



Riktlinjer för aktiva åtgärder och likabehandling

Arbetet med en skola fri från mobbning, kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering är en prioriterad fråga i Vaxholm. Att kunna gå till förskolan/skolan utan att behöva känna oro är en förutsättning för elevernas möjligheter till utveckling och delaktighet i samhället.

Inledande bestämmelser

Alla¹ ska, oberoende av geografisk hemvist och sociala och ekonomiska förhållanden, ha lika tillgång till utbildning. Förskolan och skolan har därför en långtgående skyldighet att motverka att barnen/eleverna utsätts för kränkande behandling, mobbning, diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier. I dessa riktlinjer kommer samlingsbegreppet kränkande behandlingar att användas.

Målet för arbetet är att motverka alla former av kränkande behandlingar och på olika sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Hantera och säkra rätten till utbildning

Med utgångspunkt i dessa riktlinjer har utbildningsförvaltningen tillsammans med förskolorna och skolorna etablerat processer och rutiner som stöd i det dagliga arbetet med att förebygga, motverka och aktivt kunna reagera och agera när olika former av kränkningar uppstår.

Kränkningsförbud

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte kränka något barn, elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. När anställda och uppdragstagare agerar i verksamheten likställs de med utbildningsanordnaren.

Definitioner

- **Kränkande behandling:** ett uppträdande som utan att vara diskriminering kränker ett barns eller en elevs värdighet.
- **Direkt diskriminering:** 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 diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering:** 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 grund i diskrimineringsgrunderna.
- **Bristande tillgänglighet:** en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga.
- **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
- **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Personalens ansvar

All personal som ser eller får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att ingripa samt anmäla detta till förskolechef eller rektor.

Förskolechef och rektors ansvar

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 skyndsamt anmäla till huvudman, utreda och åtgärda det

¹ Elev: den som söker/går utbildning; barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet; personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet; utbildningsanordnare: den som

bedriver, utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen, utbildning enligt högskolelagen, eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.

inträffade samt förhindra att kränkande behandling sker i framtiden. Vidare ska förskolechef/rektor årligen upprätta en likabehandlingsplan som inkluderar arbetet med aktiva åtgärder. Det faktiska arbetet ska analyseras och rapporteras till huvudman.

Vaxholms stads ansvar

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för att säkerställa att det finns fungerande riktlinjer och rutiner som innebär att kränkningar blir anmälda, utredda och åtgärdade. Vidare ska huvudmannen säkerställa att det årligen upprättas en likabehandlingsplan för varje enhet. Förvaltningen ska rapportera anmälningar löpande till barn- och utbildningsnämnden. Dessutom redovisas en analys av förskolornas/skolornas och förvaltningens likabehandlingsarbete två gånger per läsår.

Aktiva åtgärder och likabehandlingsplan

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att löpande bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

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

Likabehandlingsplanen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever.

Åtgärder ska tidsättas och genomföras så snart som möjligt. En analys för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Skollagens och diskrimineringslagens krav på dokumentation hanteras gemensamt enligt Vaxholms stads riktlinjer.

Samverkan

I arbetet med likabehandlingsplanen och de aktiva åtgärderna ska utbildningsanordnaren samverka med barn och elever, vårdnadshavare och anställda i verksamheten.

Den utsattas rätt till kompensation

Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter rörande olika former av kränkande behandling 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.

Diskrimineringsgrunder:

- **kön:** att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
- **etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
- **funktionsnedsättning:**² 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,
- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,
- **ålder:** uppnådd levnadslängd,
- **religion eller annan trosuppfattning:** religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Referenser och lagrum:

SFS 2010:800. Skollag. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2008:567 Diskrimineringslag, Stockholm, Kulturdepartementet.

Barn- och utbildningsnämnden
2018-08-09

² Till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kopplas också bristande tillgänglighet.