



Riktlinjer för likabehandlings- arbetet

Mot diskriminering och kränkande behandling

Beslutsinstans	Barn- och utbildningsnämnden
Beslutad	2019-06-18
Senast reviderad	2021-10-26
Giltig till	Tills vidare
Diarienummer	BOUN.2021.107

Innehållsförteckning

Inledning	3
Vision	3
Rättslig reglering	3
Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete	5
Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen	5
Främjande arbete	6
Förebyggande arbete	6
Åtgärdande arbete	7
Genomförande i våra verksamheter	7
Trygghetsteam och förtroendegrupp	7
Lokala planer mot diskriminering och kränkande behandling	8
Anmälan och utredning av kränkande behandling	9
Rutin för att utreda och åtgärda om barn/elev kränks av andra barn/elever	9
Rutin för att utreda och åtgärda om barn/elev kränks av personal	10
Syftet med dokumentation och rapportering	10
Bilaga 1: begreppsdefinitioner	11
Kränkning	11
Diskriminering	11
Trakasserier	11
Bilaga 2: Årshjul för likabehandlingsarbetet inom barn- och utbildningsförvaltningen	12
Augusti	12
September	12
Oktober-december	12
Januari	12
Februari-april	12
April	12
Maj	12

Inledning

Likabehandlingsarbete handlar om att skapa en trygg miljö för barn och elever. Arbetet ska vara likvärdigt inom barn- och utbildningsförvaltningens alla förskolor och skolor. Verksamheten ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero (skollagen 5 kap. 3 §). Det innebär att alla människor bemöts och får sina individuella behov bemötta och tillgodosedda. Skolans skyldighet att arbeta åtgärdande mot diskriminering och kränkande behandling är lagstadgad och regleras i diskrimineringslagen och skollagen.

Vision

Alla barn har rätt till en trygg och stimulerande miljö fri från kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. I barn- och utbildningsnämndens förskolor och skolor har vi en god och inkluderande lärmiljö där både elever och personal känner sig trygga eftersom de bemöts med respekt. Nämndens verksamheter arbetar främjande och förebyggande för allas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Rättslig reglering

Skollagen och diskrimineringslagen

I arbetet mot kränkande behandling och diskriminering behöver personal inom barn- och utbildningsförvaltningen förhålla sig till både skollagen och diskrimineringslagen. I skollagen kallas den verksamhetsansvarige för huvudman och i diskrimineringslagen ofta utbildningsanordnare.

Diskrimineringslagen anger utbildningsanordnarens/huvudmannens skyldigheter om denne får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, samt huvudmannens skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder som främjande och förebyggande arbete. I lagen finns ingen begränsning av utrednings- och åtgärdsskyldigheten när det gäller vem som utsatt barnet eller eleven för trakasserier. Det kan gälla trakasserier från andra barn eller studerande, personal eller exempelvis konsulter som utbildningsanordnare anlitar i sin verksamhet. I diskrimineringslagen är 2 kap. 5-7 §§ och 3 kap. 2, 15-20 §§ relevanta.

Skollagen reglerar skolpersonalens och huvudmannens skyldigheter om de får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling som inte har något samband med en diskrimineringsgrund. Skyldigheten att bedriva ett målinriktat, förebyggande arbete för att motverka kränkande behandling regleras också. I skollagen är 5 kap. 2-9, 11-16, 22-24 §§ avseende trygghet och disciplinära åtgärder, 6 kap. 1-3, 5-12, 14 §§ avseende åtgärder mot kränkande behandling relevanta.

Socialtjänstlagen och brottsbalken

Även socialtjänstlagen och brottsbalken är tillämplbara inom detta område. Enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen har myndigheter vars verksamhet berör barn och unga skyldighet att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om, eller misstänker att, ett barn far illa.

Straffbestämmelserna i brottsbalken gäller även i skolan, även om det inte finns någon laglig skyldighet att göra en polisanmälan. En polisanmälan ersätter inte anmälningsskyldigheten enligt socialtjänstlagen och inte heller skyldigheten att anmäla kränkande behandling till huvudman. I brottsbalken finns inte kränkande behandling som särskilt begrepp eller brottsrubricering, men kränkningar utgör inte sällan även brott enligt brottsbalken. Exempel på sådana brott är misshandel, olaga hot, olaga tvång, ofredande, trakasserier, förtal eller förolämpning, sexuellt ofredande och hets mot folkgrupp. Om motivet har varit att kränka en person, eller en grupp personer, på grund av till exempel hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse eller sexuell läggning ses detta som en försvårande omständighet. I brottsbalken finns också bestämmelser om hets mot folkgrupp. Hets mot folkgrupp innebär att uttalande eller annat meddelande görs offentligt och hotar eller uttrycker missaktning för en folkgrupp med anspelning på ras, hudfärg, nationalitet eller etniskt ursprung, trosbekännelse eller sexuell läggning. Brottet kan ge fängelse eller böter. Att bära rasistiska märken eller symboler kan vara hets mot folkgrupp. Bedömningar av vad som är hets mot folkgrupp i ett enskilt fall kan inte göras av skolan, utan måste polisanmälas och prövas.

Barnkonventionen

FN:s konvention om barnets rättigheter består av 54 artiklar. Sedan den 1 januari 2020 är barnkonventionen inkorporerad i svensk lag. Många av barnkonventionens artiklar är relevanta inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter, däribland:

- Artikel 2 om att alla barn har samma rättigheter och lika värde, ingen får diskrimineras.
- Artikel 3 om att barnets bästa alltid ska komma i första rummet.
- Artiklarna 12-15 om att barnet har rätt att uttrycka sin mening i alla frågor som berör det.
- Artikel 23 om att alla barn med fysisk eller psykisk funktionsnedsättning har rätt till ett fullvärdigt och anständigt liv som gör det möjligt för dem att delta aktivt i samhället.

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen (2 kap. 7 § samt 3 kap. 1-2, 16, 18-20 §§) har utbildningsanordnare ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringsgrunderna är:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Det löpande arbetet omfattar att skolor ska genomföra undersökningar för att kartlägga risker för diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier inom verksamheten. Dessutom ska alla delar av det arbetet inom skolans verksamhet dokumenteras. Arbetet ska ske i fyra steg enligt modellen nedan.



Arbetet ska, enligt diskrimineringslagen, dokumenteras på det sätt som fungerar bäst för verksamheten. Nödvändigt är att dokumentationen innehåller:

- En redogörelse av de risker och hinder som utbildningsanordnaren identifierat.
- En analys av orsakerna till dessa risker och hinder.
- En redogörelse för vilka åtgärder som utbildningsanordnaren ska genomföra.
- En uppföljning och utvärdering av det arbete med aktiva åtgärder som gjorts.
- En redogörelse för hur utbildningsanordnaren har samverkat med eleverna.

Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten, som utgår från skolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Detta arbete genomförs oavsett om det finns något aktuellt problem eller inte och riktar sig till alla elever.

Skolans uppdrag att förmedla kunskaper och värden ska förstås som ett sammanhållet uppdrag. Centralt för det främjande arbetet är att eleverna känner att de respekteras och kan lyckas. Detta kan bland annat handla om att all personal på skolan arbetar utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling och känner till rutiner vid kränkande behandling samt ansvarar för att skapa en inkluderande lärmiljö som stimulerar lärande. Det kan också innebära att personalen reflekterar över sitt eget ansvar som vuxen på skolan vad gäller bemötande, normer, värderingar och fördomar, samt bidrar till att öka tryggheten och självkänslan i grupp och hos individ. Arbetsmiljö och arbetsklimat är frågor som ska hållas levande hos både elever och personal.

Personal ska vara insatta i normkritiska perspektiv som kan vara ett stöd och ge skolpersonal förutsättningar för att kontinuerligt diskutera och utveckla tankegångar kring det som tas för givet i verksamheten, på individ-, grupp- och skolnivå. Förutom att stödja i det dagliga pedagogiska arbetet och hjälpa skolpersonal att uppfylla skolans demokratiuppdrag kan normmedvetenhet också hjälpa oss att förebygga diskriminering och kränkande behandling. Detta genom att låta frågor som rör exempelvis sexuella trakasserier eller rasism få ta plats i undervisningen och i utbildningen som helhet och tillsammans med eleverna problematisera och diskutera hur olika normer påverkar oss. Mer stöd kring detta finns på Lärportalen på Skolverkets hemsida. Elevhälsoteamen bidrar med handledning till lärare och stöttning i arbetet.

Eleverna ska ha kännedom om rutinerna vid kränkande behandling. Om de ser eller upplever diskriminerande eller kränkande behandling på skolan ska de känna till vart de kan vända sig. Vårdnadshavare som får kännedom om kränkningar förväntas informera skolan om detta. I undervisningen utvecklar eleverna sin förmåga att förhålla sig normmedvetet, vilket bidrar till att förebygga och hantera diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Eleverna förväntas vara delaktiga i att skapa en trygg miljö och ska kunna känna trygghet oavsett bakgrund. Eleverna ska utifrån sina förutsättningar bidra med studiero i klassrummet.

Förebyggande arbete

Förebyggande arbete syftar till att minska risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Arbetet utgår ifrån analys, dels av de konkreta problem som har upptäckts vid undersökande kartläggningar av läget på skolan, dels utifrån sådant som eventuellt skulle kunna ske. Detta handlar om att på organisationsnivå skapa rutiner för regelbundet likabehandlingsarbete för att på

skolnivå kunna uppmärksamma hur vardagen ser ut på skolan, vilka risker som finns och vad som behöver förebyggas. Hur detta arbete utformas ska varje läsår konkretiseras i de lokala planerna mot diskriminering och kränkande behandling på de enskilda skolorna.

Åtgärdande arbete

Åtgärdande arbete handlar om att agera enligt skolans plan när en elev kan ha utsatts för trakasserier eller kränkande behandling. Vid händelse av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ska skolan rapportera kränkningen och vidta åtgärder, se rutiner för anmälan och utredning av kränkande behandling. I varje verksamhet ska utbildningsanordnaren bedöma vilka konkreta åtgärder som ska vidtas. Åtgärderna kan komma att se olika ut beroende på analys av situationen på individ-, grupp- och skolnivå.

Genomförande i våra verksamheter

Barn- och utbildningsnämnden, -förvaltningen och rektorer ansvarar tillsammans för att skapa förutsättningar för en skolmiljö där allas lika värde respekteras och där verksamheterna präglas av ett aktivt likabehandlingsarbete. Som ett led i detta ska varje enhet ta fram lokala planer mot diskriminering och kränkande behandling. Det fulla ansvaret gällande att motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling ligger på huvudmannen.

Huvudmannen, barn- och utbildningsnämnden, ansvarar för att all kännedom om kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier utreds. Enligt barn- och utbildningsnämndens delegationsordning har huvudmannen delegerat ansvaret för att utreda och följa upp till rektor (delegationsordning, punkt 10.1). Rektorer rapporterar via ett digitalt system all kränkande behandling till barn- och utbildningskontoret, som redovisar statistik för detta kontinuerligt till nämnden. Vid utredning av en anmälan till Barn- och elevombudet eller Diskrimineringsombudsmannen måste skolan kunna styrka att det funnits ett aktivt främjande och förebyggande arbete och rutiner samt att rutinerna har följts på ett korrekt sätt. Vid utredning av en anmälan är det huvudmannens och skolans främjande och förebyggande arbete samt agerande som utreds, inte eleven eller personalen som kränkt.

Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet ansvarar rektor för att organisera arbetet på sin skola så att årshjulet för arbetet (se sida 12) följs och för att säkerställa att skolan löpande bedriver ett likabehandlingsarbete.

Trygghetsteam och förtroendegrupp

På varje skola ska det finnas ett trygghetsteam. Trygghetsteamet leds av rektor på respektive skola och består av personal från berörda verksamheter, exempelvis elevhälsa, personal, pedagoger från skola och fritids med mera. Trygghetsteamets

uppgift är att arbeta förebyggande och främjande genom att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp de risker för diskriminering och kränkande behandling som finns på respektive skola. Rektor ansvarar för att detta sker enligt DO:s modell och ansvarar för att all personal görs delaktig i arbetet. En indikator på hur skolor ska rikta sina undersökningar är den sammanställning av kränkningsrapporter som rektor tillhandahåller trygghetsteamet. Det är viktigt att allt arbete dokumenteras löpande. Varje läsår ansvarar trygghetsteamet också för revidering av skolans lokala plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Kopplat till trygghetsteamet har varje skola en förtroendegrupp. Förtroendegruppen består av elevrepresentanter från skolans alla klasser och leds av representant från trygghetsteamet. Förtroendegruppens uppgift är exakt densamma som trygghetsteamets, syftet är att eleverna har adekvat inflytande över likabehandlingsarbetet på skolan. Enligt skollagen 4 kap. 12-13 §§ framgår att det på varje skola ska finnas ett forum där vårdnadshavare erbjuds inflytande över barnens skolsituation. Ett exempel på detta kan vara att bjuda in vårdnadshavare till skolråd. Även skolrådet ska ges möjlighet att ha inflytande i det kontinuerliga likabehandlingsarbetet.

Lokala planer mot diskriminering och kränkande behandling

Varje läsår ska verksamheterna ta fram en plan för det lokala arbetet mot kränkande behandling, enligt krav från Skolverket. Till detta kommer det löpande dokumentationskravet utifrån DO:s modell. Detta görs inom ramen för likabehandlingsplanen, som ska göras enligt förvaltningens gemensamma mall och måste innehålla:

- En beskrivning av genomförda aktiviteter enligt föregående läsårs plan.
- En nulägesbeskrivning av verksamhetens behov.
- En plan för vilka åtgärder eller aktiviteter verksamheten ska genomföra under läsåret.

I enlighet med DO:s dokumentationskrav behöver löpande dokumentation genomföras under året.

I anslutning till varje terminsstart ska alla elever och vårdnadshavare få information om verksamhetens gällande likabehandlingsplan. De lokala likabehandlingsplanerna ska lämnas in till ansvarig på barn- och utbildningskontoret, som analyserar och sammanfattar innehållet till nämnden.

Anmälan och utredning av kränkande behandling

I våra verksamheter råder en nolltolerans mot kränkning, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Rutin för att utreda och åtgärda om barn/elev kränks av andra barn/elever

I Gnesta kommun används ett digitalt verktyg där dokumentation av kränkningar görs. All personal som får kännedom om att en kränkning inträffar har ansvar för att skyndsamt dokumentera detta i systemet, där anmälan automatiskt görs tillgänglig för rektor och huvudman.

När en kränkning sker ska den vuxne direkt markera att handlingen inte är acceptabel. När man får reda på att en kränkning har skett (upplysning i efterhand) får uppgiften inte ifrågasättas. Den som upplever sig kränkt har tolkningsföreträde. I de fall personal observerar en händelse som uppfattas som kränkande men barnet/eleven inte upplever sig ha blivit kränkt ska vi ändå dokumentera händelsen. Utredning ska följaktligen alltid ske och göras omgående.

Utredningens genomförande

- Ta reda på fakta om situationen.
- Gör en bedömning om det är en kränkning utifrån någon av diskrimineringsgrunderna (trakasserier) eller om det är en annan kränkning.
- Rektor och huvudman informeras automatisk när anmälan registreras i systemet. Vid mer akuta situationer kan kontakt tas med rektor på annat sätt, men det är nödvändigt att en anmälan även görs i systemet.
- Ha samtal med berörda barn/elever, en i taget. Var noga med att se till att samtalet inte upplevs som kränkande. En annan vuxen kan sitta med om det känns bättre för den som samtalet berör.
- Kontakta och informera vårdnadshavare. Resonera om hur de ska delta i den fortsatta processen.
- Besluta hur utredningen ska fortsätta. Är händelsen redan utredd? Behövs fler samtal efter mötet? Dokumentera all utredning i systemet.
- Besluta vilka åtgärder som behöver vidtas. Behövs någon större åtgärd, till exempel i klass eller i grupp? Behövs något göras för att liknande situationer inte ska uppstå igen? Dokumentera detta i systemet.
- Bestäm datum för uppföljning av åtgärder. Den som gör utredningen ansvarar för att uppföljning sker och dokumenteras i systemet.
- Bedömning görs om rektor ska kalla till elevhälsoteam (EHT).
- Bedömning i varje enskilt fall om anmälan ska göras till polis och/eller sociala myndigheter. Om kränkningen bedöms vara trakasserier och vi inte gör en polisanmälan så behöver det finnas dokumenterat varför vi har gjort detta ställningstagande.

Rutin för att utreda och åtgärda om barn/elev kränks av personal

Rutiner enligt ovan men rektor är ansvarig för hela utredningen. Är rektorn den som har kränkt görs utredningen av förvaltningschef. Utöver ovanstående punkter ska tillbudsrapport skrivas och i allvarliga fall anmälas till Arbetsmiljöverket. Ansvarig för att rapportera till Arbetsmiljöverket är rektor.

Syftet med dokumentation och rapportering

De samlade kränkningsrapporterna ger skolan indikatorer på hur undersökningar och åtgärder ska riktas i respektive verksamhet. Skolan måste omedelbart skydda och åtgärda situationen för den som har blivit utsatt samt upprätta en handlingsplan så att inte samma situation kan uppstå på nytt. Det är också en rättssäkerhetsfråga, då barn och elever har möjlighet att vända sig till Barn- och elevombudet respektive Diskrimineringsombudsmannen om de utsatts för kränkande behandling och/eller diskriminering, skolan har då bevisbördan.

Förutom detta måste skolan även förhålla sig till om en eller en grupp elever vid upprepade tillfällen utsätter andra för kränkningar. Dessa elever kan vara i behov av särskilt stöd, enligt skollagen 3 kap. 7 §. Enligt Skolverket kan detta behov innebära exempelvis psykosocial problematik, psykisk ohälsa, svårigheter i det sociala samspelet samt upprepad eller långvarig frånvaro. Framkommer det av utredning att behov av särskilt stöd föreligger, det vill säga att extra anpassningar inte är tillräckligt, ska även åtgärdsprogram upprättas gällande dessa elever. Handlar det om en grupp elever måste skolpersonal upprätta en handlingsplan för hur man ska bemöta gruppen i skolan och/eller gruppbildningar som företeelse.

Vid händelse av att personal kränks av elev hanteras det som en arbetsmiljöfråga av närmsta chef och rapporteras via tillbudsrapport till Arbetsmiljöverket.

Bilaga 1: begreppsdefinitioner

Kränkning

En kränkning är en medveten eller omedveten handling som syftar till att förminska eller såra en person eller grupp. Utöver händelsen i sig krävs det även att man granskar sammanhanget och den miljö där kränkningen sker ur ett normkritiskt perspektiv.

Kränkningar kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Om det sker upprepat brukar det även kallas mobbning. Exempel på kränkningar är att slå någon, att säga eller skriva något elakt om en person, utfrysning, skvaller, rykten eller förtal, hot eller att förstöra någons saker.

Diskriminering

Diskriminering är när en individ eller grupp kränks, behandlas sämre eller får sämre möjligheter på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan enligt diskrimineringslagen endast utföras av organisationer såsom en arbetsgivare, en skola och så vidare. Barn och elever kan alltså inte diskriminera varandra enligt skollagen.

Om en elev kränkt någon annan utifrån diskrimineringsgrunderna kallas detta istället för trakasserier. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder och funktionsnedsättning.

Exempel på diskriminering är att vanemässigt behandla pojkar och flickor olika, inte respektera en elev för dess könsidentitet, inte ge stöd till barn och elever med dyslexi utifrån deras behov eller att lyfta fram en viss etnisk grupp ur ett ofördelaktigt och normativt perspektiv.

Trakasserier

Trakasserier kallas nedvärderande uttalanden, handlingar eller kommentarer som kan härledas till någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på trakasserier är att fälla oönskade eller nedsättande kommentarer mot något, med grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna, eller närmanden eller kommentarer av sexuell karaktär, vilket kallas sexuella trakasserier.

Bilaga 2: Årshjul för likabehandlingsarbetet inom barn- och utbildningsförvaltningen

Augusti

1. **Presentation och utbildning**

Presentation av förslag på plan mot diskriminering och kränkande behandling och aktiviteter för det kommande läsåret. Genomgång av skolans uppdrag erbjuds personal.

2. **Bearbetning**

Personal ges tillgång till materialet för att läsa igenom och diskutera i arbetslagen. Kommentarer på materialet lämnas till trygghetsteamet som sammanställer.

September

3. **Planen antas i trygghetsteamet**

4. **Planen förankras**

Planen görs synlig och tillgänglig för personal, elever och elevers vårdnadshavare och publiceras på hemsidan.

Oktober-december

5. **Arbete enligt planen**

Aktiviteter genomförs. Trygghetsutredningar görs löpande av personal.

6. **Avstämning**

Personal redovisar utvärdering från genomförda aktiviteter under skolgemensamma personalmöten.

Januari

7. **Sammanställning av aktiviteter**

Trygghetsteamet gör en första sammanställning av de genomförda aktiviteterna, exempelvis trygghetsutredningar, temaarbete, undersökningar.

Februari-april

Upprepning av punkterna 5-6.

April

8. **Revidering av planen**

Trygghetsteamet sammanställer utvärderingar och kartläggningsresultat och påbörjar arbetet med nästa läsårs plan mot diskriminering och kränkande behandling. Förslaget diskuteras på skolråd och i förtroendegrupp.

Maj

9. **Utkast av ny plan färdigställs**

Trygghetsteamet färdigställer utkastet av den nya planen samt en aktivitetsplan för det kommande läsåret. Utkastet kommer att presenteras för elever och personal i augusti.