



**HUDDINGE
KOMMUN**

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

GYMNASIESKOLANS VERKSAMHETSOMRÅDE

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt	Version
Riktlinje	Riktlinjer för skollagsreglerade verksamheters arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	Gymnasienämnden	1
Dokumentägare		Reviderad	Giltighetstid
Utbildningschef		2016-03-08	Tillsvidare

Bakgrund

Lagstiftaren har ansett att det inte är tillräckligt att förbjuda diskriminering och kränkande behandling. Det behövs även aktiva åtgärder för att minska förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Enligt diskrimineringslagen ska huvudmannen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn och elever som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Enligt skollagen ska huvudmannen även 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 dvs. inom förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan, sameskolan samt inom den kommunala vuxenutbildningen, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare.

Ansvar

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.

Förskolechef och rektor ansvarar för att varje år upprätta en "Plan mot diskriminering och kränkande behandling". Förskolechef och rektor ansvarar vidare för att anställda och uppdragstagare i verksamheten följer de skyldigheter som anges i lagar och författningar när de handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Handlingsplikten i lagen är tydlig. Om något händer måste läraren, förskoleläraren eller någon annan vuxen i verksamheten informera förskolechefen/rektorn, som måste informera huvudmannen, och man måste utreda det som hänt och vidta åtgärder så att det inte händer igen. Det måste finnas ett system för detta. Man kan inte som huvudman avsäga sig ansvaret och hänvisa till att man har delegerat.

Definitioner

Diskriminering förutsätter ett maktunderläge hos den som utsätts för det. Det betyder att läraren eller annan personal på skolan eller förskolan kan diskriminera barnet eller eleven. Elever i skola och i fritidshem och barn i förskolan kan däremot inte diskriminera varandra.

Direkt diskriminering kan exempelvis vara om en elev inte får följa med på skolresan för att hon sitter i rullstol (funktionshinder). Eller att förskolan inte tar hänsyn till kötid och istället premierar barn i en viss ålder (ålder).

Indirekt diskriminering innebär att ett barn kan missgynnas på grund av regler som i förstone verkar neutrala. Ett exempel kan vara när Sebastian och Gustav inte får anmäla sig till skolbalen tillsammans därför att reglerna säger att det bara är tillåtet att anmäla sig som pojke och flicka (sexuell läggning). Indirekt diskriminering kan också vara ett direktiv från huvudmannen, exempelvis att alla elever måste delta i skolavslutningen i kyrkan.

Det är också otillåtet att ge *instruktioner* att diskriminera. Till exempel om rektorn för en skola uppmanar sina lärare att ge pojkarna lite högre betyg eftersom det är ett stort betygsgap mellan pojkarna och flickorna (kön).

Kränkande behandling är "ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet" och som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Trakasserier är uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Till exempel om en elev kallar en annan elev "jävla bög" (Sedan den 1 januari 2009 regleras arbetet mot diskriminering och kränkande behandling i både diskrimineringslagen och skollagen).

Med diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Med *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder innebär varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Med *elev* avses den som utbildas eller söker till 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 som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skolan eller förskolan ska varje år upprätta en likabehandlingsplan och en årlig plan mot kränkande behandling. Dessa två planer samlas i ett dokument, "Plan mot diskriminering och kränkande behandling".

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i samarbete med Barn- och elevombudet (BEO) vid Skolinspektionen och Skolverket tagit fram en virtuell mall för arbetet med att upprätta plan mot diskriminering och kränkande behandling. Verkytet är gratis att använda och guidar användaren steg för steg genom planens olika delar. Längs vägen ges dessutom en rad olika tips och råd samt hänvisningar till lagar och riktlinjer. Verkytet finns tillgängligt på www.do.se och vänder sig främst till skolledare eller förskolechef som ansvarar för att verksamheten har en plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Förskolor och skolor i Huddinge ska använda den av DO och BEO framtagna virtuella mallen vid upprättande av plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Utredning och dokumentation

Var går egentligen gränsen mellan lek, skämt och kränkande behandling? När ska utredningsplikten tillämpas? Av 6 kapitlet 10 § skollagen framgår att en lärare, förskollärare 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 eller förskolechefen, som ska se till att händelsen utreds, åtgärdas och följs upp. Händelsen ska också anmälas till huvudmannen som i detta avseende representeras av verksamhetscheferna för förskolan, grundskolan och gymnasieskolan.

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

- Det ska finnas rutiner för hur information mellan huvudmannen, 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 huvudmannen och förskolechefen/rektorn 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 rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion om någon i personalen misstänks för att 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 i Skolverkets allmänna råd att dokumentera alla incidenter i förskolan och skolan.

Som stöd i arbetet med att informera, utreda, analysera och dokumentera har förvaltningen tagit fram ett verktyg "Strukturstöd i arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling".

Strukturstödet ska användas vid utredning och dokumentation av trakasserier, diskriminering och kränkande behandling.

Om huvudmannen eller personalen bryter mot förbuden mot diskriminering och kränkande behandling, eller inte uppfyller skyldigheterna 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.

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 sammanträde i december och juni.

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