

Handläggare

Thomas Kinell

Tel. 0142-85007

thomas.kinell@mjolby.se

Plan mot diskriminering och kränkande behandling av barn och elever i den verksamhet som Mjölby kommuns utbildningsförvaltning anordnar.

Planen har fastställts av utbildningsnämnden 2017-06-19

Bakgrund

Skolverkets allmänna råd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling upphör att gälla den 15 juni 2017, eftersom delar av råden inte längre är aktuella. Fr.o.m. 1 januari 2017 gäller nya bestämmelser om aktiva åtgärder mot diskriminering i diskrimineringslagen. Skollagens bestämmelser om åtgärder mot kränkande behandling har inte förändrats. Förordning om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling är förändrad sedan 1 januari 2017. Skolverket kommer att omarbete stödmaterialet ”Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda. Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar”.

Bestämmelserna i diskrimineringslagen, skollagen och förordning om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling omfattar de olika delarna i arbetet mot diskriminering och kränkningar

- förbudet mot diskriminering och kränkande behandling
- aktiva åtgärder som är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling
- att man i arbetet med att utarbeta en plan samt i de aktiva åtgärderna samverkar med de barn och elever som deltar i verksamheten
- krav på att anmäla kränkningar till huvudmannen, utreda och åtgärda trakasserier och andra kränkningar om de äger rum

Med utgångspunkt från gällande bestämmelser har denna förvaltningsövergripande plan upprättats.

Innebörden av diskriminering och kränkande behandling

Diskriminering

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Genom ändring av diskrimineringslagen är bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning en form av diskriminering. Diskriminering förutsätter att det föreligger någon form av makt hos den som utför diskriminering. I verksamheten är det huvudman eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering i juridisk bemärkelse.

2017-06-14

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasseri benämns det diskriminering.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett begrepp som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barn eller elevers värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. De kan utföras inte bara direkt i verksamheten utan även via sociala medier. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. Kränkningarna kan även handla om att frysa ut eller hota någon. Kränkande behandling kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Mobbning

Mobbning är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär upprepad negativ behandling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Uppdrag till verksamheterna inom utbildningsnämndens ansvarsområde

Respektive enhet ska genomföra

Främjande arbete som

- syftar till att skapa en trygg miljö i verksamheten och förstärka respekten för allas lika värde
- omfattar samtliga diskrimineringsgrunder
- riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning

Förebyggande arbete som

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- omfattar det som i en kartläggning av verksamheten identifieras som risker

Åtgärdande arbete som

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- påbörjas genast när det inkommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas

Enheternas arbete förutsätter

- ett systematiskt och långsiktigt sätt att arbeta för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, likabehandling och trygghet. Detta arbete ska vara en naturlig del av det vardagliga arbetet.
- att arbeta för att barn, elever, föräldrar och personal återkommande får möjlighet att reflektera kring normer, värderingar och relationer. Stor vikt bör läggas vid elevernas tankar och åsikter. Elevernas inflytande ska vara stort.

Datum
2017-06-14

Diarienummer

- att vid varje misstanke om eller upptäckande av diskriminering eller kränkande behandling, vidta lämpliga åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.
- arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska präglas av arbetsformer, aktiviteter, läromedel och annan utrustning.
- all kommunikation ska ske på ett sätt som inte kan upplevas som kränkande. Det är den utsatta personens känslor som avgör om det är en kränkning eller inte.
- de åtgärder som vidtas bör vara långsiktiga och grundade på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl den som har blivit utsatt som till den eller dem som utövar kränkningar. Det är viktigt att enheten överväger om åtgärder ska vidtas i syfte att förändra struktur och förhållanden på grupp- eller verksamhetsnivå. Utredning, åtgärder och uppföljning ska dokumenteras.
- att två gånger per termin, utöver den uppföljning som ska ske i respektive ärende, göra en utvärdering av pågående ärenden i de fall ärendena har pågått under längre tid. Det ska bilda grund för bedömning av behov av andra typer av insatser eller inhämtande av extern expertis.
- att ha en för enheten aktuell plan för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. I planen ska framgå de identifierade behoven av åtgärder samt påbörjade och genomförda åtgärder. Elever och personal ska vara delaktiga i framtagandet av planen. Planen ska läggas upp på förvaltningens gemensamma IT- katalog (G-katalogen).

Ansvarsförhållanden

Utbildningsnämnden har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. Ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet har nämnden delegerat till utbildningschefen, som i sin tur har delegerat ansvaret till rektorer och förskolechefer. I ansvaret ingår att arbeta för att barn, elever och personal har en arbetsmiljö som är utvecklande och fri från diskriminering och kränkande behandling.

En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, ska anmäla detta till huvudmannen. Ansvaret för att ta emot anmälningar har nämnden delegerat till chefen för förvaltningens resursenhet. Förskolechef eller rektor ska skyndsamt lämna anmälan om kränkande behandling i enlighet med beslutad rutin. Chefen för resursenheten ansvarar för att lämna en övergripande samlad analys till nämnden, och i övrigt rapportera större enskilda ärenden.

Huvudmannens ansvar att utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar har nämnden delegerat till förskolechefer och rektorer.

Utbildningsnämndens uppföljning av enheternas arbete

Enheternas planer mot diskriminering och kränkande behandling sänds årligen till utbildningskontoret. I enheternas årliga dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet ska framgå hur enheterna under det gångna året har arbetat utifrån sin plan, och hur man avser att utveckla arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. En sammanfattande dokumentation av kvalitetsarbetet inom nämndens verksamheter upprättas vid utbildningskontoret. Nämnden kommer att följa detta arbete genom de årliga redovisningarna av kvalitetsarbetet, samt möjligheten att ta del av enheternas aktuella planer som förvaras på utbildningskontoret.

2017-06-14

Representanter från nämnden gör årliga besök i verksamheter inom ansvarsområdet, och kommer då att ta del av enhetens arbete utifrån upprättad plan mot diskriminering och kränkande behandling.

I de fall nämnden anser att en enhet inte arbetar enligt denna plan eller vid enheten upprättad plan, kommer nämnden eller någon av nämnden utsedd person att följa upp frågan och vidta lämpliga åtgärder.

Åtgärder på huvudmannanivå

Från och med 2016 digitaliserades anmälan om kränkande behandling. Samtliga medarbetare som får kännedom om att ett barn eller en elev har blivit utsatt för kränkande behandling ska göra anmälan via webbportal. Ansvarig förskolechef eller rektor får automatiskt anmälan sänd till sig, för utredning och vidarebefordran till huvudmannen. Vidarebefordran till huvudmannen sker i samma system.

Uppföljning

Utbildningsnämnden får en samlad bild av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling genom

- enheternas årliga planer
- utbildningsförvaltningens sammanfattande dokumentation av kvalitetsarbetet inom nämndens verksamheter
- resursenhetschefens övergripande samlade analys av kränkande behandling, och rapporter om större enskilda ärenden
- besök ute i verksamheterna som representanter för nämnden genomför
- information från enheter i samband med nämndsammanträde

Den samlade bilden utgör underlag för kommande plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen ska oavsett detta årligen ses över med utgångspunkt från eventuella förändringar i lagar och förordningar.