



MARIESTAD

Plan mot diskriminering och kränkande behandling för Tunaholmsskolan

Läsår 2016/2017

Antagen
Mariestad
2016-09-20

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	3
1.2. Ansvar.....	3
2. Enhetens mål	5
3. Främjande och förebyggande arbete.....	5
3.1 Främjande.....	5
3.2 Förebyggande.....	7
4. Förankring av planen.....	8
4.1 Barns/elevs delaktighet.....	8
4.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
4.3 Personalens delaktighet.....	8
5. Utvärdering, kartläggning och analys.....	8
5.1 Utvärdering av föregående läsårs plan.....	8
5.2 Kartläggning av föregående läsårs plan	9
5.3 Analys av föregående läsårs plan	9
6. Rutiner/åtgärder vid akuta situationer	10
7. Referenser	15
8. Bilagor	16
8:1 Bilaga 1 -- Förväntansdokument.....	
8.1 Bilaga 1 – Definitioner	17
8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument	20
8.3 Bilaga 3 – Anmälningsskyldighet.....	22
8.4 Bilaga 4 – Checklista arbetsgång	23



1. Inledning

Som stöd för arbetet med likabehandling och mot diskriminering och kränkningar, ska varje förskola/skola utarbeta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med den är det systematiska kvalitetsarbetet inom området. 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 mål för de främjande och förebyggande insatserna som bygger på kartläggningar och utvärderingar av tidigare års arbete. Där ska finnas en beskrivning av vilket arbete som planeras och vilka rutiner som gäller. Planen ska beskriva hur barn på Tunaholmsskolans och elever medverkar i det främjande och förebyggande arbetet.

Planen ska vara känd hos alla i verksamheten och hos barns och elevers vårdnadshavare.

1.1. Syfte

plan för att främja trivsel och goda relationer grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling (2006:1083). Enligt dessa lagar ska skolan arbeta för barns/elevers lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering, 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/elevers rättigheter oavsett:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder
- tillgänglighet

1.2. Ansvar

Det övergripande ansvaret för planen har rektor och det gemensamma ansvaret för att upprätta planen har elevhälsan samt en representant från varje arbetslag. Elever och vårdnadshavare ges möjlighet till delaktighet i arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling. Sedan har samtlig

personal på skolan ansvaret att dagligen arbeta utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling.

2. Enhetens mål

I skolans uppdrag ingår utöver kunskaper och färdigheter även förståelse för och ett avståndstagande från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Tunaholmsskolan arbete ska genomsyras av demokratiska värderingar. Vi vill skapa en miljö där hänsyn och ömsesidig respekt präglar umgängestonen och där vi ser olikheter som en tillgång. Vi vill att alla elever och all personal känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

Utifrån tidigare mål och analys framkommer bland annat att elever känner sig otrygga i samma utsträckning som under föregående år. Vidare uppfattar eleverna i nästan lika hög utsträckning som tidigare att man säger fula och rasistiska kommentarer till varandra i skolan. Vi finner det därför angeläget att arbeta ytterligare med detta.

2.1 Mål 2016/2017

1. Antalet elever som uppfattar att man säger fula ord till varandra i skolan ska minska från 77 procent till 50 procent fram till juni 2017.
2. Antalet elever som känner sig otrygga på skolan ska minska från 19 procent till 10 procent fram till juni 2017.
3. Färre elever ska ha hört rasistiska kommentarer eller negativa uttalande kopplade till etnicitet. Vid enkätundersökning förväntar vi oss att antalet elever som hört rasistiska uttalande ska minska från 62 procent till 30 procent till juni 2017.

2.2 Hur mäter vi måluppfyllelsen

Tunaholmsskolan genomför varje år en enkätundersökning (Tunas attityder) där trygghet, språkbruk och etnicitet är några av de faktorer som mäts. Denna enkät ligger som grund för tidigare resultat inom ovan nämnda faktorer och därmed kan resultatet jämföras år från år.

3. Främjande och förebyggande arbete

3.1 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.

Främjade insatser på Tunaholmsskolan utifrån diskrimineringsgrunderna; kön, könsövergripande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och tillgänglighet.

- Elever och klassföreståndare träffas en gång per vecka, vid så kallad mentorstid. Där diskuterar eleverna frågor som rör dem och deras tillvaro på skolan. Här finns även en möjlighet för läraren att använda tiden för individuella samtal med eleven kring elevens närvaro och studiesituation.
- Mentorstiden används även till arbete med värdegrundsfrågor. T.ex. att prata om diskrimineringsgrundernas innebörd och vilket betydelse de har i samhället i stort, och i skolans verksamhet.
- Skolan anordnar ”klassens dag” en till två gånger per läsår. Där får eleverna ytterligare möjlighet att aktivt arbeta med gruppfrämjande aktiviteter med fokus på social samanhållning och värdegrundsfrågor.
- Skolan har ett elevhälsoteam bestående av rektor, biträdande rektor, specialpedagog, skolsköterska, skolkurator, speciallärare och studie- och yrkesvägledare som träffas en gång i veckan. Dit kan lärare komma för att diskutera lärmiljön samt specifika elever och/eller klasser.
- Delar av elevhälsoteamet har även en ”drop-in” tid en gång i veckan dit lärare kan komma för att diskutera sociala och pedagogiska dilemman med elevhälsans professioner.
- Skolsköterskan genomför hälsosamtal på samtliga elever i årskurs 7. Under samtalet frågar skolsköterskan bland annat om eleven har upplevt diskriminerande eller kränkande behandling eller om hen sett att det förekommer på skolan.
- Specialpedagog, speciallärare och/eller skolkurator medverkar och gör observationer på lektioner, för att kunna påverka elevernas arbetsmiljö och ge personal handledning.
- Skolkurator ansvarar tillsammans med rektor för att det sker kartläggning av skolans lokaler och på skolgården om var elever

eventuellt upplever sig otrygga och där de upplever att risken för kränkningar ökar.

- Fritidsledare hjälper elever bedriva elevcafé på skolan och finns tillgängliga i uppehållsrummet. Fritidsledarnas arbetsuppgifter blir en del av det främjande arbetet genom kontinuerlig vuxennärvaro. Fritidsledare kan intervjuas i samband med olika kartläggningar.
- Resurspersonal finns på skolan som gör viss del av sin tid i korridoren under elevraster.

3.2 Förebyggande arbete och arbete mot skolans mål

<i>Vad:</i>	<i>När:</i>	<i>Hur:</i>	<i>Ansvarig:</i>
Mål 2. Öka tryggheten	Under renoveringsarbete 2017	Otrygga platser byggs om i renovering.	Rektor
Mål 2. Öka tryggheten		Schemalagda rastvärdar i arbetslagen.	Arbetslag
Mål 1, 3 Minska dåligt och kränkande språkbruk samt rasistiska/negativa uttalanden kopplade till etnicitet.	Under våren 2017	Ev. Morgan Allings mission	Mentor/arbetslag Kurator

4. Förankring av planen

De två planerna, årlig plan mot kränkande behandling samt likabehandlingsplan mot diskriminering och trakasserier, sammanförs i ett dokument i enlighet med riktlinjer från BEO. <http://korta.nu/n75r4>. Planen har upprättats och förankrats genom dialog i olika forum.

4.1 Barns/elevs delaktighet

Varje klassföreståndare går igenom planen tillsammans med eleverna så att eleverna ges tillfälle att komma med förslag till ändring och komplettering. Detta sker i inledningen av läsåret.

4.2 Vårdnadshavares delaktighet

Skolan informerar om planen vid inledning av varje läsår samt lägger ut den på Infomentor. Vårdnadshavare har möjlighet att komma med synpunkter på planen via mentor eller direkt till skolledning.

4.3 Personalens delaktighet

Planen utarbetas genom ett arbetslag bestående av rektor, samt en representant från varje arbetslag och elevhälsan. Planen går sedan igenom under personalens APT och personalen ges möjligheter att ändra eller komplettera planen.

5. Utvärdering, kartläggning och analys

5.1 Utvärdering av föregående läsårs plan

Målet för 2015 var att i första hand verkställa planen för Tunaholmsskolan, det vill säga göra den känd bland personal och elever. För att nå det målet startades en arbetsgrupp bestående av tre pedagoger, en från varje arbetslag samt rektor och delar av elevhälsoteamet. Gruppen träffades var fjärde onsdag för att diskutera planen och dess innehåll. Pedagogerna har sedan återgett mötetts innehåll till respektive arbetslag som senare vidarebefordrat till sina mentorselever.

Vi hade även som mål 2015 att arbeta på relationen mellan elever och deras mentorer. Detta gjordes genom att förtydliga mentorsuppdraget och att öka ut mentorstiden samt införa heldagar där relationsbyggandet mellan elever och mentorer har varit i fokus.

5.2 Kartläggning av föregående läsårs plan

För att kartlägga föregående läsårs plan använde vi oss av enkätundersökning. Vi bad elever att fylla i en enkät vid två tillfällen ("Tunas attityder" bilaga 2). Den första enkäten genomfördes i april 2015. Av den framgick bland annat att 68 procent känner till att vi har en plan mot diskriminering och kränkande behandling, 21 procent av eleverna känner sig otrygga i skolan, 77 procent tycker att elever säger fula ord till varandra på skolan och 64 procent har hört rasistiska kommentarer i skolan. Vidare säger 78 procent att det finns någon vuxen de kan vända sig till vid behov (jämför med 14 procent från 2014).

Den andra enkäten genomfördes våren 2016. Av den framgick bland annat att 79 procent känner till att vi har en plan mot diskriminering och kränkande behandling, 19 procent av eleverna känner sig fortsatt otrygga och att 71 procent av eleverna säger fula ord till varandra på skolan. Vidare anger 62 procent av eleverna att de hört rasistiska kommentarer.

5.3 Analys av föregående läsårs plan

Vid analys av föregående läsårs plan så finner vi att målen delvis uppfyllts men att vi fortfarande har en hel del att jobba med när det gäller trygghet i skolan, språkbruk och diskrimineringsgrunden etnicitet.

Ett av målen var att göra planen för diskriminering och kränkande behandling mer känd bland personal och elever på skolan vilket vi delvis lyckats med. Enligt enkätundersökningen bland elever så ser vi att antal elever som känner till planen har ökat något. Dock har vi inte använt oss av någon metod som kan påvisa om planen även blivit mer känd bland personalen. Trots detta bör pedagogerna blivit mer medveten om planen då vi arbetat aktivt med den under förra läsåret. Det som vi behöver bli bättre på är att sprida planen till övrig personal i skolan som inte lärare, till exempel vaktmästare, städpersonal, m.m.

Ett annat mål var att skapa en bättre relation mellan mentorer och elever: Detta utifrån enkätsvaret 2014 då bara 14 procent av eleverna sa att de fanns någon vuxen att vända sig till vid behov. Denna procentsats har nu förbättrats till 78 procent från enkätundersökningen 2015. Anledningen till ökningen kan bero på vår målsättning att förbättra relationen mellan mentorer och elever.

Tunaholmsskolan har under detta läsåret och tidigare läsåret tagit emot ett stort antal nyanlända elever till skolan. Därav valde skolan att arbeta aktivt med diskrimineringsgrunden etnicitet under vårterminen 2016. Detta gjordes i form av filmvisning kopplat till diskussioner, föreläsningar och diskussioner kring etnicitet, tolerans, invandring, mediala bilder om flyktingar. Arbete kring

mångfald i form av mat och kultur har även skett tillsammans med eleverna, samt analyser och diskussioner om fördomar och stereotypa föreställningar om olika etniska grupper som kan förekomma i media eller läromedel.

6. Rutiner/åtgärder vid akuta situationer

Utreda och åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling

Ytterst ansvarig för att inga elever eller vuxna på skolan/fritidshemmet diskrimineras, kränks eller trakasseras är rektor. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan/fritidshemmet känna ansvar för att uppmärksamma och rapportera diskriminering och kränkning. Eleverna gör det efter förmåga, för de anställda vuxna är det en skyldighet.

Arbetsgång för personal om elever är i KONFLIKT med varandra

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1 Upptäckt av konflikt	Den personal som upptäcker konflikt ska genast ingripa. Då den akuta situationen åtgärdats meddelas elevernas mentor.	Personal	Omedelbart
2 Samtal med inblandade	Personal som upptäcker konflikten talar med inblandade elever om möjligt annars mentor. <ul style="list-style-type: none"> • Samtal sker enskilt med de inblandade • utred vad som har hänt: var och en redogör hur och varför • prata om önskat läge: hur gör vi för att konflikt ej ska upprepas. • bestäm tid för uppföljning av överenskommelsen, cirka en vecka senare (t ex mentorstid) • dokumentera samtalet på lämpligt sätt 	Personal/Mentor	I samband med samtalet
3 Kontakta vårdnadshavare	Kontakta inblandade elevers vårdnadshavare och berätta om vad som hänt och vad som nu beslutats enligt uppsatt plan dokumentera samtalen på lämpligt sätt	Mentor/personal	Samma dag

Arbetsgång för personal om elev utsätts för KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev¹

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1 Samtal med berörda och information till rektor	<p>Personal som får information om/eller upptäcker kränkning talar med inblandade elever om möjligt annars mentor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtal sker enskilt med utsatt och aktör • Utred vad som har hänt: var och en redogör hur och varför • dokumentera samtalet på lämpligt sätt • Förklara att kränkningar inte accepteras och inte heller får förekomma enligt lag, och ska genast upphöra. • bestäm tid för uppföljning av kränkningsärendet med berörda parter cirka en vecka senare (t ex mentorstid) • Kontakta vårdnadshavare till utsatt och aktör • Informera rektor om att kränkning skett 	Mentor/ personal	Snarast om möjligt samma dag
2 Anmäl till rektor via blankett	Anmäl kränkning till rektor via blanketten <i>"Anmälan till förskolechef/ rektor vid diskriminering och kränkande behandling"</i>	Mentor/ personal	Skyndsamt
3 Rektor anmäler till nämnd	Rektor gör kränkingsanmälan till nämnden.	Rektor	Skyndsamt
4 Uppföljning	<p>Kränkingsärendet följs upp</p> <ul style="list-style-type: none"> • De berörda eleverna hålls under uppsikt • Uppföljande samtal genomförs med berörda samt deras vårdnadshavare • Dokumentera samtal 	Mentor/ arbetslag	Under ett antal veckor
5a	Ärendet avskrivs.	Mentor/ Arbetslag	När uppföljning

¹ Se Navet: http://navet.mariestad.se/service-och-stod/arbetsrutiner_checklistor/barn-utbildning/Sidor/Diskriminering-och-kränkande-behandling.aspx

Kränkning upphör	<ul style="list-style-type: none"> • Elever informeras och beröms för bra insats. • Vårdnadshavare informeras. • Rektor meddelas och informerar nämnden. 	Rektor	visar att kränkning upphört
5b Kränkning upphör inte	<ul style="list-style-type: none"> • Biträdande rektor ansvarar för fortsatt utredning. • En handlingsplan för åtgärder upprättas för att komma till rätta med problemet. • Vårdnadshavare kontaktas för att informeras om hur utredningen fortskrider med elever och arbetslag samt om vårdnadshavares viktiga roll i samarbetet. 	Bitr. rektor/rektor	När kränkning inte upphör
6 Uppföljning av insatser	<p>Handlingsplanen följs upp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samtal med utsatt och aktör • Kontakt med vårdnadshavare 	Bitr. rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplan
7a Fortsatta kränkningar	Om kränkningarna eller trakasserierna ändå inte upphört vidtas ytterligare åtgärder, till exempel kontakt med andra myndigheter som socialtjänst eller polis	Rektor/Bitr. rektor	Omedelbart
7b Kränkning upphör	<p>Ärendet avskrivs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elever informeras och beröms för bra insats. • Vårdnadshavare informeras. • Rektor meddelas och informerar nämnden. 	Rektor/Bitr. rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplanen

Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1 Upptäckt av kränkning	Händelsen anmäls till rektor av elev, vårdnadshavare eller personal. Elev kan också prata med annan vuxen som hen känner förtroende för. Anmälan dokumenteras kränkingsanmälan görs enligt rutiner.	Rektor	Omedelbart
2 Samtal med vårdnadshavare	<ul style="list-style-type: none"> Rektor informerar vårdnadshavare Samtalet dokumenteras 	Rektor	I samband att anmälan tas emot
3 Samtal med personal samt elev	<ul style="list-style-type: none"> Rektor utreder och åtgärdar: Samtal med personal Samtal med elev Upprättar åtgärder och handlingsplan Utredning och åtgärder dokumenteras. 	Rektor	I samband med insatserna
4 Informera facklig företrädare och skyddsombud	<ul style="list-style-type: none"> Rektor informerar i samtal personals fackliga företrädare samt skyddsombud inom ramen för sekretess. Samtalet dokumenteras 	Rektor	I samband med samtalet
5 Uppföljning 1	<ul style="list-style-type: none"> Rektor följer upp ärendet med elev och hens vårdnadshavare. Uppföljning dokumenteras 	Rektor	Senast två veckor efter att händelsen anmälts.
6 Uppföljning 2	<ul style="list-style-type: none"> Rektor träffar den personal som kränkt eleven och samtalar om hur undervisningen och möten med berörd elev fungerar. Uppföljning dokumenteras 	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
7 Uppföljning 3	Rektor har efter behov ytterligare möte med elev och vårdnadshavare för att följa upp att kränkning upphört.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
8a Ärendet avslutat	Om kränkning upphör avskrivs ärendet Uppföljning sker nästkommande medarbetarsamtal.	Rektor	Enligt handlingsplan

8b Kränkning upphör inte	Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef samt personalavdelning för vidare insatser. Elev och vårdnadshavare kan vända sig till Barn- och elevombudsmannen www.skolinspektionen.se/BEO	Rektor	När kränkning inte upphör trots insats
---	--	--------	--

7. Referenser

- Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling – allmänna råd (Skolverket)
- Lika rättigheter i förskolan – handledning (Diskrimineringsombudsmannen)
- Lika rättigheter i skolan – handledning (Diskrimineringsombudsmannen)
- Skollagen (2010:800)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Socialtjänstlagen
- FN:s barnkonvention

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1 – Förväntansdokument

Det är rektors ansvar att:

- se till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna på skolan
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt att förebygga diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck samt kränkande behandling och trakasserier
- årligen utvärdera och upprätta en plan mot diskriminering samt kränkande behandling i samarbete med personal, elever och vårdnadshavare. Dessa två planer sammanförs i en plan.
- om skolan eller fritidshemmet får kännedom om att diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier förekommer se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att skolans och fritidshemmets personal har ett gemensamt system för hur de anmäler, utreder och dokumenterar upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtagits
- kontakta andra myndigheter vid behov

Det är lärares, fritidspedagogers och annan personals gemensamma ansvar att:

- följa skolans plan och rutiner mot diskriminering och kränkande behandling
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling
- påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering, kränkande behandling och trakasserier misstänks, anmäls eller upptäcks
- dokumentera misstänkt, anmäld eller upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtas

- bevaka att utredda fall av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier följs upp, där den enskilda läraren eller annan personal är berörd
- bemöta elever och kollegor på ett respektfullt sätt
- arbeta för att alla våra olikheter berikar vår verksamhet

Det är alla elevers gemensamma ansvar att:

- påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan
- bemöta elever, lärare och övrig personal på ett respektfullt sätt

1

Det är alla föräldrars gemensamma ansvar att:

- ta del av och handla i enlighet med den här planen mot diskriminering och kränkande behandling
- ta aktiv del av information från skolan
- vara aktiva i elevernas lärande och utveckling
- Samarbeta med skolan i arbetet för att främja trivsel och goda relationer och med de målsättningar som satts upp i planen mot diskriminering och kränkande behandling
- vara uppmärksamma på om någon elev inte har det bra på skolan och då informera skolans personal (information om utsatta elever kan inte återkopplas till uppgiftslämnaren på grund av sekretesskäl, om annan än vårdnadshavare)

8.2 Bilaga 2 – Definitioner

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.

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.

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

Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker en elevs 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. 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.

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.

8.3 Bilaga 3 – 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.

Värdegrunden

Uttrycker det etiska förhållningssätt som ska prägla 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 §)

Förbud mot kränkande behandling

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. (Skollagen 6 kap. 9 §)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att lagen följs. Lagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

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”.

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.

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.

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.

8.4 Bilaga 4 – 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 skola.

8.5 Bilaga 5 – Checklista arbetsgång

1. Börja med punkt 5, ”Utvärdering, kartläggning och analys”
 - Viktigt att de olika verksamhetsdelarna syns i utvärdering, kartläggning, analys, till exempel skola *och* fritidshem

2. Fortsätt med punkt 2 ”Enhetens mål”
 - Utifrån utvärdering, kartläggning och analys sätt målen upp.
 - Målen ska uppfylla SMART-kriterierna
 - S=Specifikt
 - M=Mätbart
 - A=Accepterat
 - R=Realistiskt
 - T=Tidsatt
 - Glöm inte att ha med minst ett mål från diskrimineringsgrunden
 - Viktigt att de olika verksamhetsdelarna syns, till exempel skola *och* fritidshem
 - Hur målen ska nås ska beskrivas och detta kan ske på olika sätt. Till exempel kan man flytta över målen till kvalitetsverktyget, man kan även beskriva direkt under varje mål hur man ska jobba vidare med målet (handlingsplanen bör innehålla: Vad? Hur? Vem? När?)

3. Beskriv enhetens främjande och förebyggande (punkt 3) arbete för att nå enhetens mål
 - Tänk på att vara så konkret som möjligt
 - Skriv gärna i punktform

4. Beskriv hur olika intressenter har gjorts delaktiga i framtagandet av den nya planen. Viktigt är att alla yrkeskategorier är delaktiga.