



**MARIESTAD**

# **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

## **Hasslerörs förskola**

Läsår 2018-2019

**Antagen**  
Mariestad  
2018-10-23

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1. Syfte.....	3
1.2. Ansvar.....	3
2. Främjande och förebyggande arbete med aktiva åtgärder.....	4
2.1 Undersök.....	4
2.2 Analysera.....	4
2.3 Planerade aktiva åtgärder.....	6
3. Förankring av planen (samverkansskyldighet).....	7
3.1 Barns/elevs delaktighet.....	7
3.2 Vårdnadshavares delaktighet.....	8
3.3 Medarbetares delaktighet.....	8
4. Rutin/åtgärder vid händelse av diskriminering och/eller kränkande behandling.....	8
4.1 Rutiner för all personal i förskolan.....	8
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.....	9
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.....	13
7. Bilagor.....	14
7.1 Bilaga 1 – Definitioner.....	14
8.2 Bilaga 2 – Lagstiftning och styrdokument.....	17
8.3 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

Hasslerörs 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, förskolechef, 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.

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

#### Könsöverskridande identitet eller uttryck:

Vi ser att det kan finnas en risk med hur vi oreflekterat benämner barnens kläder ” Olle vilken cool tröja du har”, ” Lisa vilken söt tröja du har” Detta är något vi pedagoger har blivit bättre på men vi behöver fortsätta påminna varandra för att inte förstärka traditionellt stereotypa mönster.

#### Ålder:

Vi anpassar vår verksamhet (avdelningar) utifrån ålder för att barnen ska få en verksamhet som utgår från deras behov. Vi ser då att det finns en risk att vi ställer krav utifrån ålder och inte utifrån individen.

#### Kränkande behandling:

Det finns risk för att kränkningar kan ske bland barnen om vi som pedagoger inte är närvarande. Särskilt utomhus där miljön är större till ytan och vi pedagoger grupperar oss i större utsträckning.

### 2.2 Analysera

Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.

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

Övergripande innebär vårt främjande arbete att vi ser och uppmärksammar alla barn och vuxna som finns på förskolan varje dag, även de som är för

dagen frånvarande. Vi uppmuntrar barnen att hjälpa varandra och ta mer eget ansvar både i leken och i rutinsituationer för att stärka varje barns självkänsla.

Pedagogerna på förskolan tar tag i och pratar om eventuella kränkningar som uppstår direkt. Nolltolerans råder.

Vi är där barnen är, engagerade/närvarande i barnens lek och utveckling och vi iakttar, lyssnar och löser problem tillsammans med barnen. Vi har en öppen och fortlöpande dialog om bemötande och förhållningssätt genom att till exempel uppmuntra goda beteenden barnen emellan och vara goda förebilder som vuxna. Vi har också en öppen dialog mellan kollegor om bemötande och förhållningssätt för att ge varandra råd.

Genom samtal avdramatiseras och ges saklig information om olikheter som skulle kunna vara upphov till att någon blir utsatt för kränkningar, för att ligga steget före, till exempel om fysiska hjälpmedel så som glasögon eller hörapparat.

Kartläggning av förskolans främjande och förebyggande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna:

#### Kön

Vi ger flickor och pojkar lika stort utrymme i våra olika lekmiljöer. Det upplevs att pojkar och flickor väljer att befinna sig lika mycket i alla miljöer. Vi har valt att göra alla rummen anpassade för alla barn oavsett kön.

#### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Vi uppmuntrar könöverskridande roller på ett naturligt sätt i lek och bemötande. Vi upplever att barnen är öppna och fördomsfria mot varandra på grund av att de får vara sig själva. Vi pedagoger bemöter barnens val av kläder eller sätt att vara på ett likvärdigt sätt. Vi reflekterar tillsammans med barnen över deras tankar, åsikter och värderingar, för att visa att det är okej att vara olika.

Vi ser ändå att det kan finnas en risk med hur vi oreflekterat benämner barnens kläder ” Olle vilken cool tröja du har”, ” Lisa vilken söt tröja du har” Detta är något vi pedagoger har blivit bättre på men vi behöver fortsätta påminna varandra.

#### Etnisk tillhörighet

Vi visar ett intresse för andras traditioner t.ex. 17 maj. Vi är lyhörda för hur mycket varje barn vill uppmärksamma sin kultur.

#### Religion eller annan trosuppfattning

Vi accepterar, respekterar och visar intresse för olika religioner och trosuppfattningar.

#### Funktionsnedsättning

På förskolan arbetar vi främjande mot diskriminering gällande olika funktionsnedsättningar genom att verksamheten anpassas så att alla barn ges möjlighet att vara med utifrån sin egen förmåga.

#### Sexuell läggning

I dagsläget är familjekonstellationen mamma och pappa i alla familjer på vår förskola. Vi upplyser dock barnen om att familjer kan se annorlunda ut än heteronormen genom vardagliga samtal som kan dyka upp till exempel i leken. Vi ger exempel och en utvidgad syn på hur en familj kan se ut och tar ibland hjälp av litteratur.

#### Ålder

Vi anpassar vår verksamhet (avdelningar) utifrån ålder för att barnen ska få en verksamhet som utgår från deras behov. Det finns en risk att vi ställer krav utifrån ålder och inte utifrån individen.

#### Kränkande behandling

Vi tänker på att vi är goda förebilder och har ett bra förhållningssätt till både barn, föräldrar och arbetskamrater. Vi finns där barnen är för att i möjligaste mån höra och se vad barnen gör och pratar om.

Det finns risk för kränkningar om vi som pedagoger inte är närvarande.

Särskilt utomhus där miljön är större till ytan och vi pedagoger grupperar oss i större utsträckning.

### 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
Vi fortsätter att arbeta främjande på det sätt som beskrivs i analysen. Se 2.2	Under hela läsåret.	All personal.

Planerade förebyggande aktiva åtgärder	När påbörjas/genomförs åtgärden?	Ansvarig
Diskutera förhållningssätt och bemötande när det gäller könsöverskridande identitet och sexuell läggning. Påminna och ifrågasätta varandra för att reflektera kring sitt eget sätt att uttrycka sig.	Vi för återkommande diskussioner en gång i månaden vid avdelningsmöten.  Varje dag.	All personal.
Diskutera förhållningssätt och bemötande kopplat till ålder. Ställa krav utifrån individ istället för ålder.	Vi för återkommande diskussioner en gång i månaden vid avdelningsmöten.  Varje dag.	Alla pedagoger på respektive avdelning
Vi organiserar ute- och innevistelser så att vuxna finns där barnen är.	Diskuterar och utvecklar organisation på avdelningsmöten under läsåret.	All personal.

### 3. Förankring av planen (samverkansskyldighet)

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

#### 3.1 Barns/elevers delaktighet

Barnen görs delaktiga i framtagandet av planen och i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom att vi samtalar med barnen om hur man ska vara mot varandra och att de ska värna om varandra. Vi

uppmuntrar barnen till att berätta om de ser att någon far illa eller hamnar utanför. Vi samtalar med barnen om hur en bra kompis ska vara och om hur de tycker en bra pedagog ska vara. Pedagogerna ansvarar för att sammanställa och beakta barnens åsikter och synpunkter.

### 3.2 Vårdnadshavares delaktighet

Vårdnadshavarna är delaktiga i framtagandet av planen samt i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom att vi har daglig kontakt, genom utvecklingssamtal, informationsbrev och föräldramöten. Alla åsikter och synpunkter beaktas i planering av verksamheten. Vi uppmuntrar vårdnadshavarna till att komma med synpunkter och förslag kring förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Planen finns tillgänglig för vårdnadshavarna att läsa på förskolan hemsida och i hallarna på varje avdelning.

### 3.3 Medarbetares delaktighet

Samtliga medarbetare på förskolan görs delaktiga i framtagandet av planen genom att alla yrkesgruppers iakttagelser, åsikter och synpunkter utgör en del i kartläggningen som gjorts, se 2.2. Förskolepersonalen informerar personal som städpersonal, kostpersonal och vaktmästare, om planen mot diskriminering och kränkande behandling och vad den finns att läsa. Vi uppmuntrar dem till att ta del av innehållet i planen. Vi ber dem också att vara uppmärksamma och ingripa samt informera oss om de ser att någon utsätts för diskriminering eller kränkande behandling. Alla har ett ansvar.

## 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.

Inga kränkningar har anmält under 2017-2018. Förskolans främjande arbete har bidragit till att inget barn känt sig kränkt genom att arbeta proaktivt och stävja kränkande handlingar. Diskussioner behöver fortgå på förskolan för att fördjupa kunskapen kring vad en kränkning är eller kan vara.

Uppföljningen och utvärderingen utgår från föregående läsårs plan mot diskriminering och kränkande behandling. Vi redogör här för uppföljningen och utvärderingen av våra tidigare handlingsplaner.

### 5.2 Redogörelse avseende aktiva åtgärder

Föregående läsårs åtgärder	Åtgärd uppfylld	Utvärdering/analys av åtgärd
Diskutera förhållningssätt och bemötande när det gäller könsöverskridande identitet, sexuell läggning och ålder. Påminna och ifrågasätta varandra för att reflektera kring sitt eget sätt att uttrycka sig. Vid terminens start och återkommande diskussioner en gång i månaden vid avdelningsmöten. Varje dag.	Nej	Vi har inte diskuterat förhållningssätt och bemötande när det gäller könöverskridande identitet, sexuell läggning och ålder under våra avdelningsmöten. Åtgärd till nästa termin: Göra en dagordning till avdelningsmötena som är mer strukturerad så att planen diskuteras varje gång.  Vi påpekade att barnens kläder var fina, coola och snygga mer förut. Upplever att vi har blivit bättre på det men behöver fortfarande påminna varandra om det. I stället för att säga att kläderna är fina m.m. så kan vi benämna färger, mönster och figurer då det kan vara lärande i språkutvecklingen.

		Vi har fortfarande ingen erfarenhet av regnbågsfamiljer. Vi pratar om det när det kommer upp frågor och funderingar. Barnböcker ska finnas tillgängliga så vi kan prata om ämnet.
Utvidga informationssätten till vårdnadshavare med annat hemspråk än svenska. Vid terminens start och fortlöpande under läsåret 17/18	Ja	Vi ger mer information via det nya närvarosystemet, check in- check out, vårdnadshavare med ett annat språk och får då lättare att översätta till sitt eget språk. Vi är tydliga i informationen och kommunikationen till barn och vårdnadshavare med annat språk. Men det är svårt att veta om de har förstått. Kan bli bättre på att hitta information på annat språk.
Organisera utevistelser så att vuxna finns där barnen finns på alla platser.	Nej	Vi har inte organiserat utevistelsen så att vi pedagoger finns där barnen är, på alla platser! Ute står vi pedagoger fortfarande gruppvis och pratar. Vi måste sprida ut oss mer och vara mer delaktiga i barnens lek, för att lättare upptäcka kränkningar. Vi upplever att vi är bättre inomhus på att vara närvarande och delaktiga, men vi får inte tappa fokus.

## 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.