MARKARYDS KOMMUN

Utbildnings- och kulturnämndens riktlinjer för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Mål

Taxa

Reglemente

Policy

Plan

Delegationsordning

Riktlinje

MARKARYDS KOMMUN

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Utbildnings- och kulturnämndens riktlinjer för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	Riktlinje	2023-10-04	Utbildnings- och kultur-nämnden
Dokumentansvarig	**Diarienummer**	**Reviderad**	**Giltig till**
Barn- och elevhälsochef	2023/154	2026-09-16 §117	--
Dokumentinformation			
Syftet med dokumentet är att genom hälsofrämjande insatser arbeta för att alla ska känna sig trygga på våra förskolor, inom pedagogisk omsorg samt skolor, fritidshem och i den kommunala vuxenutbildningen. Verksamheterna har en skyldighet enligt lag att aktivt arbeta med att förebygga och åtgärda kränkningar i verksamheten. I riktlinjerna finns också mallen för en likabehandlingsplan. En sådan utarbetas årligen av alla enheter i skolväsendet och för yrkeshögskolan.			
Dokumentet gäller för			
Markaryds kommun			

MARKARYDS KOMMUN

Innehållsförteckning

Riktlinjer för främjande av likabehandling och förebyggande av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling 1

1. Lagen 1
2. Kränkande behandling 1
3. Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier 2
4. Det utredande samt åtgärdande arbetet 3
5. Händelser utanför verksamheten 4
6. Barnens/elevernas delaktighet 5
7. Det systematiska arbetet gällande likabehandling mot kränkning och diskriminering 5

Likabehandlingsplan 6

Grunduppgifter 6

Utvärdering av fjolårets plan 6

Det förebyggande arbetet 6

Kartlägg risker för kränkningar 7

Analys utifrån kartläggningarna 7

Hur barnen/eleverna gjorts delaktiga i analysen 7

De förebyggande insatserna: Sätt upp mål och bestäm åtgärder samt följ upp och utvärdera 7

Riktlinjer och rutiner för arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier i KB Incident 8

MARKARYDS KOMMUN

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

I Markaryds kommun ska vi genom hälsofrämjande insatser arbeta för att alla ska känna sig trygga på våra förskolor, inom pedagogisk omsorg samt skolor, fritidshem och i den kommunala vuxenutbildningen. Vi har en skyldighet att aktivt arbeta med att förebygga och aktivt uppmärksamma samt åtgärda kränkningar i verksamheten. Ingen får kränkas eller diskrimineras, enligt lag. När det väl sker behöver ett aktivt arbete göras skyndsamt.

I Markaryds kommun gäller dessa riktlinjer förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola, fritidshem, gymnasieskola och i kommunal vuxenutbildning.

1. Lagen

Arbetet skall bedrivas i enlighet främst utifrån nedanstående lagstiftning:

Skollagen (2010:800) 6 kap

Diskrimineringslagen (2008:567)

Barnkonventionen Artikel 12

2. Kränkande behandling

I skollagen definieras kränkande behandling som ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet utan att utgöra diskriminering enligt diskrimineringslagen. Kränkande behandling kan vara synlig och tydlig, men också mer subtil och svårupptäckt.

Kränkningar kan exempelvis bestå av nedsättande ord, ryktesspridning, hot, utfrysning, slag, sparkar, knuffar eller kränkande texter och bilder. Kränkningar kan ske i verksamheten eller i samband med verksamheten. Exempelvis på väg till eller från verksamheten eller genom digitala medier i de fall det får konsekvenser för barnets eller elevens trygghet och situation i verksamheten.

Varje uppgift om att ett barn eller en elev upplever sig utsatt ska tas på allvar. Om det är oklart om en kränkning har skett ska personal ändå uppmärksamma händelsen och agera utifrån barnets eller elevens upplevelse. Samtidigt behöver den som utsatt få tydlig information om att beteendet inte är acceptabelt.

För yngre barn behöver bedömningen av en händelse alltid göras utifrån barnets ålder, mognad och förståelse för sitt handlande. Personalen ska därför vara närvarande i verksamheten och aktivt stödja barn och elever i sociala situationer, konflikthantering och relationsskapande arbete.

Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer. Det kan handla om att ett barn eller en elev utsätter ett annat barn eller en annan elev, men även att personal utsätter ett barn eller en elev. Kränkningar kan ske vid enstaka tillfällen eller upprepas över tid. Upprepade kränkningar benämns ofta som mobbning, även om begreppet inte används i lagstiftningen.

Verksamheten ska bedriva ett långsiktigt och målinriktat arbete för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Arbetet ska dokumenteras i enhetens likabehandlingsplan och följas upp kontinuerligt inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet.

3. Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

I diskrimineringslagen står att diskriminering handlar om att någon missgynnas eller kränks utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

1. *Kön*: Detta innebär att någon är kvinna eller man. Omfattar även personer som har planerat att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

2. *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Detta är någon som inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr. Här ingår transpersoner samt personer med intersexvariation. Intersexvariation är ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könsskörtlarna eller könsorganens utveckling är atypisk. Intersex kan en person välja att kalla sig och kan vara kvinna, man eller ickebinär.

3. *Etnisk tillhörighet*: Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

4. *Religion eller annan trosuppfattning*: Detta avser 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.

5. *Funktionsnedsättning:* Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

6. *Sexuell läggning:* Här avses homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

7. *Ålder:* Detta innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Trakasserier handlar om att någon kränker någons värdighet som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Precis som med kränkande behandling finns en skyldighet att anmäla direkta händelser samt arbeta målinriktat för att ingen ska diskrimineras. Det målinriktade arbetet dokumenteras i enhetens ”Likabehandlingsplan” (se bilaga 1) årligen. I denna plan ska även rutiner mot diskriminering och kränkande behandling finnas med.

4. Det utredande samt åtgärdande arbetet

Alla barn och elever har rätt till en trygg utbildningsmiljö fri från kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Verksamheten har därför en skyldighet att aktivt förebygga, uppmärksamma, utreda och vidta åtgärder när sådana händelser förekommer.

Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som följer av skollagen och diskrimineringslagen. All personal har ett ansvar att agera när de uppmärksammar eller får kännedom om kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Från och med den 1 augusti 2026 innebär lagändringar att personalens ansvar att agera direkt i verksamheten tydliggörs. Personalen ska aktivt motverka kränkande behandling genom att uppmärksamma jargong, språkbruk, relationer och gruppkonstellationer samt ingripa när situationer uppstår. Värdegrundsarbetet i förskola, pedagogisk omsorg, skola och fritidshem är en central del av detta förebyggande arbete.

Personal som får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för allvarlig eller upprepad kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska informera rektor. Detsamma gäller om ett barn eller en elev uppger sig ha blivit utsatt av personal.

Exempel på omständigheter som normalt innebär att en händelse ska bedömas som allvarlig är när handlingen kan misstänkas utgöra brott, när flera personer utsätter samma barn eller elev, när det finns en tydlig obalans i makt eller ålder mellan de inblandade eller när ett barn eller en elev som är särskilt sårbar utsätts.

Enstaka mindre allvarliga händelser kan i vissa fall hanteras direkt av personalen genom ingripande, samtal och uppföljning. Om händelserna återkommer eller om personalen ser tecken på att ett barn eller en elev riskerar att hamna i utanförskap eller utsättas upprepade gånger ska rektor informeras.

När rektor får kännedom om allvarliga eller upprepade kränkningar, trakasserier eller sexuella trakasserier ska det anmälas till huvudmannen. På delegation från huvudmannen ansvarar rektor för att omständigheterna skyndsamt utreds och att de åtgärder vidtas som skäligen kan krävas för att förhindra att kränkningarna fortsätter eller upprepas.

En utredning ska anpassas efter händelsens karaktär och omfattning. Den kan exempelvis innefatta samtal med berörda barn, elever, vårdnadshavare och personal, observationer samt genomgång av tidigare dokumentation. Det är inte tillräckligt att konstatera att uppgifterna skiljer sig åt. Utredningen ska innehålla en självständig bedömning av vad som framkommit och vilka åtgärder som behöver vidtas.

Dokumentationen ska minst innehålla en faktabaserad beskrivning av det som framkommit, en analys av orsaker och bakomliggande faktorer, vidtagna åtgärder samt planering för uppföljning.

Åtgärderna ska anpassas efter den enskilda situationen och kan omfatta exempelvis stödinsatser, förändringar i lärmiljön, ökad vuxennärvaro, samtal med elevhälsa eller vårdnadshavare samt, i skolformer där det är möjligt, disciplinära åtgärder enligt skollagen.

Vid val av åtgärder ska verksamheten uppmärksamma både den som utsatts och den eller de som utsatt någon annan. Den som blivit utsatt behöver få stöd, känna sig lyssnad på och uppleva att verksamheten tar situationen på allvar.

Uppföljning ska planeras när åtgärder beslutas. Syftet är att säkerställa att åtgärderna haft avsedd effekt och att den kränkande behandlingen har upphört. Enstaka punktinsatser är sällan tillräckliga om problemen har pågått över tid.

Repressalier mot barn eller elever som anmält eller medverkat i en utredning av kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är förbjudna.

Rutiner för att förebygga, upptäcka, anmäla, utreda, dokumentera, åtgärda och följa upp ärenden ska vara kända av all personal samt göras tillgängliga för barn, elever och vårdnadshavare.

5. Händelser utanför verksamheten

Kränkningar, trakasserier och konflikter kan ibland inträffa utanför verksamheten, exempelvis på fritiden eller i digitala miljöer. Händelser som sker utanför verksamheten omfattas normalt inte av skolans utredningsskyldighet enligt skollagen.

Om en händelse som inträffat utanför verksamheten påverkar ett barns eller en elevs trygghet, studiero eller relationer i verksamheten bör skolan eller förskolan dock uppmärksamma situationen och vid behov vidta åtgärder inom ramen för sitt ansvar. Det kan exempelvis handla om att ge stöd till berörda barn eller elever, hantera konflikter som påverkar verksamheten eller arbeta förebyggande i gruppen.

Verksamhetens ansvar omfattar även situationer som uppstår i anslutning till verksamheten, exempelvis under skolskjuts, på väg till och från verksamheten eller i andra sammanhang som har en tydlig koppling till utbildningen och påverkar barnens eller elevernas situation i verksamheten.

6. Barnens/elevernas delaktighet

I allt vårt arbete behöver vi aktivt ta med våra barn och elever. Utifrån Barnkonventionen tillhör det barnets rättigheter att vara delaktig och bli lyssnad på i frågor som rör dem. Hänsyn ska tas till barnets åsikter, utifrån ålder och mognad. Barn vill vara delaktiga i beslut som rör dem själva. Barn som ges möjlighet att vara delaktiga blir mer motiverade och intresserade i vardagliga situationer och får därmed en högre kontroll över sitt liv.

7. Det systematiska arbetet gällande likabehandling mot kränkning och diskriminering

Aktivitet	Ansvar	När
Kränkningsärenden ses över	EHT (kurator förbereder) respektive BHT	En gång/månad
Kränkningsärenden i skyddskommittén	Verksamhetschef grundskola	Tre gånger/år
Likabehandlingsplan	Rektor	En gång/år
Kränkningsärenden samt arbetet med trygghet och studiero i nämnden	Chef för Centrala barn- och elevhälsan	November varje år

Bilaga: Likabehandlingsplan

Likabehandlingsplan

I Markaryds kommun vill vi behandla alla människor utifrån deras lika värde. Alla typer av kränkningar tar vi avstånd från och arbetar aktivt mot. Inom utbildnings- och kulturförvaltningen har varje rektor, inom förskola, pedagogisk omsorg samt skola, fritidshem och i den kommunala vuxenutbildningen, ansvar för att driva arbetet. I likabehandlingsplanen dokumenteras varje år hur respektive enhet arbetar med likabehandling samt emot kränkande behandling. En likabehandlingsplan upprättas också i yrkeshögskolan för de studerande. Planen beslutas av rektor på delegation av huvudmannen utifrån Skollagen 6 kap 6-8, 10 §§ och rapporteras till nämnden genom inlämnat delegeringsbeslut.

Grunduppgifter

Verksamhet:	
Ansvarig för planen:	
Planen gäller fr.o.m:	1 september
Planen gäller t.o.m:	
Hur planen förankras (Det är viktigt att all personal och även barn/elever samt deras vårdnadshavare känner till planen):	

Utvärdering av fjolårets plan

Hur har åtgärderna i den föregående plan genomförts samt har de fungerat? Om målen inte är uppnådda kan det behövas nya åtgärder eller göras mer för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever.

Det förebyggande arbetet

Det förebyggande arbetet ska utföras utifrån följande fem steg: *kartlägg risker för kränkningar, analysera orsaker till riskerna, sätt upp mål och bestäm åtgärder, upprätta en plan mot kränkande behandling* samt *följ upp och utvärdera.* Hela verksamheten ska omfattas av undersökningen, analysen, åtgärderna, uppföljningen och utvärderingen och reflektion behöver ske utifrån samt mellan alla nivåer (individ, grupp och organisation).

Kartlägg risker för kränkningar

Exempel på kartläggningsmetoder: observation av barn/elevgrupp, barn/elevråd, intervjuer av elever. Trygghetsvandring, trygghetsenkät samt genomgång av ärenden i KB Incident ingår i förvaltningens årshjul och ska genomföras.

Kartläggningsmetod	Datum
Trygghetsvandring	
Trygghetsenkät	
Genomgång av ärenden i KB Incident; anmälda kränkningar och trakasserier	

Analys utifrån kartläggningarna

Utifrån vad som framkommit i kartläggningarna analyseras orsakerna till riskerna för kränkande behandling och diskriminering. Först när du förstår orsakerna kan du sätta upp konkreta mål för att förebygga kränkningar och diskriminering.

Hur barnen/eleverna gjorts delaktiga i analysen

De förebyggande insatserna: Sätt upp mål och bestäm åtgärder samt följ upp och utvärdera

Målen ska vara konkreta och gå att följa upp. Åtgärderna är förskolans/pedagogisk omsorgens/skolans förebyggande arbete och ska både innebära kompetensutveckling för att öka kunskapen och medvetenheten hos personalen inom detta område samt aktiva åtgärder som ex att utöka antalet vuxna på platser där barn/elever känner sig mer utsatta. Arbetet med aktiva åtgärder, de förebyggande insatserna, ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunderna[1].

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning (hur, när)

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning (hur, när)

Riktlinjer och rutiner för arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier i KB Incident

KB Incident är ett digitalt verktyg där kränkningar samt trakasserier och sexuella trakasserier där barn/elever utsatts, dokumenteras och utreds enligt de steg som måste ske enligt lag. I verksamhetssystemet sparas alla uppgifter så att varje enhet samt huvudman kan ta del av statistik på allt från enskild enhet till förvaltningsnivå.

Personal ska skyndsamt informera rektor[2] när de får kännedom om att ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för allvarlig eller upprepad kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Detsamma gäller om ett barn eller en elev uppger sig ha blivit utsatt av personal. Detta görs genom anmälan i KB Incident. Är personalen osäker om allvarlighetsgraden av incidenten eller huruvida det rör sig om upprepad kränkande behandling bör en anmälan göras i KB incident. Eventuellt efter samråd med kurator. Rektor bedömer efter att anmälan i KB Incident är gjord huruvida det är allvarlig eller upprepad kränkande behandling.

Varje rektor är skyldig att se till att allvarliga eller upprepade kränkningar; trakasserier eller sexuella trakasserier; eller när det är personal som utsättare enligt ovan, skyndsamt[2] anmäls till huvudman. Anmälningarna i systemet KB Incident går per automatik till huvudman som har det juridiska ansvaret för att utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

[1] De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

[2] Anmälan ska ske på dagen och utredningen komma i gång inom några dagar som riktmärke.

Ansvaret för det praktiska utredningsarbetet och åtgärderna ligger på rektor genom delegation från huvudmannen. Rektor ansvarar i sin tur att ärendet utreds enligt stegen i KB Incident. Detta kan rektor delegera till personal. När rektorn har beslutat godkända utredningen i KB Incident skickas den för slutligt godkännande till huvudman per automatik. Huvudman ser över att utredningen gjorts korrekt och för en dialog med rektor om ändringar behöver ske för att öka rättssäkerheten. Beslut att påbörja en utredningen rapporteras månadsvis av rektor i delegeringsbesluten till huvudman.