

Allmänna råd och kommentarer

För att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling



Beställningsadress: Fritzes kundservice, 106 47 Stockholm
Tel: 08-690 95 76, Fax: 08-690 95 50, e-post: skolverket@fritzes.se

Beställningsnr: 09:1134
ISBN: 978-91-85545-70-4
ISSN: 1404-4549

Form: Ordförrådet AB
Omslagsbild: Scanpix
Tryck: Davidssons tryckeri AB
Upplaga: 35 000 ex
Stockholm 2009

**Allmänna råd och kommentarer för
att främja likabehandling och före-
bygga diskriminering, trakasserier
och kränkande behandling**

Förord

Dessa allmänna råd och kommentarer har tagits fram för att stödja och synliggöra arbetet med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och för att förstärka verksamheternas arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Alla barn och elever har rätt att utvecklas och lära i en trygg miljö och bemötas med respekt. Förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, skolan och vuxenutbildningen ska vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. När elever känner sig trygga i skolan påverkas även studieresultaten i positiv riktning.

Råden grundar sig på bestämmelser i 14 a kap. skollagen (1985:1100), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. De allmänna råden är även publicerade i Statens skolverks författningssamling, SKOLFS 2009:38.

I denna skrift redovisas inledningsvis vad som avses med allmänna råd, vilka verksamheter som berörs, bakgrunden till dessa allmänna råd och hur bestämmelserna om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling hänger ihop. Därefter följer de allmänna råden. Dessa avsnitt inleds med aktuell lagtext. De allmänna råden åtföljs av kommentarer som syftar till att förtydliga råden. Kommentarererna grundar sig på förarbetena till bestämmelserna, utredningar, forskning och beprövad erfarenhet.

De allmänna råden om att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ersätter de tidigare allmänna råden för arbetet med att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling (SKOLFS 2007:7).

De allmänna råden och kommentarerna är framtagna efter samråd med Skolinspektionen, Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket.

Per Thullberg
Generaldirektör

Elin Brunell
Jurist

Innehåll

Inledning.....	6
1. Att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter	10
2. Att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.....	14
3. Att upptäcka trakasserier och kränkande behandling	17
4. Att utreda uppgifter om trakasserier och kränkande behandling.....	18
5. Att vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier och kränkande behandling	22
6. Planer mot diskriminering och kränkande behandling.....	24
Referenser	27
Bilagor	28

Inledning

Vad är allmänna råd?

Skolverkets allmänna råd är rekommendationer om hur författningar (lagar, förordningar och föreskrifter) för förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg, skola och vuxenutbildning kan eller bör tillämpas. Allmänna råd måste utgå från en författning. De anger hur man kan eller bör handla och syftar till att påverka utvecklingen i en viss riktning och att främja en enhetlig rättstillämpning. Råden ska således följas såvida verksamheten inte kan visa att man handlar på andra sätt som leder till att kraven i bestämmelserna uppnås.

Berörda verksamheter

Dessa allmänna råd gäller arbetet för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i all skollagsreglerad verksamhet dvs. inom förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan, sameskolan samt inom den kommunala vuxenutbildningen (komvux), vuxenutbildningen för utvecklingsstörda (särvux) och svenskundervisningen för invandrare (sfi). De allmänna råden gäller såväl inom offentligt anordnad verksamhet som inom motsvarande fristående verksamheter. I den här skriften används begreppet ”verksamheten” för samtliga ovan nämnda skol- och verksamhetsformer.

De allmänna råden vänder sig till ansvariga och personal i de nämnda verksamheterna. Råden riktar sig även till huvudmännen som har det yttersta ansvaret för att all personal i verksamheterna aktivt arbetar med att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Bakgrund

De allmänna råden behandlar innebörden i två olika lagar som har ett gemensamt syfte: Att skydda barn och elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.¹ Från den 1 januari 2009 finns bestämmelser om detta dels i 14 a kap. skollagen, dels i de delar av diskrimineringslagen som rör utbildningsområdet. Tidigare fanns bestämmelser om detta i

¹ Bestämmelser om elevers arbetsmiljö finns även i arbetsmiljölagen (1977:1160)

den nu upphävda lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Skolinspektionen har tillsynen över att bestämmelserna i skollagen följs. Inom Skolinspektionen finns Barn- och elevombudet som ska utföra de uppgifter som enligt 14 a kap. skollagen ska skötas av Skolinspektionen när det gäller att tillvarata barns och elevers enskilda rätt. Diskrimineringsombudsmannen har tillsynen över att bestämmelserna i diskrimineringslagen följs.

Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

Anledningen till att Skolverket tar fram nya allmänna råd på området är dels att lagstiftningen har ändrats dels att det, genom Skolverkets egna rapporter och från tillsynsmyndigheterna, har kommit signaler om att verksamheterna behöver tydligare stöd i arbetet med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och i arbetet med att förebygga trakasserier och kränkande behandling.

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

De begrepp som används i de allmänna råden och kommentarerna kommer från både diskrimineringslagen och skollagen. För att förstå de allmänna råden är det viktigt att man är väl insatt i de begrepp som förekommer i lagstiftningen. Centrala begrepp definieras i bilaga 1. Följande är en beskrivning av hur de olika delarna av lagstiftningen hänger ihop.

Vad är diskriminering, trakasserier och kränkande behandling?
Kränkningar av barns och elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier² eller genom kränkande behandling.

Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av

² Diskrimineringslagen innehåller även ett förbud mot sexuella trakasserier. I den här skriften omfattar begreppet trakasserier även begreppet sexuella trakasserier förutom i lagtextcitat. För definitioner se bilaga 1.

diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

Kränkande behandling är handlingar som kränker barns eller elevers värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna 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. Kränkande behandling kan till exempel 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. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Trakasserier är kränkande behandling som har samband med någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna.

Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

Det är förbjudet för huvudmannen och personalen att diskriminera ett barn eller en elev. Huvudmannen eller personalen får inte heller utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Om någon trakasseras eller utsätts för kränkande behandling måste verksamheten utreda omständigheterna kring detta och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra att det upprepas.

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.

Krav på aktiva åtgärder

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. Detta innebär att verksamheterna åläggs att bedriva ett målinriktat arbete för att dels främja lika rättigheter och möjligheter, dels förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.³

Det *främjande arbetet* handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten. Det *förebyggande arbetet* tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Både det främjande och det förebyggande arbetet ska anpassas till barnens och elevernas ålder och till den aktuella verksamheten. Det främjande och förebyggande arbetet ska framgå av verksamhetens *plan mot diskriminering och kränkande behandling*. Huvudmannen kan bli skyldig att betala skadestånd eller vite om en enskild verksamhet saknar en sådan plan eller om planen inte lever upp till skollagens eller diskrimineringslagens krav.

De olika delarna av arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan beskrivas på följande sätt (se nästa sida).

³ Av bestämmelserna framgår att man ska förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för trakasserier och kränkande behandling. I den här skriften omfattar begreppet förebygga även begreppet förhindra.

<p>FRÄMJANDE arbete</p> <ul style="list-style-type: none"> • syftar till att förstärka respekten för allas lika värde, • omfattar alla diskrimineringsgrunderna, • riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning, samt • är en naturlig del i det vardagliga arbetet. <p>Exempel</p> <p>Att ge pojkar och flickor lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.</p> <p>Att belysa rasismens idéhistoria.</p> <p>Att i förskolan använda böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter.</p>	<p>FÖREBYGGANDE arbete</p> <ul style="list-style-type: none"> • syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och • omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer. <p>Exempel</p> <p>Att genomföra värderingsövningar utifrån identifierade behov.</p> <p>Att ha rastvakter som har uppsikt över platser som eleverna upplever som otrygga.</p>	<p>ÅTGÄRDANDE arbete</p> <ul style="list-style-type: none"> • kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, • ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt, samt • innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas. <p>Exempel</p> <p>Utifrån den aktuella situationen föra samtal på individ och gruppnivå.</p>
<p>PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING</p> <p>Arbetet med att <i>främja</i> likabehandling och <i>förebygga</i> diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska, tillsammans med rutinerna för det <i>åtgärdande</i> arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en <i>plan mot diskriminering och kränkande behandling</i>.</p>		

1. Att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter

Enligt diskrimineringslagen ska huvudmannen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn eller elever som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

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

ALLMÄNNA RÅD

Det målinriktade arbetet bör

- utgå 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,
- ge barn, elever, personal och föräldrar återkommande möjligheter att reflektera kring normer, värderingar och relationer, samt
- omfatta kompetensutveckling för personalen för att öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

KOMMENTAR

Det främjande arbetet går ut på att identifiera och stärka de positiva sidor av verksamheten som ger förutsättningar för likabehandling. Det utgår från skolans uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas.

All personal ska medverka till att utveckla barnens och elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor även utanför den närmaste gruppen. En verksamhet där barn och elever upplever meningsfulla sammanhang, delaktighet och att olikheter respekteras lägger grunden för goda relationer och motverkar kränkningar.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn och elever ska rikta sig till alla och genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem. Det främjande arbetet är en av verksamhetens fortgående uppgifter och bör därför inte drivas endast som ett enskilt projekt eller bestå av enstaka tillfälliga insatser utan som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Att främja likabehandling handlar bland annat om att skaffa sig kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund och om vad som utgör kränkande behandling. Det främjande arbetet ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Inget hindrar dock att verksamheterna även arbetar med diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet och ålder.

I arbetet är det viktigt att analysera vad som står för trygghet, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa för barnen och eleverna. I planen mot diskriminering och kränkande behandling (se avsnitt 6) bör ledningen, personalen och eleverna beskriva hur den egna verksamheten ska vara för att upplevas som en plats där alla respekteras. Där anger man riktningen för verksamhetens långsiktiga arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter för alla barn och elever som deltar i eller söker till verksamheten.

Attityder och föreställningar, uttalade eller outtalade, om vad som är att betrakta som normalt eller onormalt ligger ofta bakom kränkningar och diskriminering av barn och elever i verksamheten. Ett sätt att hantera detta är att personalgruppen systematiskt reflekterar över och synliggör både egna attityder och sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten.

Barnen och eleverna ska delta i det främjande och förebyggande arbetet. Samtal, reflektion och värderingsövningar kan medverka till att skapa ett gemensamt förhållningssätt och är verktyg för att bearbeta attityder och egna uppfattningar.

För att öka möjligheterna för barn och elever att ha inflytande och vara delaktiga måste de ha kunskap om såväl sina rättigheter som sina skyldigheter. Regler för detta finns bland annat i Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2004:13) om elevmedverkan i skolans arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud.

Enligt läroplanerna för det obligatoriska skolväsendet och de frivilliga skolformerna (Lpo 94 och Lpf 94) har rektorn ett särskilt ansvar för att personalen får möjligheter till den kompetensutveckling som behövs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter. Olika individer eller grupper inom personalen kan ha behov av kompetensutveckling för att utveckla och fördjupa arbetet med att främja likabehandling och motverka kränkande behandling. Personalen måste ges stöd i att vara tydlig och sätta klara och väl kända gränser samt agera när något inträffar.

2. Att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen ska huvudmannen vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Enligt skollagen ska huvudmannen även se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

ALLMÄNNA RÅD

I arbetet med att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling bör man

- regelbundet genomföra en kartläggning av såväl den egna verksamhetens organisation och arbetssätt som av barnens och elevernas trygghet och trivsel samt av deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
- utifrån en analys av kartläggningen formulera konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet, samt
- planera vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen och bestämma vem som ansvarar för att insatserna genomförs och följs upp.

KOMMENTAR

Verksamheter som har ett utvecklat förebyggande arbete har generellt sett lägre förekomst av kränkningar. Arbetsmiljön i verksamheten förändras och det är därför viktigt att det förebyggande arbetet utgår från hur den aktuella situationen ser ut och vilka insatser som krävs. Det är viktigt att man i det förebyggande arbetet är medveten om att flera diskrimineringsgrunder ofta stärker varandra.

Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar, schemaläggning och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår. Det förebyggande arbetet måste bedrivas målinriktat och systematiskt. Det första steget i det förebyggande arbetet är att kartlägga förhållandena i den egna verksamheten. Varje verksamhet bör se över på vilket sätt de egna strukturerna och arbetssätten gynnar eller försvårar demokratiska och jämlika relationer. Rutiner och regler i verksamheten måste formuleras så att man minimerar risken för att det uppstår strukturer som bidrar till diskriminering. Detta arbete är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En kartläggning av barnens och elevernas trygghet och om de anser att det förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkningar i verksamheten kan bland annat ske genom organiserade samtal med exempelvis elevråd eller med personal i verksamheten. Kartläggningen kan även omfatta enkätundersökningar eller samtal i grupper. Det är viktigt att föra en dialog med barnen och eleverna om hur kartläggningen bör utformas för att ge en rättvisande bild av verksamheten. Om något barn eller någon elev utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska detta dokumenteras. Den dokumentationen kan också utgöra underlag vid kartläggningen av riskfaktorer i skolan.

Kartläggningen av den egna verksamheten behöver analyseras för att uppmärksamma förhållanden som bidrar till att diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår. Med utgångspunkt i den analysen bör man sätta upp konkreta och uppföljningsbara mål och bestämma vilka insatser som ska kopplas till dessa. För att arbetet ska bli framgångsrikt är det viktigt att bestämma en tidplan för insatserna och fördela ansvaret för att de genomförs.

Beroende på hur situationen i verksamheten ser ut kan det finnas anledning att i vissa fall inrikta det förebyggande arbetet enbart på vissa grupper medan andra insatser gäller hela verksamheten. Barnens och elevernas ålder måste påverka utformningen av arbetet.

Om ansvariga för verksamheten inte arbetar med att förebygga trakasserier eller inte upprättar en likabehandlingsplan kan de, enligt diskrimineringslagen, vid vite föreläggas att

göra detta. Om verksamheten inte arbetar med att förebygga kränkande behandling eller inte upprättar en plan mot diskriminering och kränkande behandling kan huvudmannen bli skadeståndsskyldig till barnet eller eleven.⁴

⁴ Likabehandlingsplanen och planen mot kränkande behandling behandlas i avsnitt 6.

3. Att upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen och skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller en elev som deltar i eller söker till verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller kränkningarna.

ALLMÄNNA RÅD

- 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.
- Barn och elever samt deras vårdnadshavare bör få information om hur de bör rapportera när de upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.
- Personalen bör ha god uppsikt över alla utrymmen och platser där barn och elever befinner sig.

KOMMENTAR

Verksamheten måste agera så snart huvudmannen eller någon ur personalen får signaler om att ett barn eller en elev känner sig kränkt.

Genom de kontinuerliga kartläggningarna skapas kunskap om den aktuella situationen i verksamheten. Personalens egna observationer av barnens och elevernas beteende kan ge viktiga signaler om att något inte står rätt till. Barnens och elevernas egna berättelser, som antingen formuleras av dem själva eller genom deras föräldrar måste tas på allvar. Andra signaler på utsatthet kan vara återkommande frånvaro eller att barnet eller eleven själv kränker andra.

I de fall då ett barn eller en elev utsätts för trakasserier eller kränkande behandling av någon personal är det viktigt att barnet eller eleven har kanaler för förtroendefulla samtal med

någon annan i personalgruppen. Det är även viktigt att samarbetsklimatet inom personalgruppen är sådant att andra vågar se och ta tag i problemet.

Kränkningar mellan elever äger ofta rum utanför klassrummet före och efter lektionstid eller när personal inte håller uppsikt. Det är viktigt att personalen är närvarande vid de utrymmen på skolan där elever befinner sig för att på ett tidigt stadium upptäcka kränkningar och för att kunna ingripa. Verksamhetens kartläggning kan visa att barn och elever är särskilt utsatta på vissa platser och där är personalnärvaron extra viktig.

4. Att utreda uppgifter om trakasserier och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen och skollagen är en huvudman som får kännedom om att ett barn eller en elev som deltar i eller söker till verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller kränkningarna.

ALLMÄNNA RÅD

- Det bör finnas rutiner för hur informationen 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 rektorn bör vara tydlig.
- En utredning bör 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 bör 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 bör det bedömas om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

KOMMENTAR

Skyldigheten att utreda om någon har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling träder in så snart någon i verksamheten fått kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för detta. Det krävs alltså inga bevis för att påbörja en utredning. Mobbning brukar definieras som upprepade kränkningar när någon eller några medvetet eller med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga någon annan skada eller obehag. Skyldigheten att utreda kränkande behandling eller trakasserier

inträder dock redan vid första tillfället och oberoende av om det förelåg en avsikt att kränka eller inte.

Om ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling är det viktigt att berörda vårdnadshavare informeras så fort som möjligt. Personalen måste agera genast om situationen är akut. Det är ytterst huvudmannen som är ansvarig för att kraven i skollagen och diskrimineringslagen följs, men i praktiken är det rektorn som har ansvaret för att se till att utredningen genomförs.

Barn eller elever som upplever sig trakasserade eller på annat sätt kränkta av personal är i en särskilt utsatt situation eftersom de befinner sig i beroendeställning. Rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion bör därför ansvara för en sådan utredning.

Det är viktigt att den enskildes upplevelse av det inträffade är utgångspunkten för utredningen kring vad som hänt. Utredningens omfattning och metod måste anpassas till varje enskilt fall. Ibland kan det vara tillräckligt att genom några frågor få händelsen klarlagd. En sådan enkel utredning kan dock bara anses tillräcklig om händelsen varit bagatellartad och situationen därefter är uppklarad. I andra fall kan utredningsskyldigheten bli mer långtgående och omfatta fler barn eller elever samt personal. En utredning kan även involvera barnets eller elevens vårdnadshavare. Det är viktigt att vara uppmärksam på om en kränkning är en enskild händelse eller om den är en del av systematiska och återkommande kränkningar. Verksamheten kan använda sig av den dokumentation som finns kring de inblandade eleverna för att få bättre underlag vid utredningen och bedömningen av vilka åtgärder som bör sättas in.

Skolan är även skyldig att utreda om någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med någon form av praktik. Åtgärderna måste dock anpassas till att händelsen inträffade hos praktikanordnaren.

Med Internet och mobiltelefoner suddas gränserna mellan förskolan eller skolan och fritiden ut. Om kränkningar som begås på barnens och elevernas fritid även fortsätter i verksamheten har denna ansvar för att agera.

Huvudmannen och var och en i personalen som misstänker att ett barn far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och skydd är skyldig att anmäla detta till socialtjänsten. Anmälningsskyldigheten gäller också personal i fristående skolor.

Kränkande handlingar kan också utgöra brott. En bedömning av om en polisanmälan ska göras bör ske i varje enskilt fall, men det finns ingen lagstadgad skyldighet för skolan att polisanmäla en elev som har begått ett brott. Det är viktigt att man i verksamheten på förhand har diskuterat i vilka fall man ska göra en polisanmälan och vilka rutiner som ska finnas vid en sådan anmälan. Vid händelser som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska Arbetsmiljöverket underrättas. Detta gäller även händelser som orsakats genom våld eller hot om våld.

Oavsett om en anmälan har gjorts till en annan myndighet eller inte är verksamheten skyldig att vidta relevanta åtgärder för att komma till rätta med problemet.

5. Att vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier och kränkande behandling

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

ALLMÄNNA RÅD

- Det bör finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när barn eller elever har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling.
- De åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar.
- Det bör alltid övervägas om åtgärder också ska vidtas i syfte att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå.
- 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.
- De vidtagna åtgärderna bör följas upp och utvärderas. Utredningen, åtgärderna och uppföljningen av dessa bör dokumenteras.

KOMMENTAR

Om ett barn eller en elev utsatts för trakasserier eller kränkande behandling måste beslut om och genomförande av åtgärder ske snabbt. Därför är det viktigt att rutinerna för hur personalen ska agera i sådana situationer är väl förankrade i verksamheten. De åtgärder som vidtas på såväl kort som lång sikt måste leda till att trakasserierna eller kränkningarna upphör.

För att förvissa sig om detta måste åtgärderna följas upp och utvärderas. Om det visar sig att åtgärderna varit otillräckliga måste andra eller kompletterande insatser genomföras till dess att situationen är varaktigt löst. Dokumentationen är ett viktigt stöd i arbetet med att följa upp åtgärderna och eventuellt för-

ändra dem eller sätta in nya. Det är även en rättsäkerhetsfråga, eftersom den ger berörd personal, elever och vårdnadshavare möjlighet till insyn. Dokumentation kan även vara ett underlag om det blir en rättslig process avseende det inträffade.

De åtgärder som vidtas får inte strida mot bestämmelserna om disciplinära åtgärder. Kommunen måste alltid uppfylla skolpliktiga elevers rätt till utbildning. I vissa akuta lägen kan det dock bli nödvändigt att sära på vissa elever genom att placera dem i olika grupper. Det är inte tillåtet att stänga av elever från undervisningen i grundskolan eller i motsvarande skolformer. När alla andra möjligheter är uttömda kan en elev som kränker andra i undantagsfall flyttas från den egna skolan till en annan skola, ytterst mot elevens och vårdnadshavarens vilja. Det är inte tillåtet att flytta en elev i bestraffningssyfte. En förflyttning kan dock ske för att garantera andra elevers trygghet och för att undervisningens kvalitet ska kunna upprätthållas samt för att bättre kunna tillgodose elevens behov av särskilda stödåtgärder. Den mottagande skolan ska också kunna möta den flyttade elevens behov av stöd. Även i dessa fall är det viktigt med samverkan och dialog med eleven och dennes vårdnadshavare.

Avstängning eller förvisning är extraordinära åtgärder som kan tas till i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, komvux och särvux om alla andra möjligheter är uttömda.

Bestämmelserna om disciplinära åtgärder gäller inte för fristående skolor men kan ändå vara vägledande för dessa.

Om någon ur personalen har utsatt ett barn för trakasserier eller kränkande behandling krävs särskilda rutiner för att hantera detta.

I förordningarna för de flesta skolformerna finns bestämmelser om att åtgärdsprogram ska utarbetas för elever i behov av särskilt stöd. Detta kan bli aktuellt för såväl den utsatta eleven som för den eller de som utfört kränkningen.

Det är viktigt att personalen har kunskap om offentlighets- och sekretessbestämmelser så att elevinformation hanteras på ett korrekt sätt. Detsamma gäller i fristående verksamheter för uppgifter som omfattas av skollagens bestämmelse om obehörigt röjande.

6. Planer mot diskriminering och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen ska huvudmannen varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att det varje år upprättas en plan med 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.

Enligt förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling ska planerna upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller.

ALLMÄNNA RÅD

Arbetet med planerna mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det främjande och förebyggande arbetet och bör

- bedrivas så att det resulterar i en gemensam plan eller i två planer som hänger ihop på ett systematiskt sätt,
- integreras med arbetet med ordningsregler och det systematiska arbetsmiljöarbetet och präglas av ett helhetstänkande, samt
- bedrivas på ett sådant sätt att de blir kända i verksamheten och hos barns och elevers vårdnadshavare.

Planerna bör innehålla

- en beskrivning av verksamhetens långsiktiga mål och insatserna för det främjande arbetet,
- de slutsatser som kan dras av kartläggningarna om situationen i verksamheten,
- konkreta mål för och beskrivningar av de insatser som ska genomföras under året för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt en ansvarsfördelning för detta,
- tydliga rutiner för akuta och uppföljande åtgärder avseende inträffade kränkningar och hur dessa ska dokumenteras, samt
- en beskrivning av hur barn och elever har varit delaktiga i arbetet med att ta fram planerna.

KOMMENTAR

Av diskrimineringslagen framgår att verksamheten ska upprätta en likabehandlingsplan medan det i skollagen framgår att verksamheten ska upprätta en årlig plan mot kränkande behandling.⁵ För att få en tydlighet och systematik i planarbetet kan dessa med fördel skrivas ihop i en och samma plan. Oavsett vad man väljer att kalla planen är det viktigt att det framgår att den omfattar såväl arbetet med likabehandling och mot diskriminering som arbetet mot kränkande behandling. Huvudregeln är att det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet.

Grunden för en genomtänkt och användbar plan är ett sådant aktivt främjande och förebyggande arbete som beskrivs i tidigare avsnitt. Planen ska vara en beskrivning av det innevarande årets främjande och förebyggande arbete. Att arbeta med planen integrerat med detta arbete leder till en systematik och stärker kvaliteten. På så vis blir planen ett förebyggande verktyg som tydliggör och stärker arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

⁵ I förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling används dock begreppet ”planer mot diskriminering och kränkande behandling”.

Genom planen kopplas det främjande och förebyggande arbetet ihop med det åtgärdande arbete som ska vidtas när ett barn eller en elev upplever sig trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Rutinerna för vilka åtgärder som måste vidtas i sådana situationer bör framgå av planen.

Det är viktigt att barn och elever aktivt uppmuntras och ges verkliga möjligheter att påverka och bli delaktiga i arbetet med planen. Kunskap, delaktighet och engagemang ger mening och kraft i arbetet att skapa en trygg miljö som är fri från kränkningar och diskriminering. Även i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet med ordningsregler ska eleverna vara delaktiga. Elevernas delaktighet underlättas när arbetsprocesserna integreras.

Personalens delaktighet i arbetet med planen är viktig för att denna ska förankras i verksamheten. En drivande ledning är också en viktig framgångsfaktor i arbetet.

För att underlätta arbetet med och förståelsen av planen är det bra om bestämmelsernas innehåll och centrala begrepp förklaras i den.⁶ Detta underlättar för elever, vårdnadshavare och personal att få kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter.

Uppföljningen och utvärderingen av planerna ska redovisas i kvalitetsredovisningen.

⁶ I bilagan till de allmänna råden och kommentarerna finns en förteckning över centrala definitioner och begrepp samt relevant lagtext.

Referenser

Författningar

Skollagen (1985:1100)

Diskrimineringslagen (2009:567)

Förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling

Förordning (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan (Lpfö 98)

Förordning (SKOLFS 1994:1) om läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet (Lpo 94)

Förordning (SKOLFS 1994:2) om läroplan för de frivilliga skolformerna (Lpf 94)

Förordningen (1997:702) om kvalitetsredovisning inom skolväsendet m.m.

Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2004:13) om elevmedverkan i skolans arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud

Övrigt

På tal om mobbning – och det som görs, Skolverket 2009

Grövre våld i skolan – vad man vet och vad man kan göra, Skolverket 2009

Barn- och elevskyddslagen i praktiken. Förskolors, skolors och vuxenutbildningars tillämpning av lagen, rapport 327, Skolverket 2009.

Diskriminerad, trakasserad, kränkt? Barns, elevers och studerandes uppfattningar om diskriminering och trakasserier, rapport 326, Skolverket 2009.

Bilaga 1

DEFINITIONER OCH BEGREPP

Följande definitioner och begrepp används i de allmänna råden och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95).

Med *diskrimineringsgrund* menas de kategorier av personer eller de karakteristika som skyddas av diskrimineringslagstiftningen. De sju *diskrimineringsgrunderna* är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier.

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

Med *funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

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

Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

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. I diskrimineringslagen används begreppet utbildningsanordnare men i den här skriften används begreppet huvudman oavsett vilken lagstiftning det rör sig om.

Bilaga 2

SKOLLAGEN (1985:1100)

14 a kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Ändamål och tillämpningsområde

1 § Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag. Lag (2008:571).

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567). Lag (2008:571).

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

elev: den som utbildas eller söker utbildning enligt denna lag,

barn: den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt denna lag,

personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag,

huvudman: den som är huvudman för verksamhet enligt denna lag,

kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet. Lag (2008:571).

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan. Lag (2008:571).

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. Lag (2008:571).

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 §§. Lag (2008:571).

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Lag (2008:571).

Årlig plan

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. Lag (2008:571).

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. Lag (2008:571).

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § Om huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Lag (2008:571).

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 kapitlet. Lag (2008:571).

Skadestånd

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7-11 §§ ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier utgår dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort. Lag (2008:571).

Tillsyn

13 § Statens skolinspektion ska se till att detta kapitel följs.

Huvudmannen och rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion i verksamheten är skyldiga att på uppmaning av Statens skolinspektion lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan vara av betydelse för tillsynen. Lag (2008:571).

Rättegången

14 § Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Lag (2008:571).

Bevisbörda

15 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit. Lag (2008:571).

Rätt att föra talan m.m.

16 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Statens skolinspektion för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för

barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Statens skolinspektion för talan enligt detta kapitel såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Statens skolinspektion inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak. Lag (2008:571).

17 § Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Statens skolinspektion. Lag (2008:571).

AKTUELLA BESTÄMMELSER I DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) 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.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäligen åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

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 (1985:1100),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialskolan, 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 trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

3 kap. Aktiva åtgärder

Utbildning

Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §.

Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

FÖRORDNING (2006:1083) OM BARNS OCH ELEVERS DELTAGANDE I ARBETET MED PLANER MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100).

2 § En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2008:567) och en plan mot kränkande behandling enligt 14 a kap. 8 § skollagen (1985:1100) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad. Förordning (2008:946).

De allmänna råden med kommentarer om att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling vänder sig till personal i all skollagsreglerad verksamhet dvs. från förskolverksamheten till olika former av vuxenutbildning. Råden riktar sig även till huvudmännen som har det yttersta ansvaret för att all personal i verksamheterna aktivt arbetar med att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

De allmänna råden och kommentarerna har tagits fram för att synliggöra arbetet med att främja barns och elevers lika rättigheter och för att förstärka verksamheternas arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skolverket

www.skolverket.se