

Riktlinjer för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling



Utbildningsnämndens riktlinjer för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Utbildningsnämnden accepterar inte att barn eller elever i någon av nämndens verksamheter utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det är ett tydligt uppdrag till utbildningschefen, förskolecheferna och rektorerna att alltid sätta arbetet för att främja likabehandling främst.

Ingen får på något sätt missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Alla former av diskriminering och annan kränkande behandling är oacceptabla.

Arbetet ska bedrivas i enlighet med för området gällande lagstiftning, skollagen och diskrimineringslagen.

Skollagen (2010:800)

I skollagens 6 kap. finns bestämmelser om huvudmannens ansvar för åtgärder mot kränkande behandling.

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Ändamål och tillämpningsområde

1 § Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567).

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

- elev: utöver vad som anges i 1 kap. 3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag,
- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap.,
- personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och
- kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

Ansvar för personalen

5 § Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

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).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

I 12-16 §§ finns bestämmelser om skadestånd och rättegången.

Diskrimineringslagen (2008:567)

I diskrimineringslagen finns bestämmelser om diskrimineringsförbud, skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier samt huvudmannens skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder.

1 kap.**Lagens ändamål**

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2 kap.**Utbildning****Diskrimineringsförbud**

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
 2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
 3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

I 8 § finns bestämmelser om uppgifter om meriter.

3 kap.**Arbetet med aktiva åtgärder**

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Utbildning**Utbildningsanordnare**

15 § Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap.

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Samverkan

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten.

Dokumentation

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva

åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs.

Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling

Denna förordning innehåller endast två paragrafer, vilka reglerar elevers deltagande i arbetet med att ta fram en plan mot kränkande behandling.

1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (2010:800).

2 § En plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen (2010:800) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

Definitioner

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om miss-gynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller pga. ålder.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan tros-uppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt ovan kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila.

Arbetet på huvudmannanivå

Utbildningsförvaltningen ledningsgrupp som består av utbildningschefen, förskolechefer, rektorer, elevhälsochef och förvaltningsstrateg har varje termin ett temamöte om diskriminering och kränkande behandling. Till detta möte bjuds även aktörer från elevhälsan samt fritidsgårdsföreståndaren in. På temamötet tas följande punkter upp:

- Statistik på anmälningar enligt 6 kap. 10 § skollagen
- Arbetet på enheterna enligt plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Aktuellt på området, t.ex. nya lagar eller riktlinjer.

Förvaltningstrategen är den som mottar anmälningar om diskriminering och annan kränkande behandling från förskolechefer/rektorer. Inför varje temamöte sammanställer denne statistiken på anmälningar samt aktuellt på området.

Verksamhetsnivå

Förskolechef och rektor ansvarar för att det årligen för varje verksamhet upprättas en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet med att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska, tillsammans med rutiner för det åtgärdande arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) dokumenteras i planen. Det ska framgå vilka åtgärder för att främja likabehandling och förebygga kränkande behandling eller diskriminering som ska vidtas. En utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Dokumentation av genomförda åtgärder ska ske löpande under läsåret.

Inför upprättandet av planen ska verksamheterna:

- undersöka om det finns risker för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter
- analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts

Undersökningen och analysen enligt punkterna ovan ska utmynna i åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Åtgärderna ska skrivas in i planen och tidssättas, dels när de ska genomföras samt när utvärdering ska ske.

Planen ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen/eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller.

Förskolechef och rektor ansvarar för att planen efterlevs och att arbetet för att förebygga, upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering och kränkande behandling ständigt pågår.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn (6 kap. 10 § skollagen). Förskolechef eller rektor ska omgående anmäla detta till förvaltningschefen samt skyndsamt utreda anmälan och i förekommande fall vidta åtgärder.

Förskolechef och rektor har utredningsansvar enligt utbildningsnämndens delegationsordning och anmäler dessa delegationsbeslut månatligen till nämnden.

Centrumresursen ska i ett tidigt stadie informeras för att kunna medverka i utredningsarbetet och i de åtgärdande insatserna.