

## Arbete mot diskriminering och kränkande behandling inom för- och grundskola

Dokumenttyp	Riktlinjer
Fastställt/upprättad	2014-10-15 av Kommunstyrelsen § 131
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Barn och utbildning
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Barn- och utbildningschef
Dnr	2014-343





## Innehållsförteckning

Inledning .....	4
Vad är diskriminering och kränkande behandling? .....	4
<i>Diskriminering</i> .....	4
<i>Trakasserier</i> .....	4
<i>Kränkande behandling</i> .....	4
Huvudmannens ansvar .....	5
Främjande arbete .....	5
Förebyggande arbete .....	5
Upprätta plan/planer mot diskriminering och kränkande behandling .....	6
Vad säger lagen? .....	6
Anmäla kränkande behandling .....	6
Utreda kränkande behandling .....	6
Ansvarsfördelning .....	7
Huvudmannen .....	7
Förvaltningen .....	7

## Inledning

Varje kommun har enligt skollagen<sup>1</sup> och diskrimineringslagen<sup>2</sup> en skyldighet att skydda barn och elever mot kränkningar. I de framtagna riktlinjerna beskrivs Hjo kommuns övergripande arbete för åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling inom för- och grundskola. Varje enhet har utifrån dessa riktlinjer ett ansvar för att upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling som är anpassade efter förutsättningarna i den egna verksamheten. Kommunens riktlinjer för arbete med åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling utgår från Skolverkets allmänna råd 'Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling'.<sup>3</sup>

### Vad är diskriminering och kränkande behandling?

Kränkningar av barn och elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Följande definitioner av begreppen är hämtade från Skolverkets allmänna råd.<sup>4</sup>

#### *Diskriminering*

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

*Exempel: På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom särskoleklassen, som hen ropade upp som grupp (diskriminering på grund av funktionsnedsättning).*

#### *Trakasserier*

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det som diskriminering.

*Exempel: Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen (trakasserier på grund av kön).*

#### *Kränkande behandling*

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan samband med en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen, kränker ett barns eller en elevs värdighet.

*Exempel: Kalle blir ofta kontaktad via Facebook av elever på skolan. Där kallar de honom "pucko" och "böj". De har också lagt ut bilder på Kalle på Instagram. Bilderna har tagits i duschen efter gymnastiken.*

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 exempelvis telefon och internet. Trakasserier och kränkningar kan vara:

<sup>1</sup> Skollagen, 6 kap (2010:800)

<sup>2</sup> Diskrimineringslagen, 3 kap (2009:567)

<sup>3</sup> SKOLFS 2012:10

<sup>4</sup> SKOLFS 2012:10

- Fysiska: bli utsatt för slag och knuffar.
- Verbala: bli hotad eller kallad för något nedsättande.
- Psykosociala: bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning.
- Text- och bildburna: klotter, brev, lappar, Facebook, Instagram, sms, mms.

Personal måste ibland tillrättavisa ett barn/en elev för att skapa en god miljö för hela gruppen. En befogad tillsägelse är inte en kränkning i lagens mening, även om barnet/eleven kan uppleva det som kränkande.

## Huvudmannens ansvar

Kommunen har en skyldighet att bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt arbeta för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande behandling. Skyldigheten gäller för förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola, fritidshem och gymnasieskola. Skyldigheten innebär att huvudmannen ska arbeta med aktiva åtgärder för att minska förekomsten av diskriminering och kränkande behandling.

Huvudmannen är inte skyldig att bedriva ett främjande och aktivt arbete för att motverka diskriminering eller trakasserier enligt diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Diskrimineringsombudsmannen och barn- och elevombudet rekommenderar att man även beaktar de diskrimineringsgrunder och inkluderar dessa grunder i sitt främjande och förebyggande arbete. Kommunens övergripande arbete mot diskriminering och kränkande behandling grundar sig främst på det främjande och det förebyggande arbetet.

## Främjande arbete

Det främjande arbetet syftar till att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn/elever som deltar i verksamheten. Det görs främst i det systematiska kvalitetsarbetet ute i verksamheten och genom arbete med kommunens värdegrund *'Det goda mötet'* som pågår fortlöpande ute i verksamheterna. För att det främjande arbetet ska fungera i den dagliga verksamheten är det viktigt att barn och elever ges möjligheten att delta. Det är deras vardag det handlar om och de vet bäst hur deras situation ser ut. Metoder för att involvera barn/elever är att göra dem delaktiga vid framtagande av planen mot diskriminering och kränkande behandling och se till att de får en aktiv roll vid kartläggningen av enheten.

## Förebyggande arbete

I det förebyggande arbetet ska åtgärder vidtas för att se till att inga barn eller elever riskerar att utsättas för diskriminering eller kränkande behandling. Det är viktigt att det förebyggande arbetet sker systematiskt och med god uppföljning. En av de viktigaste delar i det förebyggande arbetet är att genomföra en regelbunden kartläggning av riskerna för diskriminering och kränkande behandling i verksamheten. Huvudmannen har ansvar för att se till att varje verksamhet regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetssätt för att försäkra sig om att ingenting leder eller riskerar att leda till diskriminering eller kränkande behandling.

Kartläggningen ska visa hur barnen/eleverna uppfattar sin situation och ska leda till att verksamheten får förståelse för var och varför kränkningar uppstår och hur de tar sig till uttryck. Det är viktigt att involvera barnen/eleverna i kartläggningen, omfattningen av deras inblandning är olika beroende på ålder. Kartläggningen ska sedan analyseras och konkreta och uppföljningsbara mål ska sättas upp utifrån

analysens slutsatser. När målen är uppsatta planeras vilka insatser som behöver göras under året för att målen ska nås.

## Upprätta plan/planer mot diskriminering och kränkande behandling

Det främjande och förebyggande arbetet som pågår på förskolorna och skolorna ska beskrivas i en plan mot diskriminering och kränkande behandling samt en likabehandlingsplan. De båda planerna kan sammanföras till en plan förutsatt att innehållet i planen uppfyller lagstiftningens krav. Varje enhet inom den aktuella verksamheten har en skyldighet att uppföra dessa planer årligen. Det främjande och förebyggande arbetet ska anpassas efter den enskilda verksamheten samt barnens och elevernas ålder. Om inte varje enskild enhet innehar en sådan plan eller om planen inte lever upp till skollagens och diskrimineringslagens krav kan huvudmannen bli skyldig att betala skadestånd eller vite.

Huvudmannen är ansvarig för att se till att det finns rutiner för hur man ska anmäla, utreda, åtgärda och dokumentera om någon i personalen eller något barn eller någon elev misstänks ha utsatt ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling. Kommunens rutiner för hur det ska gå till finns i *'Rutin för arbete mot diskriminering och kränkande behandling'*. Rutinerna ska finnas med i enheternas plan mot diskriminering och kränkande behandling.

## Vad säger lagen?

### Anmäla kränkande behandling

Bestämmelserna om åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling finns i diskrimineringslagen samt 6 kap i skollagen och gäller oavsett skolform. Enligt 6 kap 10 § skollagen är en lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. Alla barn/elever är allas ansvar vilket innebär att all personal har skyldighet att agera om något inträffar.

Anmälningsskyldigheten omfattar alla händelser där ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Det ska inte göras någon värdering av hur allvarig en händelse är innan den anmäls till förskolechef/rektor respektive huvudmannen. Anmälningsskyldigheten gäller också om ett barn eller en elev upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling av någon i personalen.

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 är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen ska alltid informeras när förskolechef eller rektor får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller alla kränkningar eller misstänkta kränkningar. Anmälningar om ärenden av diskriminering och kränkande behandling görs via systemet Synpunkten och kommer därmed till förskolechef/rektor och huvudmans kännedom.

### Utreda kränkande behandling

Enligt 2 kap 7 § diskrimineringslagen och 6 kap 10 § skollagen är huvudmannen skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Utredningsskyldigheten omfattar

alla trakasserier och kränkningar, inklusive sådana som begås av någon i personalen.

Utredningsskyldigheten inträder så snart någon i verksamheten får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det krävs inte några bevis för att en kränkning ska ha ägt rum för att en utredning ska inledas. Utredningsskyldigheten är också oberoende av om det förelåg en avsikt att kränka eller inte. Det är effekten som avgör.<sup>5</sup>

Utredningsskyldigheten gäller i de fall där trakasserier eller kränkande behandling äger rum i eller i samband med verksamheten. I begreppet *i samband med verksamheten* inbegrips sådant som händer på väg till och från den aktuella verksamheten. Verksamhetens personal har inga skyldigheter att ingripa mot kränkningar i andra sammanhang, om inte dessa har nära samband med vad som förekommit i verksamheten.

Utredningen ska vara så pass omfattande att förskolechef/rektor får tillräckligt mycket information och kunskap om situationen för att kunna vidta lämpliga åtgärder. Utredningens utformning och omfattning beror på det aktuella ärendet men en utredning ska alltid göras. Alla utredningar dokumenteras i systemet Synpunkten och mer information för hur en utredning går till finns med i kommunens rutiner för arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Rutinerna ska vara välkända för personal, barn, elever och vårdnadshavare.

Vid ett ärende där personal är inblandad är det viktigt att se till att den som leder utredningen inte hamnar i en lojalitetskonflikt gentemot den som misstänks ha utsatt barnet eller eleven för diskriminering eller kränkande behandling. Vid dessa tillfällen ska förskolechef eller rektor ansvara för utredningen.

## Ansvarsfördelning

För att arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska fungera krävs att alla vet vem som ansvarar för vad. Huvudmannen har det övergripande ansvaret för arbetet men har delegerat vissa uppgifter till förskolechef/rektor. Nedan följer den ansvarsfördelning som gäller inom Hjo kommun.

### Huvudmannen

- Har det yttersta ansvaret för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling och ska se till att personalen i verksamheten har tillräcklig kompetens och resurser för att sköta arbetet på ett tillfredsställande sätt.
- Har ansvar för att se till att varje verksamhet regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetssätt för att försäkra sig om att ingenting leder eller riskerar att leda till diskriminering eller kränkande behandling.
- Är skyldig att hålla sig informerad om ärenden gällande diskriminering och kränkande behandling vilket sker genom regelbunden information till Kommunstyrelsen och till barn- och utbildningschefen.

### Förvaltningen

- Barn- och utbildningschef är ansvarig för att kontrollera att förskolornas, skolornas och fritidshemmens arbete med plan mot diskriminering och kränkande behandling följs upp varje år

---

<sup>5</sup> Diskrimineringsombudsmannen, "Lika rättigheter i skolan", 2012, s. 56.

samt kontrollera att det finns aktuella planer för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling på alla verksamhetens enheter.

- Förskolechef/rektor är ansvarig för att varje enhet har en aktuell plan för arbete mot diskriminering och kränkande behandling som uppfyller de krav som ställs i skollagen och diskrimineringslagen.
- Personal i verksamheten är skyldiga att anmäla alla händelser av diskriminering och kränkande behandling som kommer till deras kännedom. Förskolechef/rektor är ansvarig för att det efter anmälan skyndsamt tillsätts en utredning.
- Förvaltningen är ansvarig för att anmälda ärenden och avslutade utredningar gällande diskriminering och kränkande behandling anmäls till huvudman.