

Lärande
Lärande Centralt
Christian Jerhov
Verksamhetsutvecklare
0302-52 12 04

2017 års riktlinjer för arbetet med att främja likabehandling och förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Dessa riktlinjer är förskolornas och skolornas stöd i sitt arbete med likabehandling. Rekommendationerna bygger på Skolverkets allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" från 2012. Riktlinjerna är också uppdaterade utifrån de förändringar i diskrimineringslagen som genomförts 2017.

I de allmänna råden används oftast ordet "bör" men det läses som "ska". Samtliga "punktlistor" i detta dokument kommer från de allmänna råden. Punkterna täcker till största delen såväl det ansvar som utgår från skollagens skrivningar om kränkande behandling som det ansvar som utbildningsanordnaren ålagts enligt diskrimineringslagen. I de fall det senare har inneburit att kompletteringar behövt göras finns dessa som kompletteringar efter listorna från de allmänna råden..

Riktlinjerna innehåller först en beskrivning av huvudmannens och enheternas uppdrag och viktiga definitioner. Sedan tydliggörs vikten av enheternas aktiva och målinriktade arbete.

Sedan följer instruktioner för varje del av den årliga likabehandlingsplanen som ska upprättas årligen, i samband läsårets start.

Vissa delar av enheternas likabehandlingsplan kan vara likalydande mellan olika år men delen som innehåller årets åtgärder, kartläggningar m.m. ska alltid uppdateras. En ny samlad version ska upprättas och dateras årligen, även för de delar som är lika. Den beslutas av ansvarig rektor eller förskolechef och även beslutet ska dateras.

Huvudmannens och enheternas uppdrag

Enligt 6 kap i Skollagen (2010:800) angående kränkande behandling samt 3 kap i Diskrimineringslagen (2008:567) ska huvudmannen se till att:

- Det bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling och diskriminering (Skollagen 6 kap. 6 §, Diskrimineringslagen 3 kap. 14 §).
- Man förebygger och förhindrar kränkande behandling och diskriminering (Skollag 6 kap. 7 §, Diskrimineringslagen 3 kap. 16 §).
- Det upprättas en årlig plan/likabehandlingsplan (Skollagen 6 kap. 8 §, Diskrimineringslagen 3 kap. 20 §).

Datum
2017-07-03

För respektive enhets arbete mot kränkande behandling och för att motverka diskriminering ansvarar rektor och förskolechef.

Huvudmannen (Lerums kommun) fullgör ovanstående ansvar genom dessa riktlinjer. Riktlinjerna uppdateras årligen och delges alla ansvariga chefer.

Uppföljning av enheternas likabehandlingsarbete och likabehandlingsplaner görs i form av internkontroll, årligen. Resultatet, analyser och strategier föranledda av denna ingår i de särskilda verksamhetsuppföljningar som upprättas årligen som en del i huvudmannens dokumentation av det systematiska kvalitetsarbetet

Viktiga definitioner

I Skollagen 6 kap. 3 § och i Skolverkets allmänna råd definieras **kränkande behandling** som: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Trakasserier och kränkande behandling beskrivs i de allmänna råden som att de ”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 kränkande behandling kan t.ex. uttryckas genom nedsättande tilltal, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysisk 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.”

Ytterligare definitioner ur de allmänna råden:

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

Diskriminering definieras i Diskrimineringslagen 1 kap. 4 §.

De sju diskrimineringsgrunderna är:

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

Datum
2017-07-03

I lagen avses med diskriminering:

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att 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, samt
- andra omständigheter av betydelse,

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.

Trakasserier

I Diskrimineringslagens 1 kap. 4 § definieras trakasserier som:

- ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna

Och om sexuella trakasserier:

- ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

Ett aktivt arbete

Varje incident av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska resultera i en reaktion från de vuxna i skolan.

Varje enhet ska upprätta en väl förankrad likabehandlingsplan som beskriver hur man ska arbeta målinriktat, förebyggande och åtgärdande för att främja

Datum
2017-07-03

likabehandling och för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Ett målinriktat arbete

Det målinriktade arbetet bör inriktas så att det:

- Utgår ifrån det övergripande uppdraget att verka för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, likabehandling och trygghet.
- Bedrivs systematiskt och långsiktigt, rikta sig till alla samt vara en naturlig del i det vardagliga arbetet.
- Baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår och vilka faktorer som skapar en trygg och jämlik miljö.
- Ger barn, elever, personal och föräldrar återkommande möjligheter att reflektera kring normer, värderingar och relationer. Detta innebär bland annat att personalen ges tid att diskutera egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten.
- Omfattar kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- I varje verksamhet regelbundet görs kartläggningar och analyser av organisationen och arbetsätten för att försäkra sig om att det inte finns något som leder till eller riskerar att leda till diskriminering eller kränkande behandling.

Likabehandlingsplanen – instruktioner och vägledning

Enheternas färdiga likabehandlingsplaner ska bestå av åtta kapitel. De kan dokumenteras i ett eller flera dokument.

- 1 Inledning**
- 2 Förebygga och förhindra – årlig plan**
- 3 Upptäcka**
- 4 Utredda**
- 5 Åtgärda**
- 6 Delaktighet och ansvar**
- 7 Kompetensutveckling**
- 8 Kvalitetssäkring**

Datum
2017-07-03

Planerna bör innehålla:

- Konkreta mål som utgår från slutsatserna av kartläggningarna och beskrivningar av de insatser som ska genomföras under året för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- En ansvarsfördelning för utförandet av de främjande och förebyggande insatserna.
- En beskrivning av hur insatserna för att främja likabehandling och de förebyggande insatserna mot trakasserier och kränkande behandling ska följas upp och utvärderas.
- Rutiner för hur barn, elever och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Rutiner för hur personalens respektive förskolechefens och rektorns anmälningsskyldighet ska fullgöras.
- Rutiner för hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska utredas, åtgärdas och dokumenteras.
- En beskrivning av hur barn och elever ska medverka och har medverkat i det främjande förebyggande arbetet.

Kapitel 1. Inledning

Likabehandlingsplanen ska:

- Klargöra att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna enligt diskrimineringslag och skollag. (*Laghänvisningar finns i kapitlet "Huvudmannens och enheternas uppdrag" i dessa riktlinjer*)
- Tydligt uttrycka att skolan tar avstånd från alla tendenser till diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Ange ett mål med insatserna.
- Beskriva vad diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är. (*Definitioner finns i kapitlet "Viktiga definitioner" i dessa riktlinjer*)
- Gälla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som äger rum mellan elever såväl som mellan personal och elever.

Kapitel 2. Förebygga och förhindra – årlig plan

I denna del är det också lämpligt att tydligt och strukturerat beskriva det långsiktiga värdegrundsarbetet och det allmänt förebyggande arbetet. Även detta arbete kan innehålla åtgärder särskilda för året.

Datum
2017-07-03

Följande del av likabehandlingsplanen ska göras separat för varje del av verksamheten inom enheten. I arbetet med att skapa den årliga planen bör man:

- Regelbundet kartlägga barnens och elevernas trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Analysera kartläggningen för att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- I samband med analysen även utvärdera tidigare insatser för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Utifrån de identifierade riskerna formulera konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet.
- Planera vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen och hur dessa ska följas upp och bestämma vem som ansvarar för respektive insats.
- Se till att eleverna är delaktiga i kartläggningen och i analysen av resultaten och när man avgör vilka insatser som ska sättas in.

Mall för den årliga planen	Beskriv:
Uppföljning av fjolårets insatser <i>(Har de genomförts? Resultat?)</i>	
Metoder för kartläggning av nuläget <i>(Ex enkäter, "trygghetsvandringar" och liknande)</i>	
Resultat av kartläggningarna <i>(Identifierade risker för kränkande behandling, trakasserier och diskriminering)</i>	
Analys av kartläggningarna <i>(Vilka problem och risker finns, och varför? Vilka behöver åtgärdas?)</i>	
Mål för årets insatser <i>(Beskriv vilka resultat som insatserna förväntas ge)</i>	
Årets insatser, med ansvarsfördelning	

Datum
2017-07-03

(Beskriv tydligt vilka aktiva åtgärder som ska genomföras, vem som ansvarar för dem och hur de ska följas upp)

Kapitel 3. Upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Beskriv tydligt hur arbetet organiseras enligt följande:

- Verksamheten bör organiseras så att personalen tidigt kan upptäcka trakasserier och kränkande behandling.
- Ledningen och personalen bör vara särskilt uppmärksamma på om barn och elever upplever sig kränkta av någon personal i verksamheten.
- Personalen bör ha god uppsikt över de utrymmen och platser där barn och elever befinner sig för att kunna upptäcka trakasserier och kränkande behandling.
- Skolan ska ha system och upprätta rutiner för hur en anmälan om trakasserier eller kränkande behandling ska göras så att den kommer såväl rektorn eller förskolechefen som huvudmannen till del.
- Barn och elever samt deras vårdnadshavare bör få information om hur de ska rapportera när ett barn eller en elev upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

Tilläggs utifrån ny diskrimineringslagstiftning (ej från de allmänna råden):

- Hur verksamheten organiseras så att risker för diskriminering kan upptäckas och uppmärksammas.
- Ledningen och personal ska vara uppmärksamma på om barn och elever upplever sig diskriminerade.
- Skolan ska ha system och upprätta rutiner för hur en anmälan om diskriminering ska göras så att den kommer rektorn eller förskolechefen till del.
- Skolan ska ha ett system och upprätta rutiner för hur rektor eller förskolechef ska agera om någon anser sig blivit utsatt för diskriminering.

Kapitel 4. Utredda trakasserier, kränkande behandling, mobbning och fall av diskriminering

I varje enhets likabehandlingsplan ska ingå tydliga rutiner för följande och beskrivningar av hur utredningar m.m. ska dokumenteras.

Ur Skollagen:

Datum
2017-07-03

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling
 10 § En lärare, förskollärare eller annan personal 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 förskolechefen eller rektorn. 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 är 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.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

Detta betyder att alla ärenden som kommer till enhetens kännedom ska anmälas till huvudmannen av rektor/förskolechef och omgående utredas på enheten. Om det efter utredning visar sig att det förekommit en kränkning ska åtgärder vidtas. Observera alltså att alla inkomna ärenden ska anmälas och utredas men bedömningen av om det faktiskt har skett en kränkning och om därför åtgärder behövs eller ej görs efter utredningen.

För rapportering till huvudmannen gäller följande rutin:

Anmälan till Sektor lärande (att. Linda Axelsson) görs via särskild blankett (finns på intranätet) av rektor eller förskolechef skyndsamt efter det att kränkning upptäckts.

Anmälningarna sammanställs sedan och följs upp regelbundet.

Rektor eller förskolechef ansvarar för att en utredning omgående och skyndsamt påbörjas i varje ärende.

Tillämpningen av ovanstående görs enligt följande:

- Utredningen bör allsidigt belysa vad som inträffat och innehålla en analys av orsakerna till det inträffade samt bör omfatta både den eller de som kan ha utfört kränkningen och den som har blivit utsatt.
- Utredningen bör leda till att verksamheten får tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller den kränkande behandlingen att upphöra.
- Utredningen bör dokumenteras och verksamheten bör utveckla ändamålsenliga former och rutiner för detta.

Datum
2017-07-03

- Det bör finnas rutiner för hur informationen till berörda barn, elever och vårdnadshavare ska ske då någon i verksamheten får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling.
- I varje enskilt fall bör det bedömas om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

Tilllägg utifrån ny diskrimineringslagstiftning (ej från de allmänna råden):

- En utredning vid anmälda fall av diskriminering ska göras på liknande sätt som beskrivs ovan med den skillnaden att den ska mynna ut i förslag till förändringar av verksamheten så att risken för fortsatt diskriminering motverkas.

I Lerums kommun tillämpas följande rutin för ett första utredningssamtal och för information till vårdnadshavare:

”När skol- eller förskolepersonal får information om att ett barn eller en elev känt sig utsatt för kränkande behandling genomför förskolan eller skolan ett utredningssamtal inom 24 timmar.

De tar också kontakt med vårdnadshavarna, både till den som blivit utsatt för kränkande behandling och den som utsatt någon för kränkande behandling”.

Kapitel 5. Åtgärda trakasserier, diskriminering och kränkande behandling

Om det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling ska varje enhet vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att i framtiden förhindra trakasserier och kränkande behandling.

I varje enhets likabehandlingsplan ska ingå tydliga rutiner för följande:

- Det bör finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när barn eller elever har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling.
- Åtgärderna som vidtas bör grundas på utredningen i det enskilda fallet och riktas till såväl det barn eller den elev som blivit utsatt som till den eller dem som utövat kränkningen.
- Åtgärderna bör följas upp och utvärderas för att verksamheten ska kunna förvissa sig om att de leder till att kränkningarna upphör och inte upprepas.
- Åtgärderna samt uppföljningen och utvärderingen av dessa bör dokumenteras och verksamheten bör utveckla ändamålsenliga former och rutiner för detta.

Tilllägg utifrån ny diskrimineringslagstiftning (ej från de allmänna råden):

Datum
2017-07-03

- Åtgärder för att motverka riskerna för fortsatt diskriminering bör följas upp och utvärderas för att verksamheten ska kunna förvissa sig om att de uppnått det som avsetts.

Kapitel 6. Delaktighet och ansvar

Likabehandlingsplanen ska innehålla beskrivningar av följande:

- Likabehandlingsplanen ska vara förankrad hos och beskriva hur barn, elever och personal ska medverka och hur vårdnadshavare ska göras delaktiga i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.
- Hur ansvarsfördelningen mellan personal, ledning och elever i både det förebyggande och det åtgärdande arbetet ser ut.
- Hur information om skolans sammantagna arbete för att motverka diskriminering eller kränkande behandling ska spridas till elever och vårdnadshavare.

Kapitel 7. Kompetensutveckling

Likabehandlingsplanen ska:

- Beskriva de kompetensutvecklingsinsatser som kommer att genomföras under året och som är inriktade på likabehandlingsarbetet.
- Leda till att all personal utbildas kontinuerligt inom området diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Kapitel 8. Kvalitetssäkring

Likabehandlingsplanen ska:

- Beskriva hur den årligen ska följas upp, utvärderas och vid behov revideras.