



SKOLVERKETS ALLMÄNNA RÅD

# Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

*Skolverket*

Arbetet mot diskriminering  
och kränkande behandling

Beställningsuppgifter:  
Fritzes kundservice  
106 47 Stockholm  
Telefon: 08-690 95 76  
Telefax: 08-690 95 50  
E-postadress: [skolverket@fritzes.se](mailto:skolverket@fritzes.se)

Beställningsnummer: 12:1274  
ISSN 1403-4549  
ISBN: 978-91-7559-083-7

Omslagsfoto: iStockphoto

Grafisk produktion: AB Typoform  
Andra upplagan: 12 000 ex

Tryck: Elanders Sverige AB  
Skolverket, Stockholm 2014

## 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 samt för att förstärka verksamheternas arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Anledningen till att Skolverket nu beslutar om nya allmänna råd på området är dels att lagstiftningen har ändrats, dels att det genom Skolverkets utvärdering av metoder mot mobbning har framkommit vilka insatser som kan ha effekt mot kränkningar och mobbning. Utöver detta visar Skolinspektionens och Diskrimineringsombudsmannens erfarenheter vad verksamheterna behöver förbättra för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga och åtgärda trakasserier och kränkande behandling.

Dessa allmänna råd ersätter Skolverkets allmänna råd om att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (SKOLFS 2009:38). De allmänna råden är även publicerade i Statens skolverks författningssamling, SKOLFS 2012:10.

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

*Anna Ekström*  
Generaldirektör

*Elin Brunell*  
Jurist

# Innehåll

Inledning 6

Diskriminering, trakasserier  
och kränkande behandling 8

1. Förbud mot diskriminering  
och kränkande behandling 13

2. Att främja barns och elevers  
lika rättigheter och möjligheter 17

3. Att förebygga trakasserier  
och kränkande behandling 22

4. Att upptäcka och anmäla trakasserier  
och kränkande behandling 26

5. Att utreda och dokumentera  
uppgifter om trakasserier  
och kränkande behandling 31

6. Att åtgärda trakasserier  
och kränkande behandling 36

7. Planer mot diskriminering  
och kränkande behandling 39

Referenser 45

Bilaga 1. Definitioner och begrepp 47

Bilaga 2. Aktuella bestämmelser 49

## Inledning

### Vad de här allmänna råden handlar om

Det här materialet handlar om hur huvudmän, rektorer, förskolechefer och övrig personal bör arbeta för att metodiskt främja likabehandling samt för att förebygga och åtgärda trakasserier och kränkande behandling. Det handlar även om hur de bör arbeta för att leva upp till förbudet mot diskriminering och kränkande behandling.

### Hur materialet är strukturerat

För att underlätta förståelsen av materialet finns inledningsvis en beskrivning av innebörden av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Här beskrivs även hur de krav som ställs på verksamheterna hänger ihop.

Materialet är sedan indelat i avsnitten

1. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling,
2. Att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter,
3. Att förebygga trakasserier och kränkande behandling,
4. Att upptäcka och anmäla trakasserier och kränkande behandling,
5. Att utreda och dokumentera uppgifter om trakasserier och kränkande behandling,
6. Att åtgärda trakasserier och kränkande behandling, samt
7. Planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Varje avsnitt är i sin tur indelat i följande delar.

### *Aktuella bestämmelser*

Skolverkets allmänna råd utgår alltid från en eller flera bestämmelser. De här allmänna råden grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), diskrimineringslagen (2008:567) och förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. De utgår även från bestämmelser i läroplanerna. Varje avsnitt i materialet inleds med de bestämmelser som avsnittets allmänna råd grundar sig på. En förteckning över bestämmelserna finns i sin helhet i bilagan.

### *Allmänna råd*

Skolverkets allmänna råd är rekommendationer om hur personal och huvudmän kan eller bör handla för att uppfylla kraven i bestämmelserna. Allmänna råd syftar till att påverka utvecklingen i en viss riktning och till att främja en enhetlig rättstillämpning. Råden bör alltså följas om verksamheten inte handlar på ett annat sätt som gör att kraven i bestämmelserna uppfylls.

### *Kommentarer*

Efter de allmänna råden följer kommentarer som syftar till att underlätta förståelsen av de allmänna råden och som ska ses som ett stöd i läsandet av och i arbetet med råden.

### **De verksamheter och yrkeskategorier som berörs**

Dessa allmänna råd gäller för de verksamheter som regleras i skollagen dvs. förskola, förskoleklass, grundskola, grund-särskola, specialskola, sameskola, fritidshem, gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare. De gäller även för sådana särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet som bedrivs i stället för utbildning inom skolväsendet. För att underlätta läsandet används i det här materialet begreppet ”verksamheten” för samtliga nämnda skol- och verksamhetsformer.

De allmänna råden riktar sig till all personal i verksamheterna. En del allmänna råd gäller dock särskilt för rektorer och förskolechefer. De allmänna råden vänder sig även till huvudmännen för verksamheterna. Enligt 2 kap. 10 § skollagen får rektorn eller förskolechefen delegera vissa uppgifter åt en anställd eller uppdragstagare vid förskole- eller skolenheten. Även personer som har fått uppgifter på delegation från rektorn eller förskolechefen omfattas av de allmänna råd som vänder sig till dessa.

## Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### Syftet är att skydda barn och elever mot kränkningar

Både diskrimineringslagen och 6 kapitlet i skollagen har till syfte att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Kränkningar av barns och elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier<sup>1</sup> eller genom kränkande behandling.

Bestämmelser i diskrimineringslagen och skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling. De ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt för att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

### Innebörden av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

De begrepp som används i de allmänna råden och kommentarerna kommer från både diskrimineringslagen och skollagen. Centrala begrepp definieras i bilaga 1. Det är viktigt att alla som arbetar i verksamheterna har kunskap om innebörden av begreppen för att förstå de allmänna råden samt för att kunna bedriva ett effektivt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

*Diskriminering* innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av 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 utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

---

1. Diskrimineringslagen innehåller även ett förbud mot sexuella trakasserier. I det här materialet omfattar begreppet trakasserier även begreppet sexuella trakasserier. För definitioner se bilaga 1.



*Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.<sup>2</sup> Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier benämns det diskriminering.

*Kränkande behandling* är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet.<sup>3</sup>

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. De 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. Trakasserier och kränkande behandling kan t.ex. 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 eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.<sup>4</sup>

## **De olika delarna i arbetet för likabehandling och mot kränkningar**

### *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 huvudmannen eller personalen bryter mot förbuden mot diskriminering och kränkande behandling, eller inte

---

2. 1 kap. 4 § diskrimineringslagen.

3. 6 kap. 3 § skollagen.

4. Begreppet mobbning används i några av kommentarerna i detta material men förekommer inte längre i författningarna. Eftersom Skolverkets utvärdering av metoder mot mobbning handlade om mobbning förekommer begreppet ändå i det här materialet.

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.<sup>5</sup>

#### *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 trakasserier och kränkande behandling. Detta innebär att huvudmannen åläggs att bedriva ett målinriktat arbete för att dels främja lika rättigheter och möjligheter, dels förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.<sup>6</sup>

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 beskrivas i verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.<sup>7</sup> 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 och diskrimineringslagens krav.

Om verksamheten inte arbetar med att förebygga trakasserier eller inte upprättar en likabehandlingsplan kan huvudmannen

---

5. 5 kap. 1 § diskrimineringslagen och 6 kap. 12 § skollagen.

6. 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.

7. Enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen ska utbildningsanordnaren upprätta en likabehandlingsplan. Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska huvudmannen upprätta en *plan mot kränkande behandling*. I det här materialet har vi, efter samråd med Skolinspektionen och Diskrimineringsombudsmannen, valt att skriva om dessa som en plan: Plan mot diskriminering och kränkande behandling, se avsnitt 7. Detta begrepp används även i förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

enligt diskrimineringslagen, vid vite föreläggas att göra detta.<sup>8</sup> Om verksamheten inte arbetar med att förebygga kränkande behandling eller inte upprättar en plan mot kränkande behandling kan huvudmannen, enligt skollagen, bli skadeståndsskyldig till barnet eller eleven.<sup>9</sup>

#### *Krav på att utreda och åtgärda kränkningar*

Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten är huvudmannen skyldig att skyndsamt utreda det inträffade och i förekommande fall vidta åtgärder för att få kränkningarna att upphöra. Vad gäller begreppet i samband med framgång av förarbetena att verksamhetens ansvar får anses sträcka sig till vad som händer på väg till och från den aktuella verksamheten.<sup>10</sup> Som exempel nämns en färd i en skolbuss, även om skolan naturligtvis inte kan ha någon övervakning vid sådana transporter. Däremot kan man inte begära att verksamhetens personal ska ingripa mot kränkningar i andra sammanhang, såvida dessa inte har nära samband med vad som förekommit verksamheten.

De olika delarna av arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan beskrivas som i figuren på sidan 12.

#### *Tillsyn*

Skolinspektionen har tillsammans med Barn- och elevombudet tillsyn över att bestämmelserna i 6 kapitlet i skollagen följs. Barn- och elevombudet kan under vissa förutsättningar föra talan om skadestånd för ett enskilt barn eller en enskild elev om bestämmelserna i 6 kap. skollagen inte har följts. När det gäller dessa bestämmelser i skollagen har Skolinspektionen och Barn- och elevombudet även tillsynen över enskilt bedrivna förskolor. Diskrimineringsombudsmannen har tillsynen över att bestämmelserna i diskrimineringslagen följs.

---

8. 4 kap. 5 § diskrimineringslagen. Med ”vite” avses en summa pengar som – om bestämmelserna inte följs – kan komma att dömas ut av domstol.

9. 6 kap. 12 § skollagen.

10. Prop 2005/06:38 sid 142.

## FÖRBUD MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Huvudmannen eller personalen får aldrig utsätta ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling.

### DET FRÄMJANDE ARBETET

- syftar till att skapa en trygg förskole- och skolmiljö och förstärka respekten för allas lika värde,
- omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, samt
- riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning.

#### EXEMPEL

- Elever får återkommande, med stöd av personal, hålla i aktiviteter för att skapa en god atmosfär, t.ex. elevkafé eller trivselaktiviteter i klassen.
- Pojkar och flickor ges lika stort inflytande och utrymme i verksamheten.
- Personal och barn i förskolan använder böcker som belyser olika typer av familjebildningar eller olika minoriteter.
- Personalen planerar utflykter eller friluftsdagar så att alla barn och elever ges förutsättningar att delta.

### DET FÖREBYGGANDE ARBETET

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och
- omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifierats som risker.

#### EXEMPEL

Utifrån identifierade behov:

- Ha rastvakter som har uppsikt över platser som eleverna upplever som otrygga.
- Se till att miljön i förskolan är överblickbar och underlättar kontakten mellan barn och personal.
- Analysera kartläggningar av barnen och elevernas trygghet och planera insatser tillsammans med dem.
- Ta fram ordningsregler tillsammans med eleverna.
- Leka rollekar och träna empati med barn i förskolan.

### DET ÅTGÄRDANDE ARBETET

- 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,
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

#### EXEMPEL

- Utse antimobbningsteam som består av undervisande lärare och personal från elevhälsan.
- Öka observationer på rasterna.

## PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Arbetet med att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling bör, tillsammans med rutinerna för det åtgärdande arbetet (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en plan mot diskriminering och kränkande behandling.

# 1. Förbud mot diskriminering och kränkande behandling

## AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 2 kap. 5 § diskrimineringslagen får den som bedriver verksamhet inte diskriminera något barn eller någon elev som söker till eller deltar i verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Enligt 6 kap. 9 § skollagen får huvudmannen eller personalen inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Enligt läroplanen för förskolan ska inget barn i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling.<sup>11</sup>

Enligt läroplanerna för grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, förskoleklassen och fritidshemmet ska alla som arbetar i skolan aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper.<sup>12</sup>

Enligt läroplanen för gymnasieskolan ska alla som arbetar i skolan uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.<sup>13</sup>

---

11. Förordningen (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan, avsnitt 1.

12. Förordningen (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, förordningen (SKOLFS 2010:255) om läroplan för grundsärskolan, förordningen (SKOLFS 2010: 250) om läroplan för specialskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, förordningen (SKOLFS 2010:251) om läroplan för sameskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, avsnitt 2.1.

13. Förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan, avsnitt 2.2.

## ALLMÄNNA RÅD

---

1. Huvudmannen bör se till att varje verksamhet regelbundet kartlägger och analyserar sin organisation och sina arbetssätt för att försäkra sig om att det inte finns något som leder till eller riskerar att leda till diskriminering eller kränkande behandling.
  2. Rektorn eller förskolechefen samt den övriga personalen bör vara särskilt uppmärksamma på om något barn eller elev utsätts för diskriminering eller kränkande behandling av personal i verksamheten.
  3. Huvudmannen bör se till att det finns rutiner för hur man ska utreda, åtgärda och dokumentera om någon i personalen misstänks för att ha utsatt ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling.
- 

## KOMMENTARER

*En kartläggning och analys av verksamheten (punkten 1)*

Ett sätt att motverka diskriminering och kränkande behandling är att återkommande kartlägga förhållandena i den egna verksamheten.<sup>14</sup> Det är viktigt att kartläggningen uppmärksammar de olika diskrimineringsgrunderna, men även de olika formerna av diskriminering dvs. direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och represalier.<sup>15</sup>

En kartläggning kan bland annat innebära att se över om verksamheten genom sin organisation, regler, gruppindelningar, rutiner, schemaläggning och andra inslag leder till att barn och elever blir diskriminerade eller utsätts för kränkande behandling. Det är viktigt att kartläggningen återspeglar förhållanden på enhetsnivå men det kan även finnas inslag på huvudmannanivå som kan leda till diskriminering eller kränkande behandling. Huvudmannen kan utse exempelvis rektorn eller förskolechefen att ansvara för kartläggningen på enhetsnivå.

Situationer som kan innehålla diskriminerande inslag kan till exempel vara urval och indelning på grund av kön eller

---

14. Kartläggningarna och analysen av vad som framkommer i dessa kan ingå i det förebyggande arbete som beskrivs i avsnitt 3.

15. I bilagan finns en beskrivning av de olika formerna av diskriminering.

etnisk tillhörighet till grupper eller vid val av idrottsaktivitet. Det kan även handla om regler för huvudbonad eller att enbart heterosexuella par får gå på skolbalen. Vidare kan det gälla hur placering i klassrummet eller i andra lokaler ger goda förutsättningar för elever med funktionsnedsättning eller hur elever med funktionsnedsättningar kan ta sig mellan olika klassrum.

Ett sätt att i personalgruppen synliggöra diskriminering och kränkande behandling är att föra diskussioner om exempelvis gränserna mellan befogade tillrättavisningar och kränkande behandling, hur man kan hantera situationer som upplevs som svåra eller hotfulla, hur man som personal reagerar när man upplever sig provocerad eller kränkt och i vilka situationer man ska hämta hjälp för att undvika att utsätta barn eller elever för kränkningar.

För att barn och elever inte ska utsättas för diskriminering eller kränkande behandling är det viktigt att huvudmannen förvisar sig om att alla i verksamheterna känner till vad som utgör diskriminering och kränkande behandling.

*Om ett barn eller en elev upplever sig kränkt av någon i personalen (punkten 2)*

Barn eller elever som upplever sig diskriminerade eller på annat sätt kränkta av personal är i en särskilt utsatt situation eftersom de befinner sig i beroendeställning och det är viktigt att barnet eller eleven har kanaler för förtroendefulla samtal med någon i personalgruppen. Det är också viktigt att barn, elever och deras vårdnadshavare har kännedom om vem de ska vända sig till om de anser att huvudmannen eller någon i personalen utsätter någon för diskriminering eller kränkande behandling. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier är det diskriminering och omfattas därför av diskrimineringsförbudet.

*Rutiner om hur man ska utreda (punkten 3)*

Det kan vara lämpligt att rektorn eller förskolechefen eller någon med motsvarande ledningsfunktion ansvarar för en utredning. Det är viktigt att se till att den som leder utredningen inte riskerar att hamna i en lojalitetskonflikt gentemot den som misstänks för att ha utsatt barnet eller eleven för

trakasserier eller kränkande behandling.<sup>16</sup> Detta kan bli fallet om en kollega utreder en annan kollega. Det är också viktigt att alla inblandande känner till vem som utreder ärendet.

Om rektorn eller förskolechefen misstänks för att ha utsatt ett barn eller en elev för trakasserier eller kränkande behandling är det viktigt att den som utreder inte är i en beroendeställning till rektorn eller förskolechefen. Därför kan det vara lämpligt att detta hanteras av någon som huvudmannen utser.

Verksamheten måste se till att barnen, eleverna och deras vårdnadshavare känner till de rutiner som gäller om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling av någon i personalen. Rutinerna bör finnas med i planen mot diskriminering och kränkande behandling, se avsnitt 7.

---

16. Se även 11 och 12 §§ förvaltningslagen (1986:223) om bestämmelser om jäv.



## 2. Att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter

### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 3 kap. 14 § 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 6 kap. 6 § 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.

Enligt läroplanen för gymnasieskolan ska alla som arbetar i skolan aktivt främja likabehandling av grupper och individer.<sup>17</sup>

### ALLMÄNNA RÅD

.....

#### DET FRÄMJANDE ARBETET BÖR

1. bedrivs systematiskt och långsiktigt, rikta sig till alla samt vara en del i det vardagliga arbetet,
  2. baseras på kunskap om hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår och vilka faktorer som skapar en trygg miljö där alla barn och elever blir respekterade som de är,
  3. omfatta kompetensutveckling för personalen för att vid behov öka medvetenheten och kunskapen om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
  4. innebära att personalen ges tid att diskutera egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten, samt
  5. omfatta möjligheter för barn och elever att återkommande diskutera normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas.
- .....

---

17. Förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan, avsnitt 2.2.

## KOMMENTARER

### *Ett systematisk arbete och en del i det vardagliga arbetet (punkten 1)*

Utbildningen ska enligt skollagen och läroplanerna utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Det främjande arbetet ska vara en del av verksamhetens kontinuerliga värdegrundsarbete och ska syfta till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att bidra till en skolmiljö där alla barn och elever känner sig trygga och utvecklas. Det främjande arbetet ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Lärarna har även inom ramen för sin ämnesundervisning ett viktigt främjandeuppdrag.

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla och ska genomföras utan att det föranleds av något särskilt problem. Det är en av verksamhetens fortgående uppgifter och kan därför inte drivas enbart som ett enskilt projekt, under särskilda lektioner eller bestå av enstaka tillfälliga insatser. Gemensamma och väl förankrade rutiner och förhållningsätt som omfattar all personal främjar likabehandling och leder till en god miljö i verksamheten.<sup>18</sup>

Arbetet med att främja likabehandling och förebygga trakasserier och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet som ska präglade arbetet i verksamheterna. För att arbetet ska bli systematiskt är det viktigt att sätta upp utvärderingsbara mål för det främjande arbetet.

### *Ett arbete som baseras på kunskap (punkten 2)*

Ett gott förskole- och skolklimat innebär bland annat ett klimat som präglas av förtroendefulla och öppna relationer mellan personalen och barnen eller eleverna. Tillit och förtroende har betydelse för om personalen får kännedom om problematiska företeelser som pågår bland barn och elever. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) framhåller i sin rapport Grövre våld i skolan betydelsen av att samtliga elever har en tillitsfull relation till

---

18. Lödding, B. & Vibe, N. (2010) ”Hvis noen forteller om mobbing...”, Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NITU), Rapport 48/2010.

åtminstone någon som arbetar i skolan. BRÅ menar även att rigida och straffinriktade åtgärdssystem försvårar möjligheterna att skapa en miljö där elever har en känslomässig anknytning till skolan och att de stärker barriärerna till den viktiga kommunikationen mellan elever och personal.<sup>19</sup>

En annan förutsättning för ett gott skolklimat och för ett effektivt arbete mot trakasserier och kränkande behandling är en stabil organisation. Enligt Skolverket utvärdering av metoder mot mobbning kännetecknades skolor med en låg förekomst av kränkningar av stabilitet vad gällde rutiner, organisation och personalsammansättning. Likaså kännetecknades de av en samarbetande kultur. På skolor med hög förekomst av kränkningar rådde omvända förhållanden.<sup>20</sup>

Skolverkets utvärdering visade att på de skolor där eleverna var delaktiga i aktiviteter som syftade till att skapa en god atmosfär förekom färre kränkningar. Av utvärderingen framgick dock även att det inte var tillräckligt att genomföra dessa aktiviteter vid enstaka tillfällen. På de skolor där kränkningarna var färre var elevernas delaktighet en del av en medveten strategi som innebar att de, med stöd av och i samarbete med vuxna på skolan, fick ett visst ansvar för olika aktiviteter. Det handlade till exempel om elevers ansvar för elevcaféer eller gemensamma aktiviteter i klassen. Av utvärderingen framgick även att mobbning minskade om det fanns ordningsregler som tagits fram i samarbete mellan lärare och elever.<sup>21</sup> En framgångsfaktor var även att det fanns en samsyn bland all personal om vilka konsekvenser det skulle bli om reglerna inte följdes och att konsekvenserna även var kända av eleverna.<sup>22</sup>

---

19. BRÅ, Grövre våld i skolan, Rapport 2009:6, sid 50-51. Av rapporten framgår även att tillitsfulla relationer kan ha avgörande betydelse för att information om planerade våldsdåd kommer till personalens kännedom och därmed kan avvärjas.

20. Utvärdering av metoder mot mobbning, rapport 353, Skolverket, 2011. Utgångspunkten för utvärderingen var mobbning, dvs. kränkningar som är medvetet utförda och pågår över tid. Man har alltså inte sett till sådana kränkningar som sker vid enstaka tillfällen. Slutsatserna från utvärderingen handlar således om vilka insatser som kan minska eller öka förekomsten av mobbning.

21. Utvärdering av metoder mot mobbning.

22. Utvärdering av metoder mot mobbning.

En insats som, enligt utvärderingen, riskerar att leda till ökad förekomst av mobbning är att schemalägga lektioner varje vecka för alla klasser för att utveckla elevers sociala kompetens och empati samt för att stärka skolans värdegrundarbete. Vid dessa lektioner genomförs ofta övningar som utgår från färdiga manualer, som inte tar hänsyn till förutsättningarna vid den specifika skolan. De återkommande lektionerna, med tillhörande övningar, upplevdes av såväl lärare som elever som artificiella och långt ifrån elevernas vardag. Budskapet tenderade därmed att förlöjligas.<sup>23</sup> Av anmälningar till Skolinspektionen framgår även att elever anser sig ha blivit utsatta för kränkningar i samband med den här typen av övningar.

#### *Kompetensutveckling för personalen (punkten 3)*

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att personalen vid förskole- och skolenheterna ges möjlighet till kompetensutveckling och att förskollärare, lärare och annan personal vid enheterna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet.<sup>24</sup> Förskolechefen och rektorn har i sin tur ett särskilt ansvar för att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter.<sup>25</sup> Skolverkets utvärdering visar att när flertalet av verksamhetens personal får utbildning som ökar deras förståelse för mekanismerna kring kränkningar och mobbning minskar dessa problem. Att främja likabehandling handlar också om att personalen skaffar sig kunskaper kring varje specifik diskrimineringsgrund och om vad som utgör trakasserier och 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 ålder samt könsöverskridande identitet och uttryck.

#### *Tid för att samtala om normer och attityder (punkten 4)*

Det förekommer att personal accepterar att barn och elever återkommande utsätts för kränkande behandling genom att

---

23. Utvärdering av metoder mot mobbning.

24. 2 kap. 34 § skollagen.

25. Detta framgår av läroplanerna.

man bagatelliserar eller normaliserar händelser som för de enskilda upplevs som kränkande. Det sker ibland med hänvisning till att den utsatte betar sig avvikande eller att det är fråga om en konflikt. Det är viktigt att personalen gemensamt analyserar om det kan finnas den typen av ouppmärksammade problem på enheten.<sup>26</sup>

För att personalen ska utveckla sin förmåga att uppmärksamma diskriminering och kränkande behandling är det viktigt att de får tillfälle att samtala om alla diskrimineringsgrunderna och diskutera dessa i förhållande till sina normer och värderingar med utgångspunkt i de situationer som de ställs inför i verksamheterna. 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.<sup>27</sup> Ett sätt att hantera detta kan vara att personalgruppen återkommande reflekterar över och synliggör både egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar den pedagogiska verksamheten.

#### *Diskussioner med barnen och eleverna (punkten 5)*

För att minska förekomsten av kränkningar är det viktigt att också diskutera dessa frågor med barnen och eleverna. Det är viktigt att analysera vad trygghet, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa innebär för barnen och eleverna.

Barn och elever ska delta i det främjande arbetet.<sup>28</sup> 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.

---

26. Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling, Skolinspektions rapport 2010:1.

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

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

### 3. Att förebygga trakasserier och kränkande behandling

#### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 3 kap. 15 § 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 6 kap. 7 § skollagen ska huvudmannen även se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Enligt läroplanen för förskolan har förskolechefen, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera förskolans handlingsprogram för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling, såsom mobbning och rasistiska beteenden bland barn och anställda.<sup>29</sup>

Enligt läroplanerna för grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, förskoleklassen och fritidshemmet ska läraren uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.<sup>30</sup>

Enligt läroplanen för gymnasieskolan ska alla som arbetar i skolan uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att

---

29. Förordningen (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan, avsnitt 2.7.

30. Förordningen (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, förordningen (SKOLFS 2010:255) om läroplan för grundsärskolan, förordningen (SKOLFS 2010: 250) om läroplan för specialskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, förordningen (SKOLFS 2010:251) om läroplan för sameskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, avsnitt 2.1.

motverka, förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.<sup>31</sup>

Enligt läroplanen för de frivilliga skolformerna ska läraren uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling.<sup>32</sup>

## ALLMÄNNA RÅD

---

I DET FÖREBYGGANDE ARBETET BÖR INGÅ ATT

1. regelbundet kartlägga barnens och elevernas trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
  2. analysera kartläggningen för att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
  3. i samband med analysen även utvärdera tidigare insatser för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,
  4. utifrån de identifierade riskerna formulera konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet,
  5. planera vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen och hur dessa ska följas upp och bestämma vem som ansvarar för respektive insats, samt
  6. se till att eleverna är delaktiga i kartläggningen och i analysen av resultaten och när man avgör vilka insatser som ska sättas in.
- 

## KOMMENTARER

*En regelbunden kartläggning (punkten 1)*

För att ha effekt är det viktigt att det förebyggande arbetet bedrivs systematiskt. Ett första steg är att kartlägga risken för diskriminering och kränkande behandling från förskolans eller skolans sida, såsom det beskrivs i avsnitt 1 om förbudet mot diskriminering och kränkande behandling.

---

31. Förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan, avsnitt 2.2.

32. Förordningen (SKOLFS 1994:2) om 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna, avsnitt 2.2.

I det förebyggande arbetet är det även viktigt att kartlägga hur barnen och eleverna uppfattar sin situation. Enligt Skolverkets utvärdering av metoder mot mobbning minskar kränkningar och mobbning när verksamheterna har som rutin att kartlägga elevernas situation och använder resultatet för att utveckla och justera insatserna i det förebyggande arbetet. Kartläggningen ska leda till att verksamheten får förståelse för problemen, dvs. varför och i vilka sammanhang kränkningarna uppstår samt hur de tar sig uttryck, så att verksamheten kan sätta in relevanta insatser.

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 olika former av organiserade samtal med barnen och eleverna eller med personal i verksamheten. Kartläggningen kan även genomföras genom exempelvis enkätundersökningar, samtal i grupper och så kallade ”trygghetsvandringar”. Det kan också vara bra att involvera skolans elevskyddsombud i arbetet.<sup>33</sup> Även föräldrars synpunkter och iakttagelser kan vara en del av kartläggningen.

Det är viktigt att föra en dialog med barnen och eleverna om hur kartläggningen bör utformas för att ge en rättvisande bild av verksamheten. Vid kartläggningen är det viktigt att vara medveten om att kränkningar även kan äga rum i klassrummet eller i andra situationer när personal är närvarande. Kartläggningen kan till exempel omfatta platser, situationer och särskilda delar av verksamheten där barn och elever känner sig otrygga. Kartläggningen kan också omfatta attityder kopplade till diskrimineringsgrunderna som exempelvis rasism, islamofobi och homofobi. Det finns en koppling mellan graden av intolerans hos elever och deras delaktighet i olika former av kränkningar riktade mot någon på grund av dennes etniska tillhörighet eller sexuella läggning.<sup>34</sup>

Även personalens egna iakttagelser kan vara underlag i kartläggningen. Personal på förskolan kan t.ex. notera att det i vissa situationer, exempelvis i övergångarna mellan olika aktiviteter,

---

33. Från årskurs sju i grundskolan ska eleverna ges tillfälle att utse elevskyddsombud som representerar eleverna i arbetsmiljöarbetet. De yngre eleverna har rätt att delta i arbetsmiljöarbetet efter ålder, mognad och förutsättningar.

34. Intoleransrapporten (2004), Forum för levande historia.



ofta uppstår konflikter. Då kan personalen välja att arbeta med barnen med de situationerna, t.ex. då barnen går in från utelek, från lek till lunch eller från vila till lek.

Den dokumentation som upprättas i samband med enskilda fall av kränkningar kan också utgöra underlag vid kartläggningen. De enskilda fallen kan visa sig vara delar av återkommande likartade händelser eller visa sig hänga ihop med verksamhetens organisation.

#### *Analysera resultatet av kartläggningen (punkten 2)*

Nästa steg är att analysera resultaten av kartläggningen för att identifiera risker som innebär eller kan leda till att barn eller elever utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Av kartläggningen kan det framgå att barnen och eleverna uppfattar vissa platser som otrygga eller att de upplever att de själva eller andra kränks i vissa situationer. Analysen handlar om dra slutsatser om varför barnen eller eleverna känner så. Om det i kartläggningen exempelvis framkommer att elever känner sig otrygga i omklädningsrummen på skolan måste man analysera varför det är så.

#### *Sätt upp konkreta och uppföljningsbara mål och planera insatser (punkterna 4 och 5)*

För att förebygga trakasserier och kränkningar är det viktigt att, med utgångspunkt i analysen, sätta upp konkreta och uppföljningsbara mål, dvs. formulera vad man vill ändra på och uppnå för att komma till rätta med de problem och risker som man har identifierat. Först därefter kan man planera vilka insatser som ska sättas in för att nå målen. Beroende på vilka problem man har identifierat kan det finnas anledning att i vissa fall inrikta det förebyggande arbetet enbart på vissa grupper, medan andra insatser gäller hela verksamheten.

Ett mål kan t.ex. vara att eleverna alltid ska känna sig trygga i omklädningsrummet. En insats kan då vara att någon ur personalen alltid ska vara med i omklädningsrummet. En annan insats kan vara att förskolebarn som har lätt att ta till våld får öva på att turas om, vänta och tala med varandra.

#### *Barnens och elevernas delaktighet (punkten 6)*

Barnens och elevernas ålder påverkar både hur det förebyggande arbetet kan genomföras samt hur mycket inflytande de ska ha över arbetet.

## 4. Att upptäcka och anmäla trakasserier och kränkande behandling

### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelse:*

Enligt 6 kap. 10 § skollagen är 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 i samband med verksamheten 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 är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Anmälningsskyldigheten gäller 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. skollagen (annan pedagogisk verksamhet) och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet ska huvudmannen utse vem personalen ska anmäla till.

Enligt läroplanen för förskolan ska inget barn i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling.<sup>35</sup>

Enligt läroplanerna för grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, förskoleklassen och fritidshemmet ska läraren uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.<sup>36</sup>

---

35. Förordningen (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan, avsnitt 1.

36. Förordningen (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, förordningen (SKOLFS 2010:255) om läroplan för grundsärskolan, förordningen (SKOLFS 2010:250) om läroplan för specialskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, förordningen (SKOLFS 2010:251) om läroplan för sameskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall, avsnitt 2.1.

Enligt läroplanen för gymnasieskolan framgår att alla som arbetar i skolan ska uppmärksamma och vidta nödvändiga åtgärder för att motverka, förebygga och förhindra alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.<sup>37</sup>

Enligt läroplanen för de frivilliga skolformerna ska läraren uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling.<sup>38</sup>

## ALLMÄNNA RÅD

1. Personalen bör ha god uppsikt över de utrymmen och platser där barn och elever befinner sig för att kunna upptäcka trakasserier och kränkande behandling.
2. Huvudmannen bör ha system och upprätta rutiner för hur en anmälan om trakasserier eller kränkande behandling ska göras så att den kommer såväl rektorn eller förskolechefen som huvudmannen till del.
3. Barn och elever samt deras vårdnadshavare bör få information om hur de ska rapportera när ett barn eller en elev upplever eller får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

## KOMMENTARER

*Skapa förutsättningar att upptäcka trakasserier och kränkande behandling (punkten 1)*

Genom de kontinuerliga kartläggningarna får ledningen och personalen kunskap om den generella situationen i verksamheten. Även personalens egna observationer av barnens och elevernas beteende är viktiga, likaväl som andra signaler om

---

37. Förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan, avsnitt 2.2.

38. Förordningen (SKOLFS 1994:2) om 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna, avsnitt 2.2. Läroplanen gäller fortfarande för elever som påbörjat sin utbildning i gymnasieskolan före den 1 juli 2011 samt för elever i gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna och svenskundervisning för invandrare. På Skolverkets hemsida kan man läsa om vilken läroplan som gäller för respektive skolform.

att något inte står rätt till. Barnens och elevernas egna berättelser, som antingen formuleras av dem själva eller genom deras vårdnadshavare måste tas på allvar. Andra signaler på utsatthet kan vara återkommande frånvaro eller att barnet eller eleven själv kränker andra.

Det är viktigt att personalen har uppsikt över de utrymmen där barnen och eleverna befinner sig. Då kan de på ett tidigt stadium upptäcka kränkningar och ingripa. Rektorn eller förskolechefen kan bidra till detta genom att ge personalen förutsättningar att ha uppsikt genom att exempelvis anpassa schema och rastvaktssystem. Skolverkets utvärdering visade att kränkningarna minskade om det fanns ett väl utvecklat rastvaktssystem som är schemalagt och baserat på kartläggning av platser som upplevs som farliga och där det finns personal som har till uppgift att vistas hos eleverna och ordna särskilda aktiviteter för dem.<sup>39</sup>

Av förarbetena framgår att det i skolans skyldighet att förhindra och utreda kränkningar ligger en skyldighet för personalen att vara uppmärksam på den jargong och det beteendemönster som råder mellan eleverna och att se till att miljön på skolan inte inbjuder till sådana missförhållanden.<sup>40</sup> I en dom framgår att det inte är rimligt att personalen genom att undvika att tolka signaler kan förhålla sig ovetande om vad som pågår mellan elever på en skola. Personalen kan inte heller låta bli att utreda en elev som uppges vara ensam med hänvisning till att eleven självmant väljer att inte ingå i kamratgemenskapen. Eleven ska inte heller behöva förtydliga sin upplevelse för att den som kränker ska förstå hur det uppfattas.<sup>41</sup>

*Ha system och upprätta rutiner för anmälningar (punkten 2)*  
Så snart huvudmännen eller någon ur personalen får signaler om att ett barn eller en elev känner sig kränkt måste de agera. Huvudmannen ska alltid informeras när rektorn eller förskolechefen får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. För att huvudmannen ska vara informerad och kunna följa och bedöma utvecklingen i varje enskilt fall av uppgivna trakasse-

---

39. Utvärdering av metoder mot mobbning.

40. Prop 2005/06:38 sid 140.

41. Hovrätten i Västra Sverige, mål nr T3724-10, sid 5.

rier eller kränkande behandling är det viktigt att det finns fungerande system för rapportering och kommunikation om detta mellan enheten och huvudmannen. I de fall huvudmannen väljer att upprätta gemensamma databaser för ärendehantering är det viktigt att beakta bestämmelserna om offentlighet och sekretess samt om behandling av personuppgifter. För annan pedagogisk verksamhet och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet, finns det inte någon rektor eller förskolechef. Då ska huvudmannen istället utse vem personalen ska anmäla till.

Skolinspektionen har gjort bedömningen att ett förfarande med anmälningar till huvudmannen månadsvis eller ännu mer sällan innebär att det dröjer alltför lång tid innan huvudmannen får information och kan agera.<sup>42</sup> Rektorn och förskolechefens anmälningsskyldighet är direkt kopplad till huvudmannens skyldighet att skyndsamt utreda omständigheterna och därför behöver även anmälan till rektorn och huvudmannen ske skyndsamt.<sup>43</sup>

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i verksamheterna och kan om man har ändamålsenliga och effektiva system uppmärksamma och rikta resurser till verksamheter där det finns problem.

Det är viktigt att all personal känner till hur ett ärende om trakasserier och kränkande behandling ska hanteras. Huvudmannen ansvarar för att det finns ändamålsenliga rutiner för ansvar, rapportering, hantering och dokumentation. Anmälningsskyldigheten omfattar alla händelser där ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Det ska med andra ord inte göras någon värdering av hur allvarligt en händelse är innan den anmäls till förskolechefen eller rektorn respektive huvudmannen.<sup>44</sup>

Anmälningsskyldigheten gäller även om ett barn eller en elev upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling av någon i personalen.<sup>45</sup>

---

42. Skolinspektionens beslut, dnr 2011:1248.

43. Skolinspektionens beslut, dnr 2011:1859.

44. Skolinspektionens beslut, dnr 2011:1859.

45. Om någon ur personalen utsätter ett barn eller en elev för trakasserier rör det sig om diskriminering.

*Barn, elever och vårdnadshavare bör få information om hur man anmäler (punkten 3)*

För att barn och elever samt deras vårdnadshavare ska veta hur de ska agera om någon utsätts för trakasserier eller kränkande behandling är det viktigt de får information om vart de kan vända sig och om hur verksamheten kommer att hantera ärendet. Rutiner för detta bör framgå av planen mot diskriminering och kränkande behandling, se avsnitt 7.

Barns och elevers benägenhet att berätta om problem ökar om de har förtroendefulla relationer med personalen på skolan och om det finns en öppenhet där den som berättar inte riskerar att betraktas som en tjallare. Det kan också vara betydelsefullt för elever att anonymt kunna berätta om kränkningar eller hot.<sup>46</sup>

Det kan även vara värdefullt om barnen, eleverna och vårdnadshavarna känner till vad som kommer att ske med den eller de som har utsatt någon för trakasserier eller kränkande behandling och med den eller de som har utsatts för det.

---

46. BRÅ, Grövre våld i skolan, 2009.

## 5. Att utreda och dokumentera uppgifter om trakasserier och kränkande behandling

### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 2 kap. 7 § diskrimineringslagen och 6 kap. 10 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 skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller kränkningarna.

### ALLMÄNNA RÅD

1. Huvudmannen bör se till att det finns en tydlig ansvarsfördelning för utredningen och att det finns tydliga rutiner för denna.
2. Utredningen bör allsidigt belysa vad som inträffat och innehålla en analys av orsakerna till det inträffade samt bör omfatta både den eller de som kan ha utfört kränkningen och den som har blivit utsatt.
3. Utredningen bör leda till att verksamheten får tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserierna eller den kränkande behandlingen att upphöra.
4. Utredningen bör dokumenteras och verksamheten bör utveckla ändamålsenliga former och rutiner för detta.
5. Det bör finnas rutiner för hur informationen till berörda 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.
6. I varje enskilt fall bör det bedömas om en anmälan ska göras till andra myndigheter.

## KOMMENTAR

### *En tydlig ansvarsfördelning (punkten 1)*

Huvudmannen är enligt lagen skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier eller den kränkande behandlingen. Huvudmannen kan dock delegera genomförandet av utredningen till rektorn eller förskolechefen eller annan personal, men även då måste huvudmannen hålla sig informerad om ärendet. Alla inblandade; barn, elever, vårdnadshavare och personal, måste känna till vem som är ansvarig för utredningen. Utredningsskyldigheten omfattar alla trakasserier, alltså även sådana som begås av någon i personalen.<sup>47</sup>

Om utredningen delegeras till någon annan än rektorn eller förskolechefen kan det vara bra att i första hand delegera till någon som tillhör en personalkategori som redan har en utredningsfunktion och som är väl insatt i offentlighets- och sekretessbestämmelserna. Det är viktigt att det finns rutiner för hur utredningar ska skötas.

### *En allsidig belysning av vad som har hänt (punkten 2)*

Skyldigheten att utreda uppgifter om trakasserier eller kränkande behandling inträder så snart någon i verksamheten får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för detta. Det krävs således inga bevis om att en kränkning ska ha ägt rum för att en utredning ska inledas. Utredningsskyldigheten är också oberoende av om det förelåg en avsikt att kränka eller inte. Skyldigheten att utreda föreligger även om vårdnadshavare, barn eller elever uppger att de inte vill att händelsen ska utredas. Den som utreder måste skaffa sig en självständig uppfattning om vad som har hänt. Man kan alltså inte låta saken bero om de inblandade lämnar motstridiga uppgifter.

Skolverkets utvärdering visar att förekomsten av kränkningar och mobbning var lägre på skolor som hade ett ”antimobbningsteam” eller dylikt, som var sammansatt av både lärare och personal med specialfunktioner såsom exempelvis elevhälso-

---

47. I avsnitt 1 framgår att det måste finnas rutiner för utredning vid misstanke om att någon i personalen har utsatt ett barn eller en elev för trakasserier eller kränkande behandling. Av avsnitt 7 framgår att rutinerna bör finnas med i planen mot diskriminering och kränkande behandling.



personal, med ansvar för utredning och åtgärder av skolans fall av kränkningar och mobbning.<sup>48</sup>

*Utredningen bör ge tillräcklig information för beslut om åtgärder (punkten 4)*

Syftet med att utreda är att få tillräckligt med information och kunskap om situationen, så att man kan bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få trakasserier eller kränkande behandling att upphöra. Det är viktigt att de enskildas upplevelser 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 sådan utredning kan t.ex. omfatta observationer, dokumentstudier, samt i vissa fall att personal med specifik kompetens, t.ex. skolkurator eller skolpsykolog, arbetar med ärendet eller konsulteras. En utredning kan även involvera barnens eller elevernas vårdnadshavare.

Skolverkets utvärdering visar att en och en halv procent av eleverna i de skolor som ingick i utvärderingen är långvarigt mobbade.<sup>49</sup> Det finns anledning att vara särskilt uppmärksam på om något barn eller elev är utsatt under längre tid eller om de insatser som vidtagits inte är tillräckliga för att kränkningarna ska upphöra.

Med internet och mobiltelefoner suddas gränserna mellan skolan och fritiden ut. Ofta går verbala och fysiska kränkningar i verksamheten hand i hand med kränkningar på nätet. Om påstådda kränkningarna har en koppling till verksamheten är den skyldig att utreda det inträffade. Verksamheten har en skyldighet att ingripa vid trakasserier och kränkande behandling och lagen gör ingen skillnad på om kränkningarna sker på skolgården eller på nätet. I de anmälningar som kommer till Barn- och elevombudet är nätkränkningar ett återkommande problem och flickor är extra utsatta. Det som börjar med utfrysning under skoldagen fortsätter med elaka rykten och

---

48. Utvärdering av metoder mot mobbning.

49. Utvärdering av metoder mot mobbning.

kränkande bilder från samma elever på nätet på kvällen. Om trakasserier och kränkningar som begås på barnens och elevernas fritid även fortsätter i verksamheten ska dessa utredas på samma sätt som sådana trakasserier och kränkningar som bara förekommer i verksamheten.

Vad gäller elever som befinner sig på en arbetsplats ska arbetsgivaren utreda misstänkta trakasserier eller kränkande behandling. Skolan är dock ansvarig för att utreda de delar de kan påverka.<sup>50</sup>

#### *Dokumentation av utredningen (punkten 5)*

Skolverkets utvärdering visade att det var en lägre förekomst av mobbning på de skolor som hade rutiner för hur utredningen och åtgärderna i ett ärende skulle dokumenteras.<sup>51</sup> Dokumentationen av utredningen, av vad som inträffat och vilka åtgärder skolan vidtagit, är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Dokumentationen skapar också ett underlag för verksamheten att se om trakasserier och kränkande behandling i ett enskilt fall är en del av ett större problem. I sådana fall krävs också generella insatser. Om skolans ansvarstagande i ett enskilt fall ifrågasätts är det bra att ha dokumenterat vad som har hänt och vad skolan gjort.

Det är viktigt att personalen har kunskap om offentlighets- och sekretessbestämmelser så att elevinformation hanteras på ett korrekt sätt. Det samma gäller i fristående verksamheter för uppgifter som omfattas av skollagens bestämmelse om tystnadsplikt. Det är viktigt att dokumentationen i sig inte ytterligare kränker de berörda barnen eller eleverna. Huvudmannen har en skyldighet att säkerställa att behandlingen av personuppgifterna följer bestämmelserna i personuppgiftslagen (1998:204).

#### *Information till barn, elever och vårdnadshavare (punkten 6)*

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. Det är också viktigt att förklara för barnen eller eleverna och vårdnads-

---

50. Prop. 2007/08:95 sid 295. Se även Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan, Diskrimineringsombudsmannen, 2009.

51. Utvärdering av metoder mot mobbning.

varna vad som kommer att hända härnäst och om de kommande stegen i processen.

#### *Anmälan till andra myndigheter (punkten 7)*

Huvudmannen och var och en i personalen som misstänker att ett barn eller ungdom far illa eller på annat sätt behöver stöd, hjälp och skydd är enligt lag skyldig att genast anmäla detta till socialtjänsten.<sup>52</sup> Anmälningsskyldigheten gäller också personal i fristående förskolor och skolor.

En del fall av trakasserier och kränkande behandling 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.<sup>53</sup> Det är viktigt att man i verksamheten på förhand, gärna i samverkan med polis och socialtjänst, har kommit överens om i vilka fall man ska göra en polisanmälan och vilka rutiner som ska finnas vid en sådan anmälan. En vårdnadshavare kan själv alltid göra en polisanmälan.

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.

Polisens, socialtjänstens och förskolans eller skolans utredning har olika syften. Oavsett om en anmälan har gjorts till en annan myndighet eller inte är verksamheten därför skyldig att utreda påstådda trakasserier eller kränkande behandling och vidta relevanta åtgärder för att komma till rätta med dessa.

---

52. 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453).

53. Av Justitieombudsmannens beslut (JO dnr 352-1998) framgår att i vissa fall ska kontakt tas med socialtjänsten istället för med polisen.

## 6. Att åtgärda trakasserier och kränkande behandling

### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 2 kap. 7 § diskrimineringslagen och 6 kap. 10 § skollagen ska huvudmannen om det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att i framtiden förhindra trakasserier och kränkande behandling.

### ALLMÄNNA RÅD

1. Det bör finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas när barn eller elever har utsatts för trakasserier eller kränkande behandling.
2. 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.
3. Åtgärderna bör följas upp och utvärderas för att verksamheten ska kunna förvissa sig om att de leder till att kränkningarna upphör och inte upprepas.
4. Åtgärderna samt uppföljningen och utvärderingen av dessa bör dokumenteras och verksamheten bör utveckla ändamålsenliga former och rutiner för detta.

### KOMMENTARER

*Rutiner för åtgärder (punkten 1)*

Om ett barn eller en elev utsatts för trakasserier eller kränkande behandling måste åtgärder vidtas snabbt. Därför är det viktigt att rutinerna för hur personalen ska agera i sådana situationer är väl förankrade i verksamheten.

För att få en akut situation att upphöra får rektorn och lärarna vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra eleverna trygghet.<sup>54</sup> Det bör dock

---

54. 5 kap. 6 § skollagen.

påpekas att kravet på utredning även gäller i riktigt akuta lägen. En sådan utredning måste dock ske snabbt genom att personalen gör bedömningar på plats. Det är angeläget att det finns rutiner för hur verksamheten ska ge de inblandade möjlighet att bearbeta det inträffade och få stöd.

Rutinerna bör finnas med i planen mot diskriminering och kränkande behandling, se avsnitt 7.

#### *Åtgärder som grundas på utredningen (punkten 2)*

De åtgärder som vidtas på såväl kort som lång sikt måste leda till att trakasserierna eller kränkningarna upphör. För att de ska vara effektiva måste de bygga på en analys av resultatet av utredningen. Tänkbara åtgärder kan vara återkommande samtal med barn eller elever och vårdnadshavare utifrån behov och med personal som har kompetens för uppgiften, ökade observationer vid olika tillfällen, assistent eller resurspersoner för den eller de som kränker, omorganisation i och av grupper samt hjälp av skolkurator eller skolpsykolog. Skolverkets utvärdering visar att åtgärderna var mer effektiva om de riktade sig till såväl den utsatta eleven som den eller de som utfört kränkningen.<sup>55</sup> Verksamheten måste även överväga om åtgärderna ska riktas mot barn och elever som berörs indirekt. Det kan finnas anledning att reflektera över om det enskilda fallet är en del av ett större mönster. Diskriminering, trakasserier och kränkningar uppstår sällan som enskilda företeelser, utan uppkommer på varierande sätt i den komplexa väv av sociala reaktioner, identitetsskapande, maktutövande och inneslutande och uteslutande normskapande processer som ständigt pågår i verksamheterna.<sup>56</sup>

I skollagen regleras vilka disciplinära åtgärder som får vidtas mot en elev som uppträder olämpligt. De åtgärder som vidtas för att komma till rätta med trakasserier och kränkande behandling får inte strida mot bestämmelserna om disciplinära åtgärder i femte kapitlet i skollagen. Disciplinära åtgärder får aldrig användas som bestraffning.

#### *Följ upp och utvärdera åtgärderna (punkten 3)*

För att förvissa sig om att kränkningarna inte upprepas måste åtgärderna följas upp och utvärderas. Om det visar sig att

---

55. Utvärdering av metoder mot mobbning.

56. Diskriminerad, trakasserad, kränkt? s 100, Skolverket rapport 326, 2009

åtgärderna varit otillräckliga måste andra eller kompletterande insatser genomföras till dess att situationen är varaktigt löst. Hur effektiva åtgärderna mot kränkningarna är beror alltid på hur de används, i vilket sammanhang den används och hur väl den svarar mot behoven i den verksamhet där de används.

*Dokumentera åtgärderna (punkten 4)*

Dokumentationen är ett viktigt stöd i arbetet med att följa upp och utvärdera åtgärderna för att eventuellt förändra dem eller sätta in nya. Det är även en rättsäkerhetsfråga, eftersom den ger berörd personal, barn, elever och vårdnadshavare möjlighet till insyn.

## 7. Planer mot diskriminering och kränkande behandling

### AKTUELLA BESTÄMMELSER

*De allmänna råden utgår från följande bestämmelser:*

Enligt 3 kap. 16 § 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 utbildningsordnaren 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 6 kap. 8 § 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 4 kap. 8 § skollagen ska huvudmannen ha skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen. Information om rutinerna ska lämnas på lämpligt sätt.

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

1. bedrivs så att det resulterar i en gemensam plan eller i två planer som hänger ihop på ett systematiskt sätt,
2. bedrivs så att den återspeglar förhållandena i varje enskild verksamhet, samt
3. bedrivs på ett sådant sätt att planerna blir kända i verksamheten och hos barns och elevers vårdnadshavare.

PLANERNA BÖR INNEHÅLLA

1. konkreta mål som utgår från slutsatserna av kartläggningarna och beskrivningar av de insatser som ska genomföras under året för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling,
  2. en ansvarsfördelning för utförandet av de främjande och förebyggande insatserna,
  3. en beskrivning av hur insatserna för att främja likabehandling och de förebyggande insatserna mot trakasserier och kränkande behandling ska följas upp och utvärderas,
  4. rutiner för hur barn, elever och deras vårdnadshavare ska göra för att anmäla diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,
  5. rutiner för hur personalens respektive förskolechefens och rektorns anmälningsskyldighet ska fullgöras,
  6. rutiner för hur diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska utredas, åtgärdas och dokumenteras, samt
  7. en beskrivning av hur barn och elever ska medverka och har medverkat i det främjande förebyggande arbetet.
-



## KOMMENTARER

### Arbetet med planerna

*En gemensam plan eller två planer som hänger ihop (punkten 1)*

Av diskrimineringslagen framgår att verksamheten ska upprätta en likabehandlingsplan medan det i skollagen framgår att verksamheten ska upprätta en årlig plan mot kränkande behandling.<sup>57</sup> För att få en tydlighet och ett helhetstänkande i planarbetet kan dessa med fördel skrivas ihop i en och samma plan. I det här materialet kallas en sådan gemensam plan för plan mot diskriminering och kränkande behandling. 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. Planen ska upprättas årligen.

Grunden för en genomtänkt och användbar plan är ett sådant aktivt främjande och förebyggande arbete som beskrivs i tidigare avsnitt. Planen ska spegla det innevarande årets främjande och förebyggande arbete. Planen kan ses som en dokumentation av det arbetet och de rutiner som upprättats. Planen tydliggör och stärker därmed arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och ökar delaktigheten.

Hovrätten för Västra Sverige har i en dom uttalat att anledningen till att en skola inte tillräckligt skyndsamt och heller inte i tillräcklig omfattning inlett en utredning och vidtagit åtgärder kunde tillskrivas avsaknaden av en fullgod plan mot diskriminering och kränkande behandling. En väl utformad plan hade kunnat bidra till att skolans personal enklare hade kunnat uppmärksamma kränkningarna som pågick mot eleven och planen hade också kunnat ge personalen verktyg för att förhindra fortsatta kränkningar.<sup>58</sup>

Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen.<sup>59</sup> Ett sådant systematiskt kvalitetsarbete ska även

---

57. 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”.

58. Hovrätten i Västra Sverige, mål nr T3724-10, sid 8.

59. 4 kap. 3 § skollagen.

genomföras på förskole- och skolenhetsnivå. Då är det istället rektorn och förskolechefens som ansvarar för arbetet.<sup>60</sup> Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av detta arbete och planerna kan därför användas som dokumentation i det systematiska kvalitetsarbetet.

Likaså kan arbetet med planen samordnas med andra processer i verksamheten. Arbetet med att förmedla förskolans och skolans värdegrund enligt läroplanerna är en del av arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter samt en del av arbetet med att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Det finns även nära kopplingar till det systematiska arbetsmiljöarbetet och till arbetet med ordningsregler. Förutom att samtliga dessa processer syftar till att skapa en trygg skolmiljö har de också gemensamt att de kräver delaktighet av barnen och eleverna ska eleverna vara delaktiga.

#### *Varje verksamhet ska synas i planen (punkten 2)*

Huvudregeln är att det ska finnas en plan för varje enskild verksamhet, t.ex. varje förskole- eller skolenhet. Planen ska avspegla och utgå från förhållandena i varje enskild verksamhet. Skolinspektionen har i sin regelbundna tillsyn konstaterat att en vanlig brist är att det upprättas en gemensam plan för samtliga förskolor i ett område eller en gemensam plan för en skolenhet och ett fritidshem där de enskilda verksamheternas specifika förutsättningar inte framkommer.

#### *Planerna ska bli kända i verksamheten och hos barns och elevers vårdnadshavare (punkten 3)*

Elever och personal kan göras delaktiga i arbetet med planerna genom att exempelvis vara med och analysera resultatet av kartläggningarna och planera vilka insatser som ska sättas in. All personal samt alla barn, elever och vårdnadshavare ska aktivt informeras om innehållet i planerna. Det är också angeläget att planerna alltid är tillgängliga för alla.

### **Planernas innehåll**

Vad planerna bör innehålla beskrivs närmare under respektive avsnitt i det här materialet.

---

60. 4 kap. 4 § skollagen.

Av diskrimineringslagen och skollagen framgår att det av planerna ska framgå vilka främjande och förebyggande åtgärder som huvudmannen 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. Planen ska innehålla främjande åtgärder för samtliga skyddade diskrimineringsgrunder.

Genom planen kopplas det främjande och förebyggande arbetet ihop med de rutiner som måste finnas för att verksamheten effektivt ska kunna agera om ett barn eller en elev upplever sig trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

#### *Konkreta mål och beskrivning av årets förebyggande insatser utifrån kartläggningarna (punkten 4)*

Själva kartläggningarna behöver inte finnas med i planerna eftersom det kan röra sig om ett väldigt omfattande material. Däremot är det viktigt att de slutsatser som verksamheten drar av kartläggningen framgår av planen. På så sätt kan barn, elever, vårdnadshavare och andra få en bild av situationen i verksamheten. Slutsatserna ska ligga till grund för och förklara de insatser som verksamheten måste sätta in för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. För att såväl personal som barn, elever och vårdnadshavare ska känna till hur verksamheten kommer att arbeta för att förebygga trakasserier och kränkande behandling under det kommande året är det viktigt att insatserna beskrivs i planen.

#### *Bestäm vem som ansvarar och hur insatser ska följas upp (punkterna 5 och 6)*

I samband med att verksamheten planerar vilka insatser som ska sättas in för att främja likabehandling och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling är det även viktigt att ange vem som ska ansvara för insatserna och hur dessa ska följas upp och utvärderas.

#### *Samla rutiner (punkterna 7, 8 och 9)*

Det är lämpligt att de rutiner som behövs för att bedriva ett systematiskt arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling finns samlade i planerna. Det kan vara bra att rutinerna återspeglar såväl akuta som mer långsiktiga åtgärder. För att rutinerna ska få önskad effekt är det viktigt att

de är kända av såväl personal som barnen, eleverna och deras vårdnadshavare. Dessa grupper kan få kännedom om rutinerna dels genom att delta i framtagande, dels genom att de tillhandahålls på ett enkelt sätt.

*Barn och elevers medverkan (punkten 10)*

Det är viktigt att barn eller elever, personal och vårdnadshavare i respektive verksamhet är och har varit delaktiga i arbetet. Barn och elever ska aktivt uppmuntras och ges verkliga möjligheter att påverka och bli delaktiga i arbetet. Det är viktigt att i planerna åskådliggöra hur det ska gå till.

För att underlätta arbetet är det bra om bestämmelsernas innehåll och centrala begrepp förklaras i planen.<sup>61</sup> Detta underlättar för elever, vårdnadshavare och personal att ge kunskaper om sina rättigheter och skyldigheter.

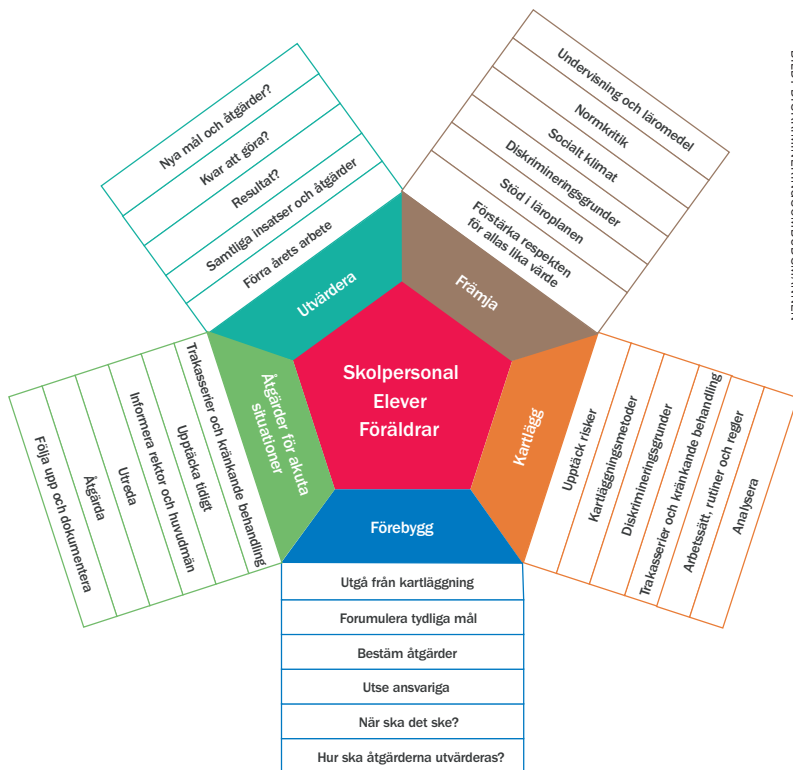


BILD: DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

61. I bilaga 1 finns en förteckning över centrala definitioner och begrepp samt relevant lagtext.

## Referenser

### Författningar, förarbeten och praxis

Skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2009:567)

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

Förordningen (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan

Förordningen (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet

Förordningen (SKOLFS 2010:250) om läroplan för specialskolan, förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall

Förordningen (SKOLFS 2010:251) om läroplan för sameskolan, förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall

Förordningen (SKOLFS 2010:255) om läroplan för grundskolan

Förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan

Förordningen (SKOLFS 1994:2) om 1994 års läroplan för de frivilliga skolformerna

Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, prop. 2005/06:38

Ett starkare skydd mot diskriminering, prop. 2007/08:95

Hovrätten i Västra Sverige, mål nr T3724-10

Skolinspektionens beslut, dnr 2011:1248.

Skolinspektionens beslut, dnr 2011:1859.

### Övrigt

Utvärdering av metoder mot mobbning, rapport 353, Skolverket, 2011.

Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling, Skolinspektionens rapport 2010:1.

Lödning, B. & Vibe, N. (2010) ”Hvis noen forteller om mobbing...”, Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NITU), Rapport 48/2010.

Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan, Diskrimineringsombudsmannen, 2009.

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

Grövre våld i skolan, Rapport 2009:6, Brottsförebyggande rådet.

Intoleransrapporten, Forum för levande historia, 2004.

## 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).

En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna *diskrimineringsgrunderna*. 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 någon diskrimineringsgrunderna. 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 annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen.

*Huvudman:* 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. Aktuella bestämmelser

### SKOLLAGEN (2010:800)

#### 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.

#### *Skadestånd*

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 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 lämnas dock inte, om kränkningen är ringa. Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

## **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.

#### *Diskriminering*

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. 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 könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

## **2 kap Förbud mot diskriminering och repressaliser**

### *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.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga 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. Lag (2010:861).

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. Lag (2010:861).

*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.

### **3 kap Aktiva åtgärder**

*Utbildning*

*Målinriktat arbete*

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), 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 §§. Lag (2010:861)

#### *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.

## **4 kap. Tillsyn**

### *Vite*

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

Ett vitesföreläggande enligt första stycket ska delges. Lag (2010:1979).

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

*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 (2010:800).

2 § En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2008:567) och 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 för vilken planen gäller. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

De allmänna råden om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling syftar till att stödja och synliggöra verksamheternas arbete med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt för att förstärka verksamheternas arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

De allmänna råden gäller för alla verksamheter som regleras i skollagen och vänder sig till huvudmän, förskolechefer, rektorer och övrig personal i verksamheterna.

*Skolverket*

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