



FÖRFATTNINGSSAMLING

2023-10-03

# Riktlinjer för skollagsreglerade verksamheters arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Antagen av utbildningsnämnden, § 71, 2023-10-03

Diarienummer: UN/2023:113, ansvarig: utbildningskontoret



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning/Bakgrund</b>	<b>3</b>
1.1	Diskrimineringslagen	3
1.2	Skollagen	3
<b>2</b>	<b>Ansvarsfördelning</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Definitioner</b>	<b>4</b>
3.1	Diskrimineringslag (2008:567) och skollag (2010:800)	4
3.1.1	Kön	5
3.1.2	Könsöverskridande identitet eller uttryck	5
3.1.3	Etnisk tillhörighet	5
3.1.4	Religion och annan trosuppfattning	6
3.1.5	Funktionsnedsättning	6
3.1.6	Sexuell läggning	6
3.1.7	Ålder	6
3.2	Olika former av diskriminering	7
3.2.1	Direkt diskriminering	7
3.2.2	Indirekt diskriminering	7
3.2.3	Bristande tillgänglighet	7
3.2.4	Trakasserier och sexuella trakasserier	7
3.2.5	Instruktioner att diskriminera	8
3.3	Kränkande behandling	8
<b>4</b>	<b>Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Utredning och dokumentation</b>	<b>9</b>
5.1	Stöd i arbetet	10
<b>6</b>	<b>Redovisning till berörda nämnder</b>	<b>10</b>



## 1 Inledning/Bakgrund

I samband med skollagen från 2010 har lagstiftaren ansett att det inte är tillräckligt att förbjuda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det behövs även aktiva åtgärder för att minska förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Riktlinjerna syftar till att förklara begrepp, tydliggöra ansvarsfördelningen, beskriva hur dokumentationen ska göras samt hur planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska upprättas.

### 1.1 Diskrimineringslagen

Regler för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen gäller från och med 1 januari 2017. Alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Arbetet ska ske löpande i fem steg (kartlägga risker, analysera orsakerna till risker, sätta upp mål och bestämma åtgärder, upprätta en plan och följa upp/utvärdera). Kravet på likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på att hela arbetet ska dokumenteras. I Nykvarns kommun sker detta i plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

### 1.2 Skollagen

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att det inom ramen för varje enskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling gäller all skollagsreglerad verksamhet det vill säga inom förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, anpassade grundskolan, anpassade gymnasieskolan, specialskolan, sameskolan samt inom den kommunala vuxenutbildningen, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare.

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan mot kränkande behandling med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande



behandling av barn och elever. En redogörelse av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas med i efterföljande årets plan.

## 2 Ansvarsfördelning

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för att verksamheten ska vara en trygg plats för barn och elever. Huvudmannen ska utbilda personalen i hur lagstiftningen fungerar. Kompetens och resurser för att utföra arbetet är huvudmannens ansvar.

Huvudmannen tillhandahåller Mall för plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som innefattar såväl diskrimineringsgrunderna som kränkande behandling.

Rektor ansvarar för att varje år upprätta en Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som innefattar såväl diskrimineringsgrunderna som annan kränkande behandling. Gemensam mall för plan ska användas.

Rektor ansvarar också för att anställda och uppdragstagare i verksamheten följer de skyldigheter som anges i lagar och författningar när det handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Handlingsplikten i lagen är tydlig. Om något händer måste läraren eller någon annan vuxen i verksamheten informera rektorn som i sin tur måste informera huvudmannen. Händelsen måste utredas för att ta reda på vad som hänt och åtgärder ska vidtas så att det inte händer igen. Huvudmannen ska ha ett system för detta och kan inte avsäga sig ansvaret och hänvisa till att uppdraget är delegerat.

Som stöd i arbetet med att informera, utreda, analysera och dokumentera har utbildningskontoret tagit fram blanketter i arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling. Alla för- och grundskolor ska använda sig av blanketterna vid anmälan, utredning och dokumentation av misstänkt diskriminering, trakasseri och/eller kränkande behandling.

## 3 Definitioner

### 3.1 Diskrimineringslag (2008:567) och skollag (2010:800)

I diskrimineringslagen står det att diskriminering är när någon behandlas sämre än andra i liknande situation, och att det finns ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:



- kön
- könsidentitet (vilket kön du känner dig som) och könsuttryck (hur du väljer att uttrycka ditt kön genom exempelvis kläder och frisyrier)
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning (till exempel ateism, islam, judendom)
- sexuell läggning
- funktionsnedsättning (till exempel allergi, ADHD eller synskada)
- ålder.

Händelsen ska också handla om någon av de sex formerna av diskriminering som finns i lagen, till exempel indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier eller sexuella trakasserier. När det gäller sexuella trakasserier krävs inte samband med någon diskrimineringsgrund.

### *3.1.1 Kön*

Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat könstillhörighet.

### *3.1.2 Könsöverskridande identitet eller uttryck*

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig med sin biologiska könstillhörighet. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild eller en person som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

### *3.1.3 Etnisk tillhörighet*

Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har minst en etnisk tillhörighet. Personer som tillhör en etnisk minoritet identifierar sig ofta både som exempelvis same eller chilenare och svensk.



### 3.1.4 Religion och annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### 3.1.5 Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning innebär en begränsning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte något som en person är.

Begränsningarna kan vara en följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är därmed inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Begreppen som används på området har växlat över tid. Det har gått från handikapp till funktionshinder till funktionsnedsättning. Numera beskriver funktionshinder den begränsning en person med funktionsnedsättning upplever i relation till omgivningen. Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande.

### 3.1.6 Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Förbudet mot diskriminering gäller alla dessa tre sexuella läggningar.

### 3.1.7 Ålder

Ålder definieras som uppnådd levnadslängd. Med detta avser lagen en persons levnadslängd i tid räknat. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en uppnådd levnadslängd.

Inom bland annat grundskolan får man behandla elever olika utifrån ålder, det vill säga dela in dem i grupper eller klasser om det har ett berättigat syfte och om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det kan handla om att ha lägsta ålder för antagning.



## 3.2 Olika former av diskriminering

Lagen förbjuder sex former av diskriminering. De olika formerna är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

### 3.2.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Om en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen. Direkt diskriminering kan exempelvis vara om en elev inte får följa med på skolresan för att hen sitter i rullstol (funktionsnedsättning).

### 3.2.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas på grund av regler eller en rutin som verkar neutrala men missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Regeln kan vara diskriminerande, trots att det är samma regel som gäller för alla. Ett exempel kan vara att det bara är tillåtet att anmäla sig som pojke och flicka. Det kan också vara ett direktiv från huvudmannen, exempelvis att alla elever måste delta i skolavslutningen i kyrkan.

### 3.2.3 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning.

### 3.2.4 Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier och sexuella trakasserier är två former av diskriminering. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier.



### 3.2.5 Instruktioner att diskriminera

Det är också otillåtet att ge instruktioner att diskriminera. Till exempel om rektorn för en skola uppmanar sina lärare att ge pojkar lite högre betyg eftersom det är ett stort betygsgap mellan pojkar och flickor.

## 3.3 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och som inte har samband med de sju diskrimineringsgrunderna.

Med elev avses den som utbildas eller söker till en utbildning som regleras i skollagen. Med barn menas den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.

Med personal avses anställda och uppdragstagare i skollagsreglerad verksamhet.

Med huvudman menas den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

## 4 Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Förskola och grundskola ska upprätta en årlig plan mot kränkande behandling. Förskola och skola ska också dokumentera arbetet med aktiva åtgärder kring de sju diskrimineringsgrunderna. Planen mot kränkande behandling ska bygga på identifiering av risker genom en kartläggning av verksamheten. En viktig utgångspunkt är elevers uppfattning om situationen på den egna skolan.

Förskolan undersöker och kartlägger verksamhetens och barnens miljö under augusti/ september varje år. I samband med detta analyseras det för att upptäcka eventuella risker för kränkande behandling. Det beslutas om åtgärder som dokumenteras. I samma dokument följs åtgärderna systematiskt upp under året.

Utbildningskontoret har tagit fram enkätfrågor för elever i årskurs 1-9. Resultaten lägger skolorna in i verksamhetssystem. Alla grundskolor genomför en årlig enkätundersökning som ett led i den egna skolans kartläggning, andra kartläggningsmetoder förekommer också.





Enkätresultatet analyseras tillsammans med eleverna samt är ett underlag vid upprättande av *Plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling*. Som stöd i det systematiska planarbetet har utbildningskontoret tagit fram en mall för upprättande av den årliga planen som skolorna ska använda.

## 5 Utredning och dokumentation

Av 6 kap. 10 § skollagen framgår att en lärare eller annan personal, som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling ska anmäla det till rektorn. Anmälningsskyldigheten inträder också vid personals egna iakttagelser om att en elev kan vara utsatt för trakasserier eller kränkande behandling.

Rektorn är i sin tur skyldig att skyndsamt anmäla vidare till huvudmannen. Huvudmannen är sedan skyldig att skyndsamt utreda vad som har hänt. Om utredningen konstaterar kränkande behandling måste huvudmannen vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Huvudmannen representeras i detta avseende av utbildningschef. Utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genomförs på delegation av rektor. Huvudmannen ger stöd och följer upp processen.

Utredningens storlek och genomförande anpassas till det enskilda fallet. I de flesta fall ingår att fråga inblandade vad som har hänt, det vill säga den som upplever sig kränkt och den som har utfört handlingen. Huvudmannen måste skaffa sig en egen uppfattning om vad som har hänt.

Uppgifter om kränkande behandling ska alltid redas upp. Det gäller oavsett om en anmälan har gjorts till en annan myndighet, som till exempel polisen eller socialtjänsten.

I skollagen (2010:800) skärptes kravet på att skolhuvudmannen ska informeras om incidenter.

- Det ska finnas rutiner för hur information mellan huvudman, personal, 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.
- Ansvarsfördelningen mellan huvudman och rektor ska vara tydlig.



- En utredning ska allsidigt belysa vad som inträffat och analysera orsakerna till detta samt omfatta både den eller de som kan ha utövat kränkningen och den som blivit utsatt för den.
- Utredningen ska ledas av rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion om någon i personalen uppges ha utsatt ett barn eller en elev för trakasserier eller kränkande behandling.
- I varje enskilt fall ska en bedömning göras om en anmälan till andra myndigheter ska ske.
- Det finns en tydlig rekommendation från Skolverket att dokumentera alla incidenter i skolan.

### **5.1 Stöd i arbetet**

Som stöd i arbetet med att informera, utreda, analysera och dokumentera har utbildningskontoret tagit fram blanketter i arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling. Blanketterna ska användas vid anmälan och utredning av trakasserier och kränkande behandling.

Om huvudman eller personal bryter mot förbuden mot diskriminering och kränkande behandling, eller inte uppfyller skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller kränkande behandling, kan huvudmannen för verksamheten bli skyldig att betala diskrimineringsersättning eller skadestånd till den som kränkts.

## **6 Redovisning till berörda nämnder**

Ärendebalans avseende pågående och avslutade ärenden samt de ärenden som föranlett anmälan till Skolinspektionen/Barn- och elevombudet eller Diskrimineringsombudsmannen sammanställs och redovisas som information till nämnden vid nämndens sammanträden i oktober.

De ärenden som föranlett anmälan till Skolinspektionen/Barn- och elevombudet eller Diskrimineringsombudsmannen, redovisas även som information till nämnden vid nästkommande nämnd.



NYKVARNS KOMMUN

Besöksadress: Centrumvägen 24 A

Postadress: 155 80 Nykvarn

Telefon: 08-555 010 00

Fax: 08-555 014 99

[www.nykvarn.se](http://www.nykvarn.se)