Kränkande behandling

Som pedagoger strävar vi efter att vara ständigt närvarande, men i alla situationer räcker man inte till. Det finns situationer och platser på förskolan som t.ex. toaletter samt utomhus där ytorna är större när vi inte kan se och höra allt som barnen gör och säger.

2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

Utifrån genomförd undersökning har vi inte sett att det föreligger risker inom alla områden och kan därför dra slutsatsen att vi generellt har ett fungerande främjande och förebyggande arbete.

Övergripande innebär vårt främjande arbete att vi arbetar systematiskt med hur man är en bra kompis genom att uppmärksamma och lyfta barnens positiva handlingar. Vi arbetar för att skapa ett positivt klimat i gruppen genom t.ex. gruppstärkande lekar. Detta gör vi också genom att dela upp barnen i mindre grupper. Vi kan då vara mer närvarande och lyssna in barnen. Vi upplever också att konflikterna minskar avsevärt och att barnen kommer mer till sin rätt.

Vi lyfter barnens olikheter på ett positivt sätt för att alla barn ska ges möjlighet att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av stereotypa föreställningar.

Genom att vara närvarande pedagoger finns vi med barnens i alla situationer och kan ofta agera direkt vid kränkande handlingar. Vi försöker ligga steget före och på så sätt kan vi förutse och avleda konflikter. Vi låter barnen ta mer eget ansvar vilket resulterar i att de får större självkänsla/självförtroende vilket förebygger kränkande handlingar.

Kartläggning av förskolans främjande och förebyggande arbete utifrån de sju diskrimineringsgrunderna:

Kön

Vi upplever att vi skapar miljöer som är tillgängliga för alla barn. Vi kan inte se att barnen väljer miljöer utifrån kön på vår förskola. Något som vi reflekterat över är att det saknas manliga pedagoger. Skulle det göra någon skillnad?

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Vi har en samsyn i förskolan i att alla barn får se ut som de vill, att man tex får ha vilka kläder man vill. Det är viktigt att man som pedagog är medveten om sitt förhållningssätt och ständigt diskuterar dessa frågor.

Etnisk tillhörighet

En risk vi ser utifrån denna aspekt är att vi har väldigt lite erfarenhet kring annan etnisk tillhörighet. Vi visar nyfikenhet och intresse för barns olika etniska tillhörigheter. Med respekt för familjen uppmärksammar vi kultur och språk utifrån deras önskemål.

Religion eller annan trosuppfattning

Vi är intresserade och uppmärksammar skilda religioner/trosuppfattningar. Vi har förståelse för valen som de vill göra i mötet utifrån deras religion och vår verksamhet. Vi har en öppen dialog med föräldrarna om deras religion och önskemål.

Funktionsnedsättning

Vi arbetar främjande genom att anpassa verksamheten och miljön efter barnens behov. Alla pedagoger ansvarar över att fördjupa sina kunskaper angående funktionsnedsättning. Vi har ett nära samarbete med vårdnadshavare och specialpedagog.

För närvarande har vi inga barn med funktionsnedsättning och därmed finns en risk att vi inte gör barnen medvetna om dessa olikheter.

Sexuell läggning

När det i barngruppen dyker upp tankar och frågor angående sexuell läggning tar vi tillfälle att diskutera med barnen att familjer kan se olika ut eller att man kan ha olika sexuella läggningar.

För närvarande har vi bara traditionella familjesituationer och därmed finns en risk att vi inte arbetar främjande. Vi skulle kunna lyfta det mer medvetet till exempel genom litteratur och på det sättet arbeta mer förebyggande.

Ålder

Vi anpassar oftast indelningar i barngruppen utifrån intressen, behov och förutsättningar i stället för ålder. Vi funderar kring om det finns en risk att vi överflyttar barn mellan avdelningarna nästan uteslutande utifrån ålder och inte deras behov.

Kränkande behandling

Som pedagoger strävar vi efter att vara ständigt närvarande, men i alla situationer räcker man inte till. Det finns situationer och platser på förskolan som t.ex. toaletter samt utomhus där ytorna är större när vi inte kan se och höra.

Ett sätt att arbeta förebyggande med detta skulle kunna vara att genomföra trygghetsvandringar med de äldre barnen på förskolan. På så sätt kan vi bättre kartlägga de olika miljöer där kränkningar kan uppstå.

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
Att arbeta vidare med det pågående främjande arbetet som beskrivs i analysen, se avsnitt 2.2	Fortlöpande	Samtliga pedagoger på förskolan

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Lyfta frågor om etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning på ett mer medvetet sätt tillsammans med barnen, till exempel genom litteratur, bilder, samtal mm för att på det sättet arbeta mer förebyggande mot diskriminering och kränkningar utifrån dessa områden.	Åtgärden påbörjas vid terminens start och genomförs fortlöpande under läsåret 2017-2018	Samtliga pedagoger på förskolan.
Diskutera hur avdelningarnas indelning skulle kunna ske och motiveras på annat sätt än att strikt följa åldersordning.	Utvärdering av nuvarande gruppers indelning i december 2017. Planering av nya grupper i april-maj 2018.	Förskolechef och utsedda representanter från pedagogerna.
Genomföra trygghetsvandringar med de äldre barnen på förskolan för att kartlägga barnens syn på om det finns miljöer där kränkningar kan uppstå.	Oktober 2017. April 2018.	Pedagoger på Fjärilen.

3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

3.1 Barns/elevs delaktighet

Vi gör barnen delaktiga i framtagandet av planen genom dagliga samtal där de får tillfälle att reflektera över sina handlingar samt uppmuntras att ge sina synpunkter. Vi kan gå trygghetsvandringar med barnen, göra intervjuer och arbeta med exempelvis dockteater där handlingar och situationen gestaltas.

3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavare görs delaktiga i framtagandet av planen och delges information om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom inskolningssamtal, föräldramöten, utvecklingssamtal samt månadsbrev. I den dagliga kontakten uppmanas vårdnadshavare att ge sina åsikter och synpunkter kring hur arbetet kan förbättras. Under inskolningssamtalet är vi tydliga med föräldrarna att deras synpunkter är viktiga i arbetet med framställningen av planen. Pedagogerna ansvarar över att vårdnadshavares tankar och idéer skrivs med i planen. Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns tillgänglig på hemsidan samt på avdelningarnas anslagstavlor.

3.3 Medarbetares delaktighet

All personal på förskolan, pedagoger, kök- och städpersonal samt vaktmästare görs delaktiga i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom att få information om planen via mail, där samtliga berörda ska ha inflytande över innehållet. Vi informerar muntligt kök- och städpersonal samt vaktmästare när planen ska utformas och är tydliga med att deras synpunkter och tankar är viktiga att få med i planen. Pedagogerna ansvarar för att dessa tankar och synpunkter kommer med i planen.

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

4.1 Rutiner för all personal i förskolan.

Det är viktigt att all personal i verksamheten tar alla signaler om trakasserier och kränkande behandling på allvar och agerar snabbt. Kränkningar upphör inte automatiskt utan brukar i stället öka om de inte aktivt motverkas.

All person 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 och/eller diskriminering 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 anmälan till nämnd.
- 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. Monika Olsson, 0501-75 67 21
- Har barnet blivit kränkt av förskolechef?
Meddela chef för förskola och pedagogisk omsorg. Annica Henrysson, 0501-75 67 27.

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

Diarietföring

Diarietför 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.

Under läsåret 2016/2017 har det inte gjorts någon anmälan och kränkningar på Lyrestads förskola. Vi ser att det främjande arbete som bedrivits under året bidragit till att förhindra att kränkningar kunnat ske. Vi ser dock ett behov av att löpande diskutera begreppet kränkning och vad det innebär för att inte riskera att missa om något barn känt sig kränkt.

Uppföljningen och utvärderingen grundar sig i föregående läsårs plan mot diskriminering och kränkande behandling. Nuvarande plan skiljer sig till viss del i upplägg från förra årets vilket gör det svårt att följa upp föregående läsårs undersökning enligt denna plan. Vi redogör här för uppföljningen och utvärderingen av våra tidigare mål och handlingsplaner.

5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Reflektionsmöten där barnsyn diskuteras	delvis	Endast ett fåtal tillfällen har genomförts då diskussioner kring barnsyn har skett organiserat, exempelvis på kompetensutvecklingsdag och avdelningsmöte.

Arbeta aktivt för att utveckla barnens respekt för olika kulturer och värderingar	nej	Inget aktivt arbete inom detta område har dokumenterats, därför går målet inte att utvärdera.
---	-----	---

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.