

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

**Innehåller även bakgrund till reviderade riktlinjer samt rutiner för
arbetet**

2026-07-30

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

Innehåller även bakgrund till reviderade riktlinjer samt rutiner för arbetet

Barn- och utbildningsförvaltningen i Huddinge

© Författare:

Maya Adolfsson

Linda Wennler

Marianne Widercrantz

Karin Särkijärvi Zettervall

Huddinge kommun

Tryckeri, Mallen uppdaterades 2026-07-30

ISBN 91-85565-02-4

Dokumenttyp Riktlinjer	Dokumentnamn Riktlinjer för skollagsreglerade verksamheters arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	Fastställt Grundskolenämnden 2012-02-23 2026-06-10	Version 8
Dokumentägare Utbildningsdirektör		Reviderad 2024-11-20 2025-12-30 2026-06-30	Giltighetstid Tillsvidare

Bakgrund

Huddinge kommun har sedan 2011 haft riktlinjer för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. I och med proposition 2025/26:196 Tid för undervisningsuppdraget revideras nu dessa riktlinjer för att möta de lagändringar i 6 kap. skollagen som träder i kraft 1 augusti 2026.

Regeringen anser att fokus behöver flyttas från att anmäla och dokumentera till att aktivt motverka kränkande behandling och se till att det finns en trygg skolmiljö. Det är viktigt att all personal i verksamheten fortsatt arbetar för att motverka alla former av kränkande behandling. Det bör gälla oavsett om det är en händelse som ska informeras om, anmälas och utredas, eller inte.

Bestämmelsen skärps genom att det också ställs krav på att personalen aktivt ska uppmärksamma kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Att aktivt uppmärksamma innebär att vara uppmärksam på signaler som indikerar att en elev är ensam eller utsatt.

Riktlinjer ger vägledning, rekommendationer och stöd för att utföra uppgifter, processer eller beteenden på ett enhetligt och effektivt sätt samt tydliggör förväntningar.

Det är inte tillräckligt att förbjuda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling utan det behövs även aktiva åtgärder för att minska förekomsten.

Innehåll

Bakgrund.....	4
Innehåll.....	5
Gemensamt samlingsnamn	6
Personalens skyldighet att informera om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.....	6
Rektors anmälningsskyldighet kvarstår.....	7
Fortsatt ansvar för att uppmärksamma och agera för att hantera kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier	7
Utreda händelser som har nära samband med verksamheten.....	8
Definitioner.....	8
Huvudmannens skyldigheter vid diskriminering.....	11
Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.....	12
Utredning och dokumentation.....	12
Ersättning.....	14
Rektors möjlighet att delegera uppgifter om kränkande behandling enligt 6 kap. skollagen.....	14
Redovisning till grundskolenämnden.....	14
Källor.....	15
Bilaga 1.....	16

Gemensamt samlingsnamn

Huvudmannen är ytterst ansvarig för att verksamheten får förutsättningar för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt kränkande behandling enligt skollagen (2010:800).

Huvudmannens stöd, hantering och uppföljning sker på samma sätt oberoende av om en händelse rubriceras som trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling av elever.

I detta dokument används begreppet kränkningar som ett samlingsnamn för trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen samt kränkande behandling enligt skollagen.

- **Trakasserier** enligt diskrimineringslagen är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier** enligt diskrimineringslagen är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det behövs ingen koppling till diskrimineringsgrunderna.
- **Kränkande behandling** enligt skollagen är ett uppträdande som utan att vara trakasserier enligt diskrimineringslagen kränker en elevs värdighet.

Närmare definition av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling utvecklas nedan under rubriken ”Definitioner”.

Personalens skyldighet att informera om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Personalens tidigare skyldighet att anmäla kränkande behandling till rektorn ändras till en skyldighet att informera om att en elev anser sig ha blivit utsatt för allvarlig eller upprepad kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Skyldigheten att informera ska även gälla alla fall där en elev anser sig utsatt för någon form av kränkning av någon i personalen.

Informationsskyldigheten inträder också om personal själva ser att en elev kan vara utsatt för allvarliga eller upprepade kränkningar.

Genom att lita till lärares och annan personals kompetens att hantera konflikter i vardagen, utan krav på att varje incident dokumenteras, syftar förändringarna till att minska den administrativa bördan.

Rektors anmälningsskyldighet kvarstår

Rektor kommer ha en fortsatt skyldighet att anmäla allvarliga eller upprepade kränkningar till huvudman. Rektors skyldighet att anmäla gäller även alla fall där en elev anser sig utsatt för någon form av kränkning av någon i personalen.

Det är i praktiken samma ärenden som rektor har blivit informerad om av sin personal som ska anmälas vidare till huvudman.

Fortsatt ansvar för att uppmärksamma och agera för att hantera kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Personalens ansvar för att motverka kränkande behandling inom utbildningen flyttas från 1 kap. skollagen till 6 kap. skollagen där åtgärder mot kränkande behandling har hanterats.

Den nya lydelsen i 6 kap. 10 § skollagen anger att all personal är skyldig att aktivt uppmärksamma och motverka kränkande behandling samt trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen i samband med verksamheten och se till att sådan behandling och sådana trakasserier hanteras. Av bestämmelsen framgår tydligt att ansvaret innefattar att uppmärksamma och agera för att hantera alla former av kränkningar.

Ansvaret innebär att:

- Personalen ska fortsatt vara aktivt uppmärksam på signaler om kränkningar oavsett form (även trakasserier och sexuella trakasserier).
- All kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska uppmärksammas och åtgärdas.
- Även om färre händelser ska rapporteras formellt till rektor kvarstår det grundläggande ansvaret att uppmärksamma alla kränkningar.
- Rektor ansvarar för att det finns rutiner för att upptäcka om en elev utsätts vid upprepade tillfällen, även när ingen formell information har lämnats. Detta är särskilt viktigt när olika personal hanterar enskilda händelser så att helhetsbilden av elevens trygghet inte går förlorad.

Utreda händelser som har nära samband med verksamheten

Regeringen anser att den tidigare tolkningen av ansvaret för att utreda händelser som sker i samband med verksamheten i praktiken har medfört orimliga krav på skolor. Högsta förvaltningsdomstolen har i ett avgörande (HFD 2014 ref. 47) uttalat att skolhuvudmäns ansvar för åtgärder mot kränkande behandling bland annat sträcker sig till vad som händer på väg till och från den aktuella verksamheten, till exempel vid färd i en skolbuss, men att man däremot inte kan begära att ansvariga personer ingriper mot kränkningar i andra sammanhang såvida dessa inte har ett nära samband med vad som förekommit i verksamheten.

Det är händelsens nära samband med verksamheten som styr skolans ansvar, inte om det sker i sociala medier eller i klassrummet. Exempel på händelser som ansetts ha ett naturligt nära samband med verksamheten är enligt förarbetena kränkningar som inträffar i samband med en skolutflykt eller en skolfest.

Definitioner

Skollagen (2010:800)

Kränkande behandling

Skollagens definition av kränkande behandling är ”ett uppträdande som utan att vara trakasserier enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet”. Varken trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling får förekomma i förskolor, skolor eller andra verksamheter enligt skollagen. Skyldigheten att förebygga och åtgärda trakasserier, sexuella trakasserier respektive kränkande behandling regleras dock till stor del i två olika lagar: diskrimineringslagen och skollagen.

Hur kan kränkande behandling ta sig uttryck?

Kränkande behandling i skollagens mening kan utföras av en eller flera personer och även riktas mot en eller flera personer. En elev kan till exempel bli utsatt för kränkande behandling av personal eller av en eller flera andra elever.

Kränkningarna kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. De kan vara synliga och handfasta eller dolda och subtila. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiska handlingar som slag, sparkar och knuffar, men kan även bestå av utfrysning eller hot. Kränkande behandling kan också förekomma digitalt, till exempel på sociala medier.

Bedömningen av vad som är kränkande behandling behöver alltid göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Källor: 6 kapitlet 3 och 9 §§ skollagen och proposition 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, sidan 137.

Vad är mobbning?

Begreppet mobbning finns inte i skollagen. En vanlig användning av ordet är om en elev blir utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vid upprepade tillfällen. Kränkande behandling kan vara något som bara händer en gång. Kränkande behandling är ett bredare begrepp som kan innefatta mobbning men även andra kränkande beteenden.

Källor: 6 kapitlet 3 § skollagen och proposition 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, sidan 101–104.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Elever har rätt att inte bli utsatta för diskriminering i skolan. Skollagsreglerade verksamheters skyldighet att förebygga och åtgärda diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna regleras i diskrimineringslagen.

Diskriminering är när en person blir sämre behandlad än andra och det har att göra med personens hudfärg, kön, funktionsnedsättning eller en annan så kallad diskrimineringsgrund. Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering.

De sju diskrimineringsgrunderna

1. **Kön.** Med kön menas om en person är flicka eller pojke. (Så kallat juridiskt kön.)
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck.** Med könsöverskridande identitet menas det kön som en person själv känner sig som, till exempel flicka, pojke och icke-binär. Med könsuttryck menas hur en person uttrycker sitt kön genom exempelvis sina kläder eller sin frisyra.
3. **Etnisk tillhörighet.** Med etnisk tillhörighet menas en persons nationella eller etniska ursprung eller hudfärg. Nationellt ursprung handlar om vilket land en persons familj eller släkt kommer ifrån. Etniskt ursprung handlar om vilken kulturell grupp en person tillhör, till exempel en av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

4. **Religion eller annan trosuppfattning.** Med religion menas den religion en person tror på, till exempel judendom, kristendom, hinduism och islam. Med annan trosuppfattning menas till exempel ateism (att inte tro på någon gud).
5. **Sexuell läggning.** Med sexuell läggning menas om en person är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
6. **Funktionsnedsättning.** Med funktionsnedsättning menas att något i en persons kropp fungerar på ett annat sätt än i de flesta andras kroppar. Det kan handla om hur man rör sig, hur man ser eller hör eller hur ens hjärna arbetar. Exempel på funktionsnedsättningar är ADHD, dyslexi och blindhet.
7. **Ålder.** Med ålder menas hur många år en person är.

Former av diskriminering

1. **Direkt diskriminering** är när någon behandlas sämre än andra i en jämförbar situation och det finns ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan vara att en skola förbjuder två tjejer att gå tillsammans som par på studentbal.
2. **Indirekt diskriminering** är när det finns en regel som verkar vara rättvis men som ändå leder till att personer som hör till en viss grupp behandlas sämre. Till exempel kan en regel som förbjuder att en har något på huvudet i klassrummet diskriminera elever som använder huvudduk (hijab).
3. **Bristande tillgänglighet** är att en person med funktionsnedsättning inte får tillräckligt med stöd och hjälp. Det kan till exempel handla om att det saknas ramp så att en elev som använder rullstol inte kan komma in i skolan. Det kan också handla om att en elev behöver stöd i undervisningen för att hen har dyslexi eller ADHD, men inte får det stödet av skolan.
4. **Trakasserier** är kränkande beteenden som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel vara att en personal säger något kränkande till en elev för att hen tror på gud.
5. **Sexuella trakasserier** är kränkande sexuella beteenden, så som tafsande, skämt, förslag, blickar eller bilder som upplevs som obehagliga av den som utsätts.
6. **Instruktioner att diskriminera** är när någon säger till andra att diskriminera. Det kan till exempel vara en rektor som säger till alla lärare att de ska se till att eleverna inte pratar samiska på rasterna.

Huvudmannens skyldigheter vid diskriminering

Diskriminering enligt diskrimineringslagen kan endast begås av utbildningsanordnaren – det vill säga huvudmannen och dess personal – gentemot en elev. En elev kan aldrig diskriminera en annan elev i lagens mening. Diskriminering förutsätter ett vertikalt förhållande mellan den som ansvarar för verksamheten och den som deltar i den.

Trakasserier och sexuella trakasserier är former av diskriminering enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen. Vid trakasserier och sexuella trakasserier har skolan en aktiv utrednings- och åtgärdsskyldighet. Skyldigheten följer dels av 2 kap. 7 § diskrimineringslagen, dels av 6 kap. 10 § skollagen (lydelse från 1 augusti 2026), som nu uttryckligen anger att personalens informationsskyldighet och rektors anmälningsskyldighet gäller även trakasserier och sexuella trakasserier. Skyldigheterna är därmed desamma som vid kränkande behandling – skolan ska utreda och vidta åtgärder när den får kännedom om att en elev anser sig utsatt.

De övriga diskrimineringsformerna – direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera – kan bara begås av huvudmannen eller skolan själv, det vill säga av personal i tjänsten. Här finns ingen motsvarande utredningsskyldighet som triggas av en elevs upplevelse. I stället handlar det om ett förbud för skolan att handla på ett visst sätt, reglerat i 2 kap. 5 § diskrimineringslagen. Huvudmannen är skyldig att bedriva ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering inom ramen för aktiva åtgärder enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen.

Den interna hanteringen ersätter inte Diskrimineringsombudsmannens (DO) tillsyn. DO utövar tillsyn över hela diskrimineringslagen, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier.

Källor: 1 kapitlet 1 och 4 §§ diskrimineringslagen samt 6 kapitlet 3 och 10 §§ skollagen.

Skyldigheten att motverka diskriminering framgår även av läroplanerna

Skolans skyldighet att aktivt motverka alla tendenser till diskriminering uttrycks även i läroplanerna. I de inledande delarna i skolans läroplaner framgår att intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Även i förskolans läroplan regleras skyldigheten att aktivt motverka diskriminering.

Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

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

Huvudmannen har tagit fram enkätfrågor för elever. Som en del av den egna skolans kartläggning genomför alla grundskolor en årlig enkätundersökning men även andra kartläggningsmetoder förekommer.

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

Planen mot kränkande behandling ska innehålla

- en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever,
- en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året, och
- en redogörelse för hur de planerade åtgärderna i föregående årets plan har genomförts.

Utredning och dokumentation

Huvudmannen är enligt 6 kap. 10 a § skollagen skyldig att skyndsamt utreda ärenden som har anmälts av rektor för att ta reda på vad som har hänt. Inom ramen för dessa riktlinjer överläts ansvaret för utredning av kränkningar till rektor. 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.

Om utredningen konstaterar att kränkningar förekommit måste huvudmannen vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att eleven utsätts i framtiden.

I varje enskilt fall ska en bedömning göras om en anmälan till andra myndigheter ska ske. Skolans skyldighet att utreda gäller oavsett om en anmälan har gjorts till en annan myndighet som till polisen eller socialtjänsten.

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 rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion om någon i personalen uppges ha utsatt ett barn eller en elev för någon form av kränkning.

Digitalt strukturstöd vid utredning av anmälda ärenden

Som stöd i arbetet med att informera, anmäla, utreda, analysera och dokumentera har huvudmannen tagit fram ett digitalt verktyg ”Strukturstödet” som ska användas av skolorna för att informera om, anmäla och utreda allvarliga eller upprepade kränkningar.

Rektor ska se till att händelser som personal har informerat rektor om och som rektor har anmält vidare till huvudman utreds, åtgärdas och följs upp. Samtliga grundskolor ska använda det digitala strukturstödet för att dokumentera information till rektor, anmälan till huvudman och utredning av allvarliga eller upprepade kränkningar. Även alla fall där en elev anser sig utsatt för någon form av kränkning av någon i personalen ska dokumenteras och utredas i det digitala strukturstödet.

Rektor fullgör sina skyldigheter att kartlägga behov, förebygga, utreda och åtgärda kränkningar med stöd av sin utredningsgrupp. Rektor väljer medarbetare som ingår i utredningsgruppen och de har också behörighet till strukturstödets ”Blå rum”. I Blå rummet samlas de dokument som ingår i en kränkningsutredning. Genomförda utredningar arkiveras i det digitala strukturstödet och är spårbara.

Även om rektor ha överlåtit delar av arbetet till personal har rektor kvar sitt yttersta ansvar och det ska finnas rutiner för hur återkoppling och uppföljning från utredningsgruppen till rektor ska ske. Rektor ska vara väl förtrogen med skolans verksamhet.

Ersättning

Vid diskriminering och trakasserier kan den drabbade eleven ha rätt till diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen, vid kränkande behandling kan skadestånd utgå enligt 6 kap. 12 § skollagen. Ersättningsformerna regleras i respektive lag och hanteras av DO eller domstol.

Rektors möjlighet att delegera uppgifter om kränkande behandling enligt 6 kap. skollagen

Personalens informationsskyldighet kan inte överlåtas. Det är varje enskild personal som bär skyldigheten direkt enligt lag.

Som lagtexten anger bör anmälningsskyldigheten till huvudmannen ligga på rektorn. Denna skyldighet kan dock överlåtas till en anställd vid skolenheten som har tillräcklig kompetens och erfarenhet, i enlighet med 2 kap. 10 § skollagen. Överlåtelsen ska ske skriftligen.

Rektorns övergripande ansvar för verksamheten kvarstår trots överlåtelse.

Huvudmannens utredningsskyldighet har genom dessa riktlinjer delegerats till rektor. Rektor kan fullgöra uppgiften genom att tillsätta en utredningsgrupp men kan inte delegera utredningsansvaret vidare. Rektor ansvarar för att utredningen genomförs och följs upp. Trots att utredningsansvaret delegerats till rektor kvarstår det övergripande ansvaret hos huvudmannen.

Redovisning till grundskolenämnden

Ärendebalans avseende pågående och avslutade ärenden gällande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling sammanställs och redovisas som information till grundskolenämnden vid nämndens sammanträde en gång per år.

Bilaga 1

Ansvarsfördelning

Källor

Skollag (2010:800)

Diskrimineringslag (2008:567)

SOU 2025:26 ”Tid för undervisningsuppdraget”

Läroplan för grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet (Lgr22)

Läroplan för anpassade grundskolan (Lgra22)

Bilaga 1

Ansvarsfördelning

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för att verksamheten ska vara en trygg plats för barn och elever. Huvudmannen ska utbilda i hur lagstiftningen fungerar och anordnar ”Spindelnätverk” för personal i samtliga grundskolor. Syftet med nätverksmöten är att höja kunskapen och utveckla likvärdigheten för arbetet med att informera, anmäla, utreda, dokumentera kränkningar i verksamheten.

Rektor ansvarar för att varje år upprätta en ”Plan mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling”.

Huvudmannen erbjuder planverkstäder som stöd för skolor då den årliga planen ska upprättas. Målet är att alla verksamheter har planer som lever upp till lagkrav. Huvudmannen tillhandahåller en mall för den årliga planen som skolor ska använda vid upprättande av sin skolas plan.

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

All personal är skyldig att aktivt uppmärksamma och motverka kränkningar i samband med verksamheten och se till att dessa hanteras.

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för allvarliga eller upprepade kränkningar i samband med verksamheten är skyldig att informera rektor om detta. Skyldigheten att informera rektor gäller även alla fall där ett barn eller en elev anser sig utsatt för någon form av kränkning av någon i personalen.

Rektor ansvarar för att det finns rutiner för att upptäcka om en elev utsätts vid upprepade tillfällen. Detta är särskilt viktigt när olika personal hanterar enskilda händelser så att helhetsbilden av elevens trygghet inte går förlorad.

Rektor har en fortsatt skyldighet att anmäla allvarliga eller upprepade kränkningar till huvudman. Rektors skyldighet att anmäla gäller även alla fall där ett barn eller en elev anser sig utsatt för någon form av kränkning av någon i personalen. I praktiken är det samma ärenden som rektor har blivit informerad om av sin personal. Huvudman representeras i detta hänseende av skolchef.

Huvudmannen har ett digitalt verktyg ”Strukturstödet” för arbetet med att informera, anmäla, utreda, analysera och dokumentera upprepade eller allvarliga kränkningar av barn eller elever.

Rektor ansvarar för att anmälda ärenden utreds och dokumenteras i Strukturstödet, alla grundskolor ska använda sig av det digitala verktyget.

Inom ramen för dessa riktlinjer överläts **ansvaret för utredning av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling till rektor**. Huvudmannen ger stöd och följer upp processen.