



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# Att arbeta för allas lika värde

- en studie av fyra Göteborgsskolors planer mot  
diskriminering och kränkande behandling

Emilia Edvardsson

**Kurs:** LAU370

**Handledare:** Jan Strid

**Examinator:** Lena Olsson

**Rapportnummer:** HT11-2430-02

## Abstract

### Examensarbete inom lärarutbildningen

**Titel:**

**Författare:** Emilia Edvardsson

**Termin och år:** Hötterminen 2011

**Kursansvarig institution:** Sociologiska Institutionen

**Handledare:** Jan Strid

**Examinator:** Lena Olsson

**Rapportnummer:** HT11-2430-02

**Nyckelord:** Diskriminering, kränkande behandling, värdegrund

---

#### Syfte

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka fyra Göteborgsskolors planer mot diskriminering och kränkande behandling utifrån de riktlinjer som satts upp av Skolverket. Planernas har analyserats utifrån form och innehåll. Dessutom har textanalysen kompletterats av en intervjustudie för att undersöka skolornas praktiska arbete mot diskriminering och kränkande behandling. De huvudfrågor som besvarats har varit huruvida de undersökta planerna mot diskriminering och kränkande behandling svarar mot Skolverkets allmänna råd och kommentarer samt hur det praktiska arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ser ut på de undersökta skolorna.

#### Metod och material

Vid analysen av de undersökta skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling har jag använt mig av en komparativ textanalys där innehållet i planerna har djupstuderats. Som ett komplement till detta har även kvalitativa samtalsintervjuer genomförts med skolornas rektorer för att få en bild av hur det praktiska arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ser ut på de undersökta skolorna. För att ge extra bakgrund och relevans åt studien beskrivs även gällande lagstiftning för området samt skolans uppdrag som värdegrundsförmedlare.

#### Resultat

Även om de undersökta skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling ser olika ut och håller olika hög standard kan man av intervjuerna konstatera att arbetet med likabehandling och värdegrundsfrågor är något som anses viktigt på skolorna. Man kan också konstatera att diskrimineringsbegreppet har kommit att hamna något i skymundan till förmån för begreppet kränkande behandling.

#### Betydelse för läraryrket

Skolan har till uppdrag att vara fostrande och vara med och forma demokratiska och värdegrundsmedvetna medborgare. Arbetet med likabehandling och skolans nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling är avgörande i denna fostrande roll. Därför är det viktigt att skolorna arbetar aktivt med sina planer mot diskriminering och kränkande behandling och gör dem till levande dokument inom verksamheten. Genom dialog och ett pågående revideringsarbete av planerna kan verksamheterna förstärka arbetet för att uppnå målen i värdegrundsarbetet.

# Innehållsförteckning

<b>Abstract</b> .....	<b>1</b>
<b>Innehållsförteckning</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
2.1 Skolans uppdrag ur ett historiskt perspektiv .....	3
2.2 Diskrimineringslagstiftning .....	4
2.3 Skollagen .....	6
2.4 Lgr11 .....	7
2.5 Elevinflytande .....	8
2.6 En plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	8
<b>3. Syfte och frågeställning</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Teoretisk anknytning</b> .....	<b>9</b>
4.1 Begreppsdefinition .....	9
4.2 Skolans demokratiuppdrag .....	10
4.3 Värdegrunden .....	11
<b>5. Metod och tillvägagångssätt</b> .....	<b>13</b>
5.1 Dokumentanalys .....	13
5.2 Samtalsintervjuer .....	13
5.3 Urval och avgränsning .....	14
5.4 Validitet och reliabilitet .....	15
5.5 Generaliserbarhet .....	15
<b>6. Resultat</b> .....	<b>16</b>
6.1 Presentation av skolorna .....	16
6.2 Mall för analys av planerna mot diskriminering och kränkande behandling .....	16
6.3 Resultatredovisning av planerna mot diskriminering och kränkandebehandling .....	17
6.3.1 Främjande arbete och långsiktiga mål .....	18
6.3.2 Kartläggning .....	19
6.3.3 Förebyggande arbete .....	20
6.3.4 Akuta insatser och uppföljande åtgärder .....	21
6.3.5 Elevinflytande .....	22
6.3.6 Övergripande intryck .....	22
6.4 Sammanfattning av plananalys .....	23
6.5 Mall för analys av intervjuerna .....	24
6.6 Resultatredovisning av intervjuer .....	24
6.6.1 Skapandet av planen .....	25
6.6.2 Implementering .....	26
6.6.3 Typ av problem rörande diskriminering och kränkande behandling .....	27
6.6.4 Arbetsgång .....	28
6.6.5 Positiva/negativa effekter av planen .....	30
6.7 Sammanfattning av intervjuanalys .....	30
6.8 Summering .....	32
<b>6. Slutdiskussion</b> .....	<b>33</b>
<b>8. Referenslista</b> .....	<b>34</b>
8.1 Litteratur .....	34
8.2 Övriga källor .....	35

## 1. Inledning

Under hösten 2009 genomförde Skolinspektionen en granskning av 50 skolors arbete mot trakasserier och kränkande behandling. De utvalda skolorna hade valts utifrån specifika kriterier, bland annat var det skolor som tidigare fått kritik för sitt värdegrundsarbete. Utgångspunkten för granskningen har varit den nolltolerans mot trakasserier och kränkningar som uttrycks i diskrimineringslagstiftningen och i skollagen. I den undersökning som Skolinspektionen genomförde fann man att 45 av de 50 granskade skolorna saknar en årlig plan mot kränkande behandling som lever upp till kraven i lagstiftningen. Man fann att många skolors planer inte var uppdaterade efter nu gällande lagstiftning och att personal och skolläda inte ansåg sig ha tid att uppdatera planen då andra arbetsuppgifter ansågs mer prioriterade, så som skriftliga omdömen och betyg. (Skolinspektionen, 2010)

Värdegrundsfrågor och arbete för allas lika värde och rättigheter har alltid varit något intresserat mig och som blivit allt mer aktuellt för mig ju längre jag kommit i min utbildning. När jag varit ute på olika skolor och haft verksamhetsförlagd utbildning, VFU, har jag ofta stött på situationer där eleverna utsätter varandra för olika typer av kränkande behandling och hur de ansvariga på skolan, så som lärare och rektorer, agerat gentemot denna typ av handlingar har varit mycket varierande. På vissa skolor har det varit tydligt att toleransen mot denna typ av problematik varit mycket högre än på andra och åtgärderna för att stoppa kränkningar har varit olika kraftfulla.

Genom denna uppsats vill jag få klarhet i vilka krav det egentligen ställs på skolorna i arbetet med likabehandling och mot diskriminering och kränkande behandling. Då det tydligt står i Diskrimineringslagen samt i Skollagen att varje skola är skyldig att upprätta en årlig plan mot just diskriminering och kränkande behandling, kändes det naturligt att undersöka just dessa planer. Till uppsatsens undersökning har fyra Göteborgsskolor valts ut, där en analys av planerna mot diskriminering och kränkande behandling gjorts samt samtalsintervjuer med de ansvariga rektorerna hållits.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Skolans uppdrag ur ett historiskt perspektiv

Den svenska skolan har sedan införandet av folkskolan, 1842, haft en fostrande roll. Dock har innehållet i det fostrande uppdraget förändrats över tid, från att fostra gudfruktiga samhällsmedborgare till att fostra demokratiska individer.

Kennert Orlenius gör i sin bok *Värdegrunden – finns den?* (2006) en historisk tillbakablick över skolans etik och pedagogik. Han konstaterar att skolans uppdrag i och med 1842 års folkskolestadga främst var att fostra barnen till

gudstro och ett kristet leverne. Folkskolan var under de första 75 åren en religionsskola som grundades på den lutherska kristendomen. Skolan var länge först och främst kyrkans angelägenhet och det var kyrkans dogmer och läror som skulle befästas hos befolkningen i en tid som präglades av social oro i och med bland annat industrialisering och ökad urbanisering. Skolans fostrande mål främst gick ut på att lära eleverna att följa regler utan att ifrågasätta. Barn skulle helt enkelt lära sig att lyda och fostras till gudfruktiga medborgare.

Orlenius (2006) beskriver vidare att den svenska folkskolan fortsätter att fungera som en sammanhållande samhällskraft genom att förmedla ett nationellt värdesystem baserat på kristen tro och etik ända fram till 1940-talet. Dock kan man se att den kristna läran får en något mindre framträdande plats i skolverksamheten i början av 1900-talet då de klerikala strukturerna börjar förskjutas mot mer patriarkala. En av de mest tydliga förändringarna sker i och med 1919 års undervisningsplan då antalet timmar i kristendomsämnet halveras. Kristendomen minskade i betydelse allt eftersom tilltron på vetenskapen växte i samhället och det blev allt viktigare att förmedla vetenskapligt prövade, objektiva sanningar i skolan. I och med 1946 års skolkommision förändrades målet med skolans fostrande uppdrag radikalt då man fastslår att skolans främsta uppgift är att fostra *demokratiska* människor. Med andra världskriget i färskt minne får skolans kunskapsförmedlande uppdrag stå tillbaka till förmån för det samhällsfostrande. Barn och ungdomar skulle i skolan lära sig att tänka själva och bli kritiska medborgare för att kunna granska och rannsaka det omgivande samhället. Detta demokratifostrande uppdrag har sedan dess funnits med som en röd tråd i efterkommande läroplaner och finns även med som en viktig grundpelare i Lgr11.

Begrepp som *grundläggande värden* påträffas i alla läroplaner skrivna efter andra världskriget och har kommit att spela roll för skolans utformning. Även om tyngdpunkten i läroplanerna sett olika ut beroende på tidsandan så har innehållet varit sig ganska likt. Svårigheten som skolan har brottats med, och som man fortfarande har problem med, är hur man ska förena det demokratifostrande uppdraget med det kunskapsförmedlande. Traditionellt sett har andra kunskapsområden än etik och värdefrågor fått en mer framträdande plats och de mer komplexa och konfliktskapande värdegrundsfrågorna, har fått hamna i skymundan. (Modigh & Zackari, 2000)

## 2.2 Diskrimineringslagstiftning

Redan i januari 2002 beslutade regeringen att sätta ihop en kommitté som skulle granska möjligheterna till en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Denna kommitté fick namnet Diskrimineringskommittén. Resultatet av kommitténs arbete presenterades i slutbetänkandet *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* i februari 2006. Här föreslås bland annat en ny gemensam lagstiftning mot diskriminering då den dåvarande situationen med ett flertal olika diskrimineringslagar beskrivs som ett "lapptäcke" som var svårt att överblicka. (SOU 2006:22) Tanken med den nya lagen var att göra lagstiftningen både mer heltäckande och mer effektiv. I väntan på den nya sammanslagna diskrimineringslagstiftningen stiftades det en tillfällig lag till skydd för barn och

elever inom svensk skolverksamhet, lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering av barn och elever. De tidigare gällande diskrimineringslagarna utgick främst från ett vuxenperspektiv och reglerade vuxnas handlande gentemot varandra i arbetsliv och andra samhällsområden. Tanken med lagen om förbud mot diskriminering av barn och elever var att ge barn och elever ett starkare, rättssäkert skydd gentemot diskriminering och kränkande behandling inom skolverksamhet. Att slippa utsättas för någon form av kränkande behandling är en grundläggande mänsklig rättighet och lagstiftningen grundade sig på den demokratiska principen om alla människors lika värde. (Rimsten, 2006)

Den nya diskrimineringslagstiftningen trädde i kraft 1 januari 2009 och innebar att en rad gamla diskrimineringslagar upphörde att gälla, däribland lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering av barn och elever.

I diskrimineringslagen (2008:567) kapitel 1, 1 § beskrivs att lagen har till mål att motverka olika former av diskriminering och främja lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller etisk tillhörighet. I 4 § beskrivs hur diskriminering definieras enligt lagen. Diskrimineringsbegreppet delas upp under fem punkter:

1. **Direkt diskriminering:** när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan på grund av någon av de ovanstående diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering:** när någon missgynnas på grund av tillämpning av en till synes neutral bestämmelse men som kan missgynna personer med exempelvis ett visst kön, en viss etnisk tillhörighet eller religiös övertygelse.
3. **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
4. **Sexuella trakasserier:** uppträdande av sexuell art som kränker annan persons värdighet.
5. **Instruktioner att diskriminera:** att ge order till någon, som står i ett beroendeförhållande, att diskriminera en viss person utifrån någon av de fyra ovanstående punkterna.

I kapitel 2, 5 § beskrivs att ingen verksamhet som lyder under skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet får diskriminera något barn, elev eller student som deltar i eller söker till utbildningen.

Dessutom skall verksamheten aktivt och målinriktat främja arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla barn, elever och studenter. Därtill skall utbildningsanordnaren se till att inget barn, elev eller student utsätts för trakasserier som har sin bas i någon av diskrimineringsgrunderna. (SFS 2008:567, kap 3, 14-15 §) Lagen kräver också att utbildningsanordnaren sätter upp en plan för likabehandling där åtgärder, dels för att främja lika rättigheter och möjligheter, dels för hur man ska förebygga och förhindra trakasserier

beskrivs. Denna plan skall revideras och utvärderas årligen. (SFS 2008:567, kap 3, 16 §)

I kapitel 5, 1 § åläggs den som bryter mot förbudet mot diskriminering eller inte har vidtagit de föreskrivna åtgärder för att förhindra trakasserier eller sexuella trakasserier, att betala diskrimineringsersättning för den kränkning som skett. Ersättningen skall utbetalas till den som utsatts för kränkningen. Då den som anser sig blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier kan visa på omständigheter som pekar på att någon form av kränkning förlegat är det, enligt kapitel 6, 3 §, upp till den svarande att vid rättegång bevisa att diskriminering inte förkommit.

Diskrimineringsombudsmannen är den som ska ha tillsynen så att bestämmelserna i ovan beskrivna diskrimineringslagstiftning följs.

### 2.3 Skollagen

I skollagen står det skrivet att:

Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. (SFS 2010:800, kap. 1, 5 §)

Dessutom står det att: "Utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero." (SFS 2010:800 kap. 5, 3 §)

I den gamla lagstiftningen rörande diskriminering i skolan, lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering av barn och elever, utgick man från de olika diskrimineringsgrunderna men även från vad man betecknade som *annan kränkande behandling*. I den nuvarande diskrimineringslagstiftningen lyfts detta bort och istället läggs begreppet kränkande behandling över i skollagens kapitel 6. I skollagen definieras kränkande behandling som: "ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet." (SFS 2010:800 kap. 6, 3 §)

Det är förskolans eller skolans huvudman som är ansvarig för att se till att det bedrivs ett målinriktat arbete mot kränkande behandling av barn och elever i verksamheten. Huvudmannen ansvarar också för att det upprättas en handlingsplan för hur man ska förebygga och förhindra kränkande behandling och att denna plan årligen revideras och uppdateras. Varje år skall man redogöra för vilka åtgärder som planeras under året och efterföljande år skall man redovisa hur dessa åtgärder genomförts. (SFS 2010:800 kap. 6, 6-8 §)

Den förskolelärare, lärare eller annan personal inom skolverksamheten som får reda på att ett barn eller en elev upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling måste anmäla detta till verksamhetens förskolechef eller rektor. Förskolechef eller rektor som fått reda på att ett barn eller en elev utsatts för

kränkande behandling inom verksamheten måste anmäla detta till huvudmannen. Det är sedan huvudmannens ansvar att skyndsamt utreda handlingarna och sätta in de eventuella åtgärder som krävs för att förhindra fortsatta kränkningar. (SFS 2010:800 kap. 6, 10 §)

Kränkande behandling är inte bara något som förekommer mellan barn och elever utan det kan även förekomma att vuxna utsätter barn för det. I kapitel 6, 9 § klargörs det att det är förbjudet för verksamhetens huvudman eller personal att utsätta barn eller elever för kränkande behandling. I 11 §, i samma kapitel, redogörs även för att huvudman eller personal inte heller får utsätta barn eller elever för någon form av repressalier på grund av att de medverkat i en utredning eller anmält att någon handlat i strid med de bestämmelser i skollagen som rör kränkande behandling. Om ett barn eller en elev anser att den har blivit utsatt för kränkande behandling från huvudman eller personal eller har blivit utsatt för någon form av repressalier och kan visa på omständigheter som ger anledning att anta att sådan behandling förelegat, ligger det på verksamhetens huvudman att bevisa att kränkning eller repressalier inte förkommit. (SFS 2010:800 kap. 6, 14 §)

Om huvudmannen inte fullföljer sina plikter att förebygga och agera mot olika former av kränkande behandling åläggs denne att betala skadestånd till barnet eller eleven. (SFS 2010:800 kap. 6, 12 §) I de fall där det föreligger tvist om skadeståndet får Statens Skolinspektion företräda barnet eller eleven i rättegången om denne medger det. För barn under 16 år krävs vårdnadshavares tillstånd. (SFS 2010:800 kap. 6, 15 §) Det är också Skolinspektionen som har till åliggande att se ifall bestämmelserna i skollagen följs. Inom Skolinspektionen finns Barn- och elevombudet (BEO) som ska ta till vara på barns och elevers enskilda rätt.

## 2.4 Lgr11

All personal som arbetar i någon form av skolverksamhet bör vara väl insatt i de styrdokument som ska vara ledande i valet av verksamhetens arbetsformer. Som pedagog är det viktigt att vara kunnig i etiska ställningstaganden och hur arbetet med demokrati- och likabehandlingsfrågor kan gå till då kraven på de etiska förhållningssätten är höga. Det är skolans uppgift att fostra in eleverna i samhällets gemensamma värderingar och ge dem verktyg att omsätta dessa i praktisk handling.

I Lgr11 slås redan i inledningskapitlet fast att verksamheten ska vila på en demokratisk värdegrund där jämställdhet och solidaritet ska vara ledord. I Lgr11 står det:

Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan ska gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande. (Lgr11)

Lgr11 knyter även an till de diskrimineringsgrunder som tidigare nämnts och som är centrala i den ovan beskrivna diskrimineringslagstiftningen. Det står att läsa:



Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg om den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Sådana tendenser ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. (Lgr11)

I Lgr11 finns det också klara direktiv angående diskriminering och kränkande behandling. Alla som arbetar i skolan ska: "aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper". (Lgr11) Det ställs även direkta krav på den enskilde läraren att denne ska: "uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling" (Lgr11)

## 2.5 Elevinflytande

Enligt en särskild förordning, förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling, fastslås att de barn och elever som tillhör en skolverksamhet också ska ges möjlighet att delta i arbetet med att upprätta, följa upp och se över planen mot diskriminering och kränkande behandling. Omfattningen av barnens och elevernas deltagande ska anpassas efter deras förmåga i avseende till ålder och mognad.

Även i Lgr11 fastslås att det är viktigt att eleverna ges möjlighet att påverka den egna utbildningssituationen.

Elever ska ges inflytande över utbildningen. De ska fortlöpande stimuleras att ta aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen och hållas informerade i frågor som rör dem. Informationen och formerna för elevernas inflytande ska anpassas efter deras ålder och mognad. Eleverna ska alltid ha möjlighet att ta initiativ till frågor som ska behandlas inom ramen för deras inflytande över utbildningen. (Lgr11)

## 2.6 En plan mot diskriminering och kränkande behandling

I diskrimineringslagen (2008:567) fastslås att man inom en skolverksamhet ska upprätta en *plan för likabehandling* medan skollagen (2010:800) kräver en *plan mot kränkande behandling*. Många skolor har valt att sammanföra dessa två planer till en gemensam plan, ofta kallad *plan mot diskriminering och kränkande behandling*. Att sammanföra de två planerna till en enda är gångbart så länge innehållet svarar mot lagstiftningarnas krav. Det finns till och med stora fördelar med en sammanhängande plan då arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier har många gemensamma beröringspunkter och alla syftar till att värna om elevers lika rättigheter. (Skolinspektionen, 2009)

Oavsett om skolan valt att ha en eller två planer så är syftet med arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier det samma, att värna om barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att konkretisera det arbete mot diskriminering och kränkande behandling som lagstiftningen kräver. Genom planerna skapas förutsättningar för att barn och elever inom en skolverksamhet ska få större rättssäkerhet och ett starkare juridiskt skydd.

Skolors problem med våld och förtryck kan vara ett uttryck för ett rådande samhällsklimat. En skola som inte aktivt motverkar diskriminering och kränkande behandling ger också sitt tysta medgivande till att dessa typer av agerande förekommer. Det är en demokratisk rättighet för varje barn och elev att kunna gå till skolan och känna sig trygg och slippa vara föremål för någon form av övergrepp. Hur väl en skola lyckas i sitt arbete med att förebygga diskriminering och kränkande behandling hänger samman med styrkan i de motverkande krafter man frammanar. Helt avgörande är de inställningar, rutiner och beteenden som finns hos skolpersonalen när denna typ av frågor behandlas. (Olweus, 2007) Att ha en tydligt formulerad och strukturerad plan mot diskriminering och kränkande behandling är ett första steg för att motverka att elever far illa i skolverksamheten. Det är här som förhållningsätt och rutiner kan formuleras och förtydligas och ett gemensamt värdegrundsarbete startas.

### 3. Syfte och frågeställning

Det övergripande syftet med uppsatsen har varit att undersöka fyra Göteborgsskolors planer mot diskriminering och kränkande behandling, deras form och innehåll, och jämföra hur väl de överensstämmer med de allmänna råd som tagit fram för hur en sådan plan ska se ut. Även den lagstiftning som berör diskriminering och kränkande behandling i skolan kommer att behandlas i analysen av planerna. Genom en komparativ analys jämförs även de fyra planerna till viss del sinsemellan. Genom kvalitativa intervjuer med de undersökta skolornas rektorer har syftet även varit att undersöka ifall de skrivna planerna faktiskt ligger i linje med hur det praktiska arbetet mot diskriminering och kränkande behandling på skolorna genomförs.

De frågeställningar jag har som ambition att besvara är följande:

- Hur väl följer de undersökta skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling Skolverkets allmänna råd?
- Hur arbetar de undersökta skolorna praktiskt mot diskriminering och kränkande behandling?
- När de undersökta planerna de krav som ställs i gällande lagstiftning rörande diskriminering och kränkande behandling?

### 4. Teoretisk anknytning

#### 4.1 Begreppsdefinition

**Diskriminering:** Att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, utifrån någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, etnicitet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning eller ålder. (Skolverket, 2009). Med *direkt diskriminering* avses att någon öppet missgynnas på grund av någon av de ovanstående diskrimineringsgrunderna medan *indirekt diskriminering* syftar till att någon missgynnas utifrån någon av diskrimineringsgrunderna på grund av en till synes neutral bestämmelse. (2008:567) I juridisk mening kan det inte förekomma diskriminering barn eller

elever emellan då diskriminering förutsätter att det förekommer någon form av maktförhållande mellan parterna. Inom en skolverksamhet är det alltså endast huvudman eller personal som kan utföra diskriminerande handlingar. (Skolverket, 2009)

**Kränkande behandling:** En handling som kränker ett barns eller en elevs värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och kan riktas mot en eller flera och vara av mycket varierande art. De kan vara mycket tydliga och handfasta och bestå av exempelvis fysiskt våld men också vara dolda och utstuderade och handla om exempelvis utfrysning eller ryktesspridning. Kränkande behandling kan ske vid enstaka tillfällen eller upprepas systematiskt under en längre tid. Vanligt är också att de kränkande handlingarna inte bara sker inom verksamhetens ram utan även fortsätter utanför skoltid via exempelvis Internet och telefon. Kränkande behandling är inte bara något som sker barn och elever emellan utan kan även utföras av vuxna. (Skolverket, 2009)

**Trakasserier:** En handling som på något sätt kränker ett barns eller en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. (Skolverket, 2009) I diskrimineringslagstiftningen lyfter man även ut *sexuella trakasserier* som en egen form av kränkning. Sexuella trakasserier definieras som: "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" (2008:567)

#### **Varför inte begreppet mobbning?**

Länge har man använd ordet mobbning i sammanhang där man talat om utsatta elever i skolan men idag har man börjat frånga detta mer och mer. Anledningen till detta är att mobbningsbegreppet är smalare än begrepp som diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En vanlig definition av mobbning är att: "en elev upprepade gånger eller under en viss tid utsätts för negativa handlingar från en eller flera elever." (Skolinspektionen, 2010, s. 13) Vanligt är också att man lägger in att förövaren ska ha ont uppsåt när han/hon begår handlingarna. Detta gör att definitionen mobbning är smalare än exempelvis kränkande behandling och trakasserier då dessa även kan innefatta enstaka händelser och inte kräver uppsåt. Dock kan mobbning innefattas under begreppen kränkande behandling och trakasserier. (ibid.)

Dessutom kan vi konstatera att det är begreppen diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som används i den aktuella lagstiftningen, vilket också gör att det är just de som är mest relevanta i denna uppsats.

#### **4.2 Skolans demokratiuppdrag**

Ordet demokrati får oss ofta att direkt tänka på en styrelseform utifrån vilket ett samhälle kan styras. Demokratibegreppet ställs då i motsats till totalitarism eller diktatur. I definitioner kring demokrati är det ofta formen, och inte innehållet, som blir beskrivet. (Gren, 2005) När man då ska applicera demokratibegreppet på skolans verksamhet kan man konstatera att man måste arbeta både med demokratins *form* och *innehåll*.

I Lgr11 betonas att skolan ska bedrivas i enlighet med demokratiska principer och att eleverna ska ges möjlighet att aktivt öva på de ansvarstagande som en demokratisk arbetsgång innebär. I Lgr11 står det bland annat: "Genom att delta i planering och utvärdering av den dagliga undervisningen och få välja kurser, ämnen, teman och aktiviteter, kan eleverna utveckla sin förmåga att utöva inflytande och ta ansvar." (Lgr11) Alltså är det skolans uppdrag att förmedla *formen* för det demokratiska arbetet och implementera denna hos eleverna. Man betonar således vikten av elevinflytande i undervisning och skolupplägg. Att ges möjlighet till inflytande och möjlighet till att påverka och förändra sin egen lärsituation kan vara en chans för eleverna att utvecklas som personer och skapa en större förståelse för hur demokratiska arbetsprocesser och tankemönster fungerar i praktiken.

I arbetet med att förmedla demokratins *inhåll* måste man förmedla värden så som människolivets okränkbarhet, människors lika värde samt solidaritet med svaga och utsatta. Jenny Gren skriver i *Etik i pedagogens vardagsarbete* (2005) att:

En viktig grund för demokratin är viljan till förståelse av andra människors situation och livsvillkor. Skall jag som barn/elev växa till i ett demokratiskt förhållningssätt så måste jag få tänka fritt, lära mig att låta andra tänka fritt, möta deras tanke med respekt och stimuleras att ta ansvar också för mina medmänniskor. (s. 122)

Skolans miljö är helt unik i samhället då den ger barn och elever ett forum att möta personer som kommer från en annan bakgrund och från andra förutsättningar än de själva. Det är på få platser i samhället som man har samma möjlighet att möta denna stora bredd och variation. Denna mångfald utgör en grundläggande förutsättning för det demokratiarbete som varje skola måste utföra. (Skolverket, 2000) Det är i mötet med den olikänkande som respekten och omtanken för medmänniskan kan väckas och stimuleras men för att detta ska ske krävs ett medvetet förhållningssätt i skolverksamheten.

Det demokratiska uppdraget handlar även om att barn och elever ska ges möjlighet att utveckla sin sociala och kommunikativa kompetens. I Lgr11 står det att skolan ska skapa förutsättningar så eleven: "kan samspela i möten med andra människor utifrån kunskap om likheter och olikheter i livsvillkor, kultur, språk, religion och historia" (Lgr11) Det demokratiska uppdraget handlar alltså om att skapa en förståelse för andra och om att skapa förutsättningar för möten med andra som grundar sig i respekt och tolerans.

### 4.3 Värdegrunden

Kennert Orlenius (2006) beskriver att *värden* betecknar något som är eftersträvansvärt och gott i samhället. Han skiljer också mellan *egenvärden* som är grundläggande värden som är värdefulla i sig själva, exempelvis människovärdet, och *instrumentella värden* som är medel för att uppnå ett visst mål, exempelvis kan pengar utgöra ett instrumentellt värde. Orlenius menar också att man, när man talar om skolan värdegrund, torde avse att det finns vissa oförytterliga värden i samhället, så som människors lika värde, som inte är förhandlingsbara. Dessa värden bör vara något som alla kan enas kring och vara överens om. I *Värdegrundsboken, om samtal för demokrati i skolan* (2000), liknar

Zackari och Modigh värdegrunden vid grunden på ett hus. Liksom huset står stadigt på sin grund vilar samhället på den gemensamma värdegrunden. Värdegrunden skapar mening och ordning för husets invånare, alltså alla som finns i samhället, och ger också en särskild känsla av samhörighet samt avgränsar från oliktankande.

I Lgr11:s första kapitel, *Skolans värdegrund och uppdrag*, presenteras skolans grundläggande värden. Redan i första meningen kan man läsa att: "Skolväsendet vilar på demokratins grund. (...) Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på." (Lgr11) Lite längre ner, under samma rubrik, presenteras de ovan nämnda, värdena närmare.

Människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta är de värden som skolan ska gestalta och förmedla. I överensstämmelse med den etik som förvaltats av kristen tradition och västerländsk humanism sker detta genom individens fostran till rättskänsla, generositet, tolerans och ansvarstagande. (Lgr11)

Man bör ha i åtanke att läroplaner är politiska dokument som tillkommit genom politiska kompromisser. De värden som presenteras i läroplanen är sådana värden som man i en bred överenskommelse lyckats enas kring. Orlenuis (2006) påpekar att det också kan vara intressant att notera vad som *inte* står i läroplanstexten. Till exempel nämns det inget om att skolan ska arbeta för att minska ojämställdheten mellan olika socialgrupper då detta är en betydligt mer kontroversiell fråga än exempelvis jämställdhet mellan kvinnor och män.

Man skall respektera att människor är olika och lika mycket värda, men att deras åsikter och ageranden kan vara oacceptabla mot bakgrund av de värden vårt samhälle anammat som grundläggande. Värdegrunden skall vara normerande. (Andersson, 2000, s. 26)

Ovan citerade resonemang kan tyckas enkelt och självklart men måste ändå granskas och diskuteras. Vem är det som sätter upp riktlinjerna för de värden som vårt samhälle ska grundas på? Värdegrunden måste vara normerande för att fungera som en grund men vems normer ska vara tongivande och ha tolkningsföreträde när ett brott mot värdegrunden begåtts? Bo Andersson (2000) menar att det är viktigt att inse att värdegrunden inte på något sätt är evig eller oföränderlig. Just eftersom värdegrunden är en del av samhället måste den också förändras i takt med att samhället förändras. I och med att samhället är i ständig rörelse är värdegrunden det också; varje generation tolkar den efter sina förutsättningar och sin tidsanda.

Det ligger i skolans uppdrag att värna om mänskliga rättigheter och demokratiska värderingar. Det är inget som man inom skolan kan väja bort eller bortse från. Det är en grundsyn som ska genomsyra all verksamhet varje dag på året. Man måste inom skolan våga ta aktiv ställning för de värden som läroplanen förmedlar, inte bara i undervisningsinnehållet utan även i sitt praktiska handlande. Zackari och Modigh (2000) uttrycker det som:

All utbildning måste bygga på en moralisk grundhållning och se individen i varje människa. En medmänsklig skola måste alltid och aktivt värna om vissa värden. Den kan inte vara värdeneutral. Det är därför nödvändigt att skolan tar upp frågor som demokrati,

alla människors lika värde, skyldigheter och rättigheter. Värdegrunden handlar om allt detta. Men att undervisa om värdegrund, etik och moral är inte nog. Värdegrunden måste präglade hela förskolans och skolans verksamhet. (s. 6)

Värdegrundsarbetet är en angelägenhet som berör alla ämnen i skolan och inte bara de som på ytan tycks ha naturliga ingångar i området, så som samhällskunskap, religion, filosofi eller historia. Inte heller får värdegrundsarbetet sluta i och med att det ringer ut vid lektionens slut. Arbetet med värdegrunden måste genomsyra alla aktiviteter och alla som vistas och arbetar inom en skolverksamhet.

## 5. Metod och tillvägagångssätt

### 5.1 Dokumentanalys

Staffan Stukát beskriver i *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap* (2005) att det inom det utbildningsvetenskapliga området kan vara relevant att göra komparativa textstudier där innehållet i olika former av texter analyseras utifrån ett jämförande perspektiv. Vidare menar Stukát att det inte är tillräckligt att bara beskriva och förklara innehållet i de undersökta texterna utan man måste också ha en ambition att förklara de skillnader man upptäcker. I min analys av planerna mot diskriminering och kränkande behandling har jag använt mig av just en sådan komparativ analysmetod, där innehållet i de olika planerna lyfts fram och jämförs med varandra. Dessutom kommer dokumentanalysen av planerna att analyseras utifrån resultatet av de samtalsintervjuer som gjorts med de ansvariga rektorerna.

Johansson och Svedner (2006) beskriver att faran med textanalys är att den riskerar att innehålla ett stort mått av subjektivitet. Olika personer fastnar för olika delar av en text och man kan uppfatta sammanhang och resonemang på väldigt olika vis. För att ändå försöka nå en större exakthet i sin analys rekommenderar därför Johansson och Svedner (2006) att texterna läses av flera oberoende läsare. Inom ramen för detta examensarbete har det inte funnits tid eller möjlighet att låta flera personer läsa och granska det analyserade materialet. Däremot har stor noggrannhet och mycket tid lagts på läsning och analys av planerna mot diskriminering och kränkande behandling där jag själv försökt läsa ur olika perspektiv och med olika "glasögon".

### 5.2 Samtalsintervjuer

Jag har valt att komplettera min komparativa textstudie av de fyra planerna mot diskriminering och kränkande behandling med en intervjustudie av de rektorer som är ansvariga för planernas tillkomst, genomförande och utvärdering. Tanken med intervjuerna var att se ifall det fanns aspekter av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling som man inte kunde utläsa direkt från den skrivna texten i planen och om man ute på skolorna faktiskt arbetade efter de mål och metoder som man satt upp. I *Metodpraktikan* (2007) beskrivs fördelarna med samtalsintervjuer: "Samtalsintervjuundersökningar ger goda möjligheter att registrera svar som är oväntade. En av de stora poängerna är också möjligheten till uppföljningar." (s.283)

Till sin form har intervjuerna varit utformade till stor del efter den mall som anges i *Metodpraktikan* (2007), där inledningsfrågor, tematiska frågor samt uppföljningsfrågor varit de dominerande under intervjuerna. Jag har vid mina intervjuer haft en ganska tydlig intervjumall att utgå ifrån (se bilaga 1) men då intervjuerna till stor del löpte på i en form som mer liknade ett vardagligt samtal kom frågorna i varierande ordning och de olika intervjuerna fick lite olika karaktär beroende på hur den intervjuade rektorn valde att svara. Dock försökte jag vara noga med att alla frågorna ställdes och blev besvarade på något sätt.

Esaiasson m.fl. (2007) betonar vikten av att, när man konstruerar en intervjuguide, tänka både på innehåll, att det knyter an till undersökningens mål, och form, att intervjun hålls under förutsättningar som skapar möjlighet till ett gott samtal. De intervjuer jag hållit med rektorerna har alla tagit 20-30 minuter och har hållits på respektive rektors kontor. Jag ansåg att det var viktigt att begränsa intervjuernas längd så att inte rektorerna kände att de tog för stor del av dagen i anspråk då detta hade kunnat skapa en ovilja och irritation som hade kunnat vara till nackdel i min studie. Att intervjuerna hölls på de aktuella skolorna, i rektorernas kontor, underlättade också för att skapa en avslappnad och bekväm miljö.

När man gör en studie där samtalsintervjuer ingår finns det ett par etiska aspekter man bör tänka på. Esaiasson m.fl. (2007) skriver att:

Samtalsintervjun gränsar till det vardagliga samtalet men det är ett absolut krav att de personer som intervjuas har klart för sig att de ingår i en vetenskaplig studie (så kallat informerat samtycke). Om en person säger nej, även om nejdet kommer efter genomförd intervju, 'du får inte använda det här materialet', måste man som forskare respektera det. (s.290)

Esaiasson m.fl. skriver också att man kan överväga att utlova de intervjuade personerna anonymitet så att ingen efter intervjun väljer att neka att man får använda materialet. De intervjuade rektorerna kontaktades via e-post där jag presenterade mig själv, min uppsats samt grundtanken med intervjun. Jag berättade även hur lång tid intervjun beräknades ta samt gav rektorerna själva möjlighet att bestämma förutsättningarna för när och var den skulle äga rum. Alla fyra rektorer som intervjuades lovades anonymitet i resultatredovisningen, varför jag också blev tvungen att anonymisera skolorna och planerna mot diskriminering och kränkande behandling. Jag anser inte att anonymiseringen av skolorna och rektorerna haft någon negativ påverkan på undersökningens resultat.

### 5.3 Urval och avgränsning

När jag gjorde urvalet av skolor att undersöka ville jag få tag i skolor med olika förutsättningar, upptagningsområden och elevsammansättning. I urvalsprocessen studerade jag den socioekonomiska kartläggning som gjorts i och med indelningen av Göteborgs nya stadsdelar.<sup>1</sup> Utifrån denna kartläggning valde jag sedan ut två stadsdelar där variationen för de socioekonomiska förutsättningarna inom den egna stadsdelen var relativt stor. Sedan valde jag ut

---

<sup>1</sup> <http://www4.goteborg.se/prod/G-info/statistik.nsf>

två skolor inom varje stadsdel som ligger i områden med skilda förutsättningar. På detta sätt fick jag fram fyra skolor som jag ansåg vara relevanta att studera. Alla skolorna är grundskolor där två av skolorna har elever från förskoleklass ända upp till årskurs 9 och två skolor är 6-9-skolor. Tre av skolorna är kommunala och en är fristående. En närmare presentation av skolorna finns i resultatdelen.

På varje utvald skola genomförde jag sedan en samtalsintervju med ansvarig rektor. Att jag valde att endast intervjua rektorer handlade mest om tidsbrist och att min undersökning blev tillräckligt omfattande ändå. Hade mer tid och utrymme funnits hade det också varit intressant att intervjua exempelvis lärare, elever och föräldrar om hur det praktiska arbetet med planerna mot diskriminering och kränkande behandling faktiskt ser ut.

#### 5.4 Validitet och reliabilitet

I *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad* (2007) beskrivs att för att få en god resultatvaliditet krävs att begreppsvaliditeten, alltså att mätinstrumentet, är god samt att reliabiliteten är hög, det vill säga att mätinstrumentet är noggrant använt. I den undersökning jag genomfört påstår jag att både validitet och reliabilitet är tillfredsställande. Jag har ställt upp i, förväg bestämda, utgångspunkter och har försökt hålla mig till dem genom hela arbetsprocessen. I analysen av planerna mot diskriminering och kränkande behandling har varje plan behandlats utifrån samma givna kriterier och med stor noggrannhet. I arbetet med intervjuerna har jag till stor del försökt hålla mig till den intervjumall som jag i förväg hade nedtecknat så att varje intervju skulle få med samma komponenter samt att jag varit mycket noggrann när intervjuerna transkriberades så att inget av det respondenterna sade blev förvanskat. Även i analysen av intervjuerna har jag utgått från, på förhand bestämda, kriterier, så att varje intervju fått samma förutsättningar.

#### 5.5 Generaliserbarhet

Då jag i min undersökning valt att använda mig av en kvalitativ metod på en liten undersökningsgrupp är möjligheten att generalisera resultaten liten. I en mer kvantitativ studie där man försöker nå exempelvis statistiska bevis för sin problemformulering är möjligheten att generalisera resultatet mycket större. I *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997) beskrivs att de kvantitativa undersökningarna kännetecknas av att de går på bredden och ger ett resultat som gör att vi kan uttala oss om andra enheter är om just bara de vi har undersökt, alltså att de är generaliserbara. Den kvalitativa undersökningen går istället på djupet och strävar efter att få en helhetsbild av de utvalda enheter man studerar utifrån den givna frågeställningen. Jag har i min undersökning gjort en kvalitativ textanalys av skolans planer mot diskriminering och kränkande behandling och ytterligare fördjupat analysen genom samtalsintervjuer med de ansvariga rektorerna på skolorna. Även om resultatet av undersökningen inte är generaliserbart anser jag ändå att det är korrekt.



## 6. Resultat

### 6.1 Presentation av skolorna

**Skola A** är en F-9-skola som ligger i ett mycket mångkulturellt område i en av Göteborgs förorter. På skolan går det ungefär 460 elever och det arbetar ungefär 60 personal där. Eftersom många elever på skolan har en annan bakgrund än svensk har skolan flera heltidsanställda modersmåls lärare i de största språkgrupperna. Eleverna kommer från väldigt olika bakgrunder och förutsättningar; allt från elever med väldigt liten skolerfarenhet till elever med mycket gedigen skolbakgrund. På skolan finns det även förberedelseklasser för nyanlända invandrare.

**Skola B** är en friskola i ett av Göteborgs ytterområden. Det är en F-9-skola med ett brett upptagningsområde, vilket gör att eleverna kommer från väldigt skiftande bakgrund. På skolan går både elever med helsvensk bakgrund och elever med annan härkomst än svensk. Elevantalet är ungefär 480 och det arbetar cirka 40 lärare på skolan.

**Skola C** är en 6-9- skola med ungefär 450 elever och cirka 60 personal. Eleverna på skolan kommer från närområdet men har ändå relativt skiftande social bakgrund; allt från elever från områden med ganska stabil social bakgrund till elever som kommer från områden med stora sociala problem. Av eleverna på skolan har ungefär hälften en annan bakgrund än svensk.

**Skola D** är en 6-9-skola med ungefär 370 elever och cirka 40 personal. Eleverna på skolan kommer från områden som kännetecknas av social trygghet och goda ekonomiska förhållanden. De flesta eleverna har dessutom vad man kan beteckna som en svensk bakgrund och det finns ingen utbredd mångkulturalitet på skolan. På grund av vissa omständigheter tvingas skolan för tillfället befinna sig i ganska små, temporära lokaler vilket, enligt rektorn, skapar vissa ordningsproblem.

### 6.2 Mall för analys av planerna mot diskriminering och kränkande behandling

I Skolverkets *Allmänna råd och kommentarer* (2009) beskriver man att planen mot diskriminering och kränkande behandling bör utgå från tre huvudkomponenter:

Dels handlar det om ett *främjande* arbete, där skolan identifierar och stärker de positiva sidor rörande likabehandling som finns inom verksamheten. Det främjande arbete ska utgå från skolans demokratiska uppdrag och de mänskliga rättigheterna och syfta till att skapa en trygg och harmonisk skolmiljö. Det främjande arbetet ska också vara en ständigt pågående arbetsprocess och finnas som en röd tråd genom hela verksamheten och ska alltså inte föranledas av någon specifik händelse.

Planen bör också utgå från ett *förebyggande* arbete, där åtgärder för att förebygga och förhindra att barn eller elever utsätts för diskriminering eller kränkande behandling beskrivs. Det förebyggande arbetet bör alltid ha sin

utgångspunkt i en kartläggning kring skolans verksamhet och organisation samt barnens och elevernas känsla av trygghet och trivsel. Utifrån en sådan kartläggning ska skolan sedan sätta upp konkreta och uppföljningsbara mål samt sätta upp en tidsplan och en ansvarsfördelning för hur och när målen ska genomföras och följas upp.

Den tredje komponenten i planen ska vara en beskrivning av skolans *åtgärdande* arbete. Här ska skolan beskriva vilka rutiner man har för att upptäcka, utreda och åtgärda fall av diskriminering och kränkande behandling. Det åtgärdande arbetet bör påbörjas så snart skolans personal får kännedom om att ett barn eller en elev känner sig diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling. Skolan ska också ha tydliga rutiner för hur de ska hantera akuta fall av kränkande behandling och de åtgärder som sätts in bör fungera som långsiktiga lösningar. Viktigt är också att åtgärderna dokumenteras, följs upp och utvärderas.

I Skolverkets *Allmänna råd och kommentarer* (2009) anges även ett antal punkter som en plan mot diskriminering och kränkande behandling bör innehålla. Dessa punkter kommer att utgöra grunden i min analys av de undersökta planerna. De delar som en plan mot diskriminering och kränkande behandling bör innehålla enligt Skolverket är:

- **Främjande arbete och långsiktiga mål:** en beskrivning av skolans främjande arbete och dess långsiktiga mål,
- **Kartläggning:** resultatet av den kartläggning som gjorts av skolan samt vilka slutsatser som kan dras av den,
- **Förebyggande arbete:** en beskrivning av och konkreta mål för det arbete, som ska förebygga diskriminering och kränkande behandling, som skolan planerar att genomföra under året samt en ansvarsfördelning av detta,
- **Akuta insatser och uppföljande åtgärder:** en beskrivning av de rutiner skolan har för akuta insatser och uppföljande åtgärder vid upptäckta fall av kränkande behandling samt hur dessa ska dokumenteras,
- **Elevinflytande:** en beskrivning av hur barnen eller eleverna varit delaktiga i framtagandet av planen.

### 6.3 Resultatredovisning av planerna mot diskriminering och kränkandebehandling

Nedan kommer analysen av de utvalda skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling att presenteras. I analysen kommer var och en av de fem punkterna för vad en plan mot diskriminering och kränkande behandling bör innehålla att behandlas och varje skolas plan kommer att analyseras utifrån dem. Dessutom kommenteras varje skolas plan till sist ur ett allmänt perspektiv där det övergripande intrycket presenteras.

Skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling är skrivna för läsåret 2010/2011, med undantag för Skola B vars plan är skriven för läsåret 2011/2012. Detta innebär bland annat att tre av fyra utgår från den gamla läroplanen, Lpo94, i sin plan men då skrivningarna kring exempelvis demokrati, värdegrund och likabehandling i Lpo94 och Lgr11 i mycket är ganska lika får detta inga större konsekvenser för analysen.

### 6.3.1 Främjande arbete och långsiktiga mål

**Skola A** beskriver sitt främjande arbete för likabehandling som ett arbete som är ständigt pågående och närvarande i skolan. Man betonar vikten av att ha närvarande och tydliga vuxna som känner ett ansvar gentemot eleverna. I planen mot diskriminering och kränkande behandling har man uttryckt det som:

Att arbeta för likabehandling och motverka diskriminering och kränkningar i skolmiljön är ett ständigt pågående arbete som kräver mycket av alla inblandande. För att lyckas med det behöver det finnas en tydlighet i organisationen. Ingen kan frånsäga sig ansvaret och alla behöver veta vem som ska agera, när man ska agera och hur.

Man beskriver dessutom det främjande arbetet ur tre olika perspektiv, elevers, vårdnadshavares och medarbetares. Det betonas att värdegrundsarbetet inte bara innefattar skolan utan att det även är viktigt att involvera hemmen i detta arbete.

På **Skola B** betonar man att skolans verksamhet grundar sig på en demokratisk grundsyn och att alla, både elever och personal, ska kunna känna sig respekterade och delaktiga i skolans verksamhet. Man pekar även på att det är viktigt att se att skolans uppdrag utgår från att se eleven ur ett helhetsperspektiv, att utbildning handlar om både kunskap och social utveckling. De vuxna på skolan har en viktig roll i detta fostrande. I planen mot diskriminering och kränkande behandling uttrycker man det som:

Vi vill också medvetandegöra eleverna om sitt ansvar och sin del i det sociala samspelet med andra, då även det är en viktig del för att vara väl förberedd för kommande utmaningar. Varje elev får lov att vara den hon/han är. Genom tydliga vuxna och ett gemensamt förhållningssätt arbetar vi för ett positivt socialt klimat. Att jobba med hela gruppen men även se varje individ är för oss centralt. Vi arbetar aktivt tillsammans för att skapa arbetsro och en lugn miljö för eleverna.

**Skola C** är den skola i undersökningen som minst tydligt har formulerat sitt främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Man beskriver i planen att det är viktigt att alla på skolan, både elever och deras vårdnadshavare och personal, känner till innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Det är rektors ansvar att förmedla detta till all nyanställd personal och lärarnas skyldighet att informera elever och vårdnadshavare. Dessutom åläggs det de lärare som är s.k. *kontaktlärare* att hålla ett särskilt vakande öga över välbefinnandet hos sina ansvarselever. I övrigt nämns det inte något om skolans grundläggande förhållningssätt gentemot diskriminering och kränkande behandling eller vilket sätt man arbetar för att främja en skolmiljö där likabehandling råder.

Även på **Skola D** betonar man vikten av att alla berörda parter, både lärare, elever och föräldrar, känner till arbetet med och innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Man ger också en bild av verksamhetens grundsyn när det gäller arbetet med denna typ av frågor. I planen har man uttryckt det som:

Alla som arbetar på **Skola D**<sup>2</sup> ska ha kunskap om Likabehandlingsarbete och i sitt vardagliga arbete utgå från ett demokratiskt och medvetet förhållningssätt. Alla elever ska ha kunskap om begreppen diskriminering, kränkande behandling och hur man går tillväga om man är utsatt/ ser någon utsättas för detta. Alla elever och föräldrar känner till Likabehandlingsplanen.

### 6.3.2 Kartläggning

**Skola A** saknar i princip helt kartläggning av den rådande situationen. Det nämns lite svävande att man exempelvis ska "förbättra rastpedagogarbetet utifrån kartläggningar" samt att man ska genomföra en "undersökning med frågeformulär", allt utifrån psykologen Dan Olweus rekommendationer. Men vad dessa undersökningar, om de ens genomförts, har resulterat i kan man inte utläsa i planen mot diskriminering och kränkande behandling.

**Skola B** utgår i sin kartläggning från den kvalitetsundersökning som görs i verksamheten varje år, där bland annat social utveckling, trygghet och arbetsmiljö undersöks. Genom denna kvalitetsundersökning kom skolan fram till att ett av de områden som man behövde förbättra inom verksamheten var att bli bättre på att lösa konflikter och synliggöra konflikthanteringsprocessen. De åtgärder som planerades för att förbättra detta arbete var bland annat att införa en handlingsplan och en åtgärdstrappa för insatser vid kränkningar och diskriminering, samt att göra eleverna mer delaktiga i arbetet med konflikter. Dessutom diskuterar man i elevrådet hur stämningen är på skolan och huruvida man upplever att det förekommer kränkningar.

**Skola C** utgår i sin kartläggning från den elevenkät, Nöjd Elev Index (NEI), som Göteborgs Stad genomför varje år. I den enkäten får eleverna svara på frågor rörande bland annat trygghet och trivsel och förtroende och bemötande. Skolan utgår, efter att ha analyserat svaren på enkäten, att "vårt arbete i stort sett fungerar tillfredsställande. Det är dock viktigt att eleverna upplever att det finns någon vuxen att tala med när man behöver. Detta måste vi titta närmare på". Mycket mer än så kan man inte utläsa av skolans kartläggning.

På **Skola D** utgår man från en elevenkät som är utformad efter psykologen Dan Olweus modell. Enkätundersökningen redovisas noggrant i planen och vi kan där bland annat läsa att ungefär 7% av eleverna på skolan anser sig vara utsatta för mobbning men att hela 95% anser sig ha tre eller fler goda kamrater. Dessutom kunde man från undersökningen utläsa att endast en knapp tredjedel av eleverna ansåg att lärarna ofta/nästan alltid gör något för att stoppa mobbning. I

---

<sup>2</sup> I originaltexten står skolans riktiga namn men jag har valt att ändra det för att kunna hålla det hela anonymt.

det kartläggande arbetet anser man också på skolan att det är viktigt att elevråd/elevskyddsombud samt mentorer för ständiga samtal kring den upplevda arbetsmiljön.

### 6.3.3 Förebyggande arbete

**Skola A** beskriver att det förebyggande arbetet ska syfta till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och att målet under läsåret är att arbeta utifrån tre huvudmål: utbildningsinsatser (för lärarna) för att skapa ett gemensamt förhållningssätt, utökad antal rastvakter som befinner sig på identifierade riskzoner inom skolan samt utöka samarbetet med externa kontakter så som polisen.

**Skola B** uttrycker att grunden för skolans långsiktiga förebyggande arbete löper genom alla årskurser för att skapa en trygg skolmiljö med tydliga gränser. I planen står det:

Det långsiktiga och förebyggande arbetet mot kränkande behandling och diskriminering löper genom alla årskurser och handlar främst om att skapa en skolmiljö som präglas utav omtanke och engagemang från de vuxna, med klara och tydliga gränser för vad som är acceptabelt beteende.

I det förebyggande arbetet beskriver även **Skola B** att de använder sig av kamratstödjarverksamhet i årskurserna 6-9. Kamratstödjdarna utses av sina klasskamrater, två i varje klass, och tanken med dem är att de ska hjälpa till att upptäcka fall av diskriminering och kränkande behandling. Kamratstödjdarna träffar regelbundet kuratorn för att diskutera läget på skolan.

**Skola C** betonar vikten av samtalet i det förebyggande arbetet. Samtalet mellan lärarkollegorna inom arbetslagen ska fungera som en kartläggande och uppföljande funktion i arbetet med elevhälsofrågor. Dessutom ska eleverna ges möjlighet att varje vecka föra samtal med sin kontaktlärare i samband med klassråd. Kontakten med hemmet sker via utvecklingssamtalen där elevens totala skolsituation diskuteras. Förutom samtal förespråkas även temadagar kring exempelvis hälsa samt gemenskapsfrämjande aktiviteter som en del i det förebyggande arbetet.

**Skola D** uppger tre huvudsakliga mål i det förebyggande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Dessa tre mål har identifierats utifrån den elevenkät som nämnts ovan. Det första målet handlar om att få eleverna att känna sig trygga med att berätta för en vuxen ifall de sett någon form av diskriminering eller kränkande behandling. Det andra målet innebär att skolan ska jobba för att eleverna ska uppleva att lärarna faktiskt gör allt för att stoppa olika former av mobbning medan det tredje målet handlar om att utöka elevernas kunskap om diskrimineringsgrunderna och om vad som är kränkande behandling. Skolan har också i planen mot diskriminering och kränkande behandling bifogat en checklista för olika konkreta åtgärder/aktiviteter som ska genomföras under året där man kan fylla i vem som ansvarar och när de ska genomföras.

#### 6.3.4 Akuta insatser och uppföljande åtgärder

**Skola A** arbetar i sitt åtgärdande arbete utifrån en modell som ser ut som en pyramid där basen utgörs av alla vuxna på skolan och deras ansvar att följa upp alla indikationer på diskriminering eller kränkningar som de stöter på. Redan i första steget ska en händelserapport skrivas och alla berörda, inklusive föräldrar, höras. Uppföljning ska ske inom tre dagar i det första steget. Om problemet kvarstår är nästa steg är att den s.k. Trygghetsgruppen tar över ärendet (vilka som ingår i den framgår inte av planen) och skapar en handlingsplan. Tredje steget, om ingen förändring sker, är att ärendet flyttas över på elevhälsoteamet och ansvarig rektor, som då beslutar om vilka insatser som ska göras. Det allra översta steget på pyramiden innebär att ärendet flyttas över på sektorchefen. **Skola A** har även skrivit något som de kallar för en *Trygghetsplan* som utgår från Dan Olweus bok *Mobbning i skolan*. I Trygghetsplanen beskrivs åtgärdsstegen utförligare och det finns också instruktioner kring dokumentation och arbetsfördelning. Planen ger de i personalen som ska arbeta med fall av kränkande behandling eller diskriminering en konkret arbetsgång och fasta rutiner.

**Skola B** arbetar utifrån fyra steg när det gäller diskriminering och kränkande behandling; upptäcka, utreda, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Arbetsgången gestaltas först genom en schematisk bild av hur deras s.k. "Åtgärdstrappa" ser ut för att sedan tydliggöras i en mer utförlig beskrivning av varje steg. Skolans åtgärdsmodell bygger mycket på, vad de kallar, allvarssamtal med den/de som utsatt någon/några för kränkande behandling. Dessa allvarssamtal sker i första läget med lärarna i arbetslaget samt med mentorer medan nästa steg innebär samtal med rektor. Vid fortsatta åtgärder sammankallas elevhälsoteam, rektor och vårdnadshavare och en åtgärdsplan skrivs. Vid allvarliga fall gör rektor en anmälan till socialtjänst eller polis. I slutet av planen mot diskriminering och kränkande behandling finns även bifogat den mall som varje allvarssamtal bör följa samt mallen för hur en åtgärdsplan ska skrivas. **Skola B** har även med en handlingsplan och åtgärder för hur man inom skolan ska agera när en elev känner sig utsatt för kränkande behandling av personal på skolan.

**Skola C** är den skola vars plan för aktiva åtgärder är svårast att följa. Man har inte valt att göra någon schematisk översikt över arbetsgången och inte heller varit speciellt konkret i vilka åtgärder som ska vidtas. Tydligt är dock att ett stort ansvar vilar på den lärare som är kontaktlärare till den som blivit utsatt för den kränkande behandlingen. Kontaktläraren ansvarar för att utreda vad som faktiskt hänt, att kontakta rektor/skolsköterska/kurator ifall vidare åtgärder bör tas (exempelvis om ett beslut om åtgärdsprogram bör tas), samt informera övrig personal och berörda vårdnadshavare. I **Skola C:s** plan mot diskriminering och kränkande behandling betonas också vikten av att alla ärenden dokumenteras och att dokumentationen sparas. Exakt hur dokumentationen ska se ut är inte preciserat.

**Skola D** beskriver att det är den vuxna som först upptäcker/får reda på ett fall av kränkande behandling som i det akuta läget ska få handlingen att sluta och sedan ska dokumentera det inträffade och lämna dokumentationen till

inblandade elevers mentorer. Mentorerna gör sedan bedömningen ifall kränkningen kan räknas som grov, i sådana fall kontaktas alltid skolledning och vårdnadshavare. Rektor eller Likabehandlingsteam gör sedan en utredning i ärendet och beslutar om åtgärdsprogram ska skrivas eller anmälan till polis eller individ- och familjeomsorgen ska göras. Eventuella åtgärdsprogram skrivs alltid i samråd med vårdnadshavare och berörd elev. Man nämner också att dokumentation ska ske löpande när ett fall av kränkande behandling upptäckts, utreds och åtgärdas men hur denna dokumentation ska se ut är ganska oklart. **Skola D** beskriver också hur arbetsgången ska se ut när man upptäcker att en vuxen har kränkt en elev, en elev kränkt en vuxen eller kränkningar mellan vuxna skett. Dessa typer av kränkningar ägnas dock betydligt mindre utrymme.

### 6.3.5 Elevinflytande

Gemensamt för alla de undersökta skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling är att elevernas inflytande över hur planen skrivs är i stort sett obefintlig. På **skola D** omnämns det kort att bland annat elevråd och kamratstödjare är delaktiga i utvärdering och revidering av planen men inga närmare detaljer ges för hur detta deltagande ser ut. **Skola A** anger i slutet av sin plan mot diskriminering och kränkande behandling vilka författningar som ligger till grund för planen och här nämns bland annat förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling men på vilket sätt som förordningen spelat en roll i skapandeprocessen av planen är oklart.

Alla skolor visar på att eleverna informeras om och jobbar aktivt med planen mot diskriminering och kränkande behandling och/eller frågor som rör likabehandling. Det är tydligt att man anser att det är viktigt att eleverna känner till och aktivt får ta del av och arbeta med innehållet i planerna. Flera av skolorna tar även med elevernas åsikter och upplevelser i den kartläggning som görs av verksamheten. Dock verkar inte skolorna ha tagit till sig direktiven kring elevinflytande i själva *skapandet* av planen mot diskriminering och kränkande behandling.

### 6.3.6 Övergripande intryck

De undersökta planerna ger vid en första anblick ganska olika intryck. För de första varierar de en del i omfattning, allt från **Skola B:s** 18 sidor (inklusive försättsblad och innehållsförteckning) till **Skola C** vars plan endast är 5 sidor lång. De är dessutom ganska olika i sin utformning, där **Skola A** och **Skola B** följer en tydligare struktur med bland annat innehållsförteckning så att man lätt hittar i planen medan **Skola C** och **Skola D** valt bort denna översikt.

Alla de undersökta skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling innehåller någon form av begreppsdefinition där aktuella begrepp redogörs och konkretiserats. Alla fyra skolor utgår från de begrepp som återfinns i aktuell lagstiftning, så som kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Alla skolor har dessutom valt att definiera begreppet mobbning. **Skola A** har valt att, i sin definition av begreppet mobbning, direkt utgå från Dan Olweus definition. Det är tydligt att Olweus har fått stå som en tydlig förebild i denna skolas arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

**Skola A** särskiljer sig också från de andra skolorna genom att de har bifogat en särskild handlingsplan mot hot och våld i deras plan mot diskriminering och kränkande behandling. Denna handlingsplan är inte lika omfattande som den övergripande planen mot diskriminering och kränkande behandling men följer till stor del samma uppbyggnad med både främjande, förebyggande och konkreta insatser vid hot och våld.

**Skola A** och **Skola C** nämner i sina planer mot diskriminering och kränkande behandling vilken lagstiftning som ligger till grund för skapandet och utformandet av planen dock är man inte helt uppdaterad på vilken lagstiftning det är som gäller. **Skola C** hänvisar i sin plan till den gamla diskrimineringslagstiftningen, lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, som upphörde att gälla i och med att den nya lagstiftningen trädde i kraft 2009. **Skola A** hänvisar i sin plan till nuvarande diskrimineringslagstiftning men har i beteckningen av lagen skrivit 2009:567 istället för 2008:567, något som troligen kan betraktas som ett skrivfel (då det inte finns någon lag med beteckningen (2009:567). Dessutom har inte **Skola A** refererat till den uppdaterade skollagen (2010:800).

#### 6.4 Sammanfattning av plananalys

Sammantaget kan man konstatera att de undersökta skolorna ger uttryck för någon form av främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Däremot skiljer det sig något åt hur konkret man är i att uttrycka det. Tre av skolorna betonar det pågående och långsiktiga arbetet med att främja ett arbetssätt som grundar sig i tanken om likabehandling medan en skola, **Skola C**, indirekt snuddar vid det när de beskriver vikten av att förmedla planen mot diskriminering och kränkande behandling. Däremot finns det i de undersökta planerna få konkreta exempel på hur det främjande arbetet faktiskt ska se ut rent praktiskt.

De undersökta skolorna skiljer sig åt i hur konkreta de är i beskrivningen av det förebyggande arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Exempelvis beskriver **Skola B** mest det förebyggande arbetet i allmänna ordalag, att det är ett långsiktigt arbete för att skapa trygghet på skolan, medan **Skola A** och **Skola D** har satt upp flera konkreta mål som planeras att genomföra under året. **Skola C** betonar att samtal är en viktig komponent i det förebyggande arbetet samt att man planerar gemenskapsfrämjande aktiviteter under året.

I det kartläggande arbetet utgår tre av fyra skolor från enkäter som besvarats av eleverna på skolan. Hur noga resultatet av enkäterna redovisas skiljer sig åt. På **Skola D** får vi en ganska omfattande redovisning av resultatet med exakta procentsatser medan **Skola C** ger en ganska diffus redovisning och mest konstaterar att "vårt arbete i stort sett fungerar tillfredsställande." **Skola A** ger ingen bild alls av något kartläggande arbete.

I det åtgärdande arbetet är det **Skola A** och **Skola B** som har åtgärdsmodeller som är lättast att följa och som är skrivna med stort tydlighet. **Skola A** följer tydligt Dan Olweus modell med en s.k. Trygghetsplan och **Skola B** har gjort både en schematisk bild och en mer omfattande beskrivning över deras



åtgärdstrappa. **Skola D** är inte lika tydliga i sin beskrivning av det åtgärdande arbetet men det går ändå med relativ lätthet att utläsa vilka steg som ska tas då fall av kränkande behandling upptäcks. **Skola C** däremot har varit ganska vaga i åtgärdsbeskrivningen och man får som läsare själv leta i texten för att hitta vilka åtgärder det är som gäller.

Gemensamt för alla de undersökta planerna mot diskriminering och kränkande behandling är att de alla saknar tydliga beskrivningar kring hur eleverna haft inflytande över skapandet av planen. Alla skolor betonar vikten av att eleverna känner till och arbetar med innehållet i planen och flera av skolorna har också tagit med elevernas upplevelse av skolmiljön som grund i skrivandet. Trots detta nämns inget om elevernas inflytande över själva skrivprocessen eller deras möjlighet att direkt påverka innehållet.

**Skola A** och **Skola C** refererar till den lagstiftning på vilken de bygger sina planer. Dock hänvisar **Skola C** till föregående lagstiftning som upphörde att gälla 2009, vilket gör att planen inte blir helt relevant. **Skola B** och **Skola D** refererar inte alls till gällande lagstiftning.

Sammantaget kan man konstatera att de undersökta planerna ger ganska varierade intryck. De skolor vars planer är tydligt strukturerade med exempelvis innehållsförteckning och en logisk struktur är lättast att läsa och tolka. När det gäller tydlighet och struktur är det **Skola C** som minst lever upp till förväntningarna. **Skola C:s** plan är också den som är klart minst omfattande vad gäller sidantal, vilket också gör att den innehållsligt har mindre tyngd.

### 6.5 Mall för analys av intervjuerna

Resultatet av analysen av intervjuerna kommer att redovisas genom fem teman som sammanfattar huvuddragen i de frågor som ställts till rektorerna. De fem teman som kommer redovisas är:

- Skapandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling
- Implementering av den färdiga planen
- Typ av problem rörande diskriminering och kränkande behandling
- Arbetsgång vid upptäckta fall av kränkande behandling
- Positiva/negativa effekter med en skriven plan mot diskriminering och kränkande behandling

### 6.6 Resultatredovisning av intervjuer

I redovisningen av intervjuerna kommer rektorerna att kallas för Rektor A, Rektor B, Rektor C samt Rektor D så att man lätt kan koppla samman rektorn med den skola där han/hon jobbar. Jag kommer dessutom i största möjliga mån försöka undvika att kalla rektorerna för han eller hon, allt för att försöka hålla de intervjuade personerna så anonyma som möjligt.

### 6.6.1 Skapandet av planen

Vid intervju med **Rektor A** kom det fram att skolan inte hade haft en plan mot diskriminering och kränkande behandling speciellt länge och den man haft var sammansatt genom att klippa och klistra från andra skolors planer. **Rektor A** uttrycker det som:

...dåvarande biträdande rektorn, min företrädare, hon gjorde väl så att hon tittade på andra skolor runtomkring och knåpade ihop något bara för att vi skulle ha en plan så den planen är inte så väl genomtänkt och så väl genomarbetad.

Det är först i och med arbetet med den nuvarande planen som man på skolan har startat ett mer strukturerat arbete kring hur planen ska se ut och vad den ska innehålla. Den arbetsprocess som beskrivs av **Rektor A** präglas av ett demokratiskt arbetssätt där många berörda personer ges möjlighet att vara med och påverka utformningen av planen. Dels har personalen fått möjlighet att diskutera och formulera innehållet på ett antal arbetslagsträffar, dels har elever, i form av elevrådets medlemmar, varit med och tagit fram vilka punkter som de tycker är viktiga. Även föräldrar har gjorts delaktiga genom att de har träffats på s.k. Skolrådsträffar och diskuterat innehållet i planen. När man sedan formulerat innehållet i planen har man också tagit hänsyn till resultatet av den Trygghetsenkät som alla elever besvarat.

Även **Rektor B** beskriver ett ganska demokratiskt arbetssätt för hur planen mot diskriminering och kränkande behandling skapas. Själva grunden till planen skrivs av elevhälsoteamet, bestående av skolhälsovård, kurator och specialpedagog, lärare samt skolledning. Sedan går ärendet ut på remiss både till elevrådet och till skolans föräldraråd, där både elever och föräldrar ges möjlighet att lämna åsikter på form och innehåll, innan planen sedan färdigställs.

**Rektor C** beskriver en arbetsgång som skiljer sig markant från de två ovan beskrivna skolornas. På **Skola C** är det främst rektorerna som arbetar fram planen mot diskriminering och kränkande behandling, med liten inblandning från övrig personal, elever eller föräldrar. Enligt **Rektor C** arbetas planen fram utifrån direktiv som finns publicerade på Diskrimineringsombudsmannens, DO, hemsida. Där anser man att det finns tydliga och raka riktlinjer för vad planen ska innehålla och hur den ska se ut. Rektorerna på skolan har helt enkelt strukturerat upp de rutiner och tankar som finns kring diskriminering och kränkande behandling och sedan placerat in dem efter mallen på DO:s hemsida. När jag frågade **Rektor C** huruvida elevhälsoteam eller elever haft något inflytande över skapandet av planen blev svaret att:

Nej, det var ju vi rektorer som gjorde den. Vi har varit här i tio år så det är klart att vi hade ju mycket av... det var ju inga nya tankar i sig. Det var ju mest ett strukturerande så va. Men vi har ju gjort den själva.

**Rektor D** var i sina svar vid intervjun ganska diffus kring hur det egentliga skapandet av planen gick till. Klart var dock att man på skolan satte elevernas åsikter i fokus och bjöd in dem i många delar av arbetet med att utveckla skola och undervisning, däribland skapandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling. **Rektor D** beskrev olika former där elever hade

inflytande över arbetsprocessen, däribland elevråd och att olika elever bjöds in att ha möten tillsammans med någon av skolans rektorer där aktuella frågor diskuterades. I intervjun uttrycktes det som:

Det är viktigt att hitta elevernas behov. Det är det som ska få styra mig som lärare eller rektor i det fortsatta arbetet så. Man utgår från eleven hela tiden, det perspektivet så. Då tror vi att vi kan hitta bra modeller.

I övrigt blev inte själva arbetsprocessen vid skapandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling särskilt nära beskriven av **Rektor D**. Jag fick ingen insikt i vilka direktiv man följde, vilka förutom eleverna som deltog i diskussioner kring innehåller eller vem det var som egentligen formulerade den.

När det gäller direktiven för hur en likabehandlingsplan ska se ut verkar de intervjuade rektorerna vara ganska överens om att det finns gott om råd och kommentarer att följa på exempelvis Skolverkets och Diskrimineringsombudsmannens hemsidor. **Rektor B** uttrycker till och med att det nästan finns för mycket information och efterlyser mer stringens i de direktiv som ges. Ett par av rektorerna påpekar också att de skulle vilja ha tydligare direktiv från Skolinspektionens sida när man exempelvis får kritik på hur planen är formulerad. Rektorerna uttrycker också att det är viktigt att planerna inte fastnar i att vara en massa fina ord som inte efterlevs i praktiken. **Rektor D** påpekar vikten av att få dokumentet att bli levande och uttrycker det som:

Om jag tittar på vårt dokument som vi har för likabehandlingsplanen kontra någon annans så är det en massa ord, fina ord så. Men det var det jag menade lite då va, för vi måste få den levande, då va. Det är okej att skriva hur många fina ord som helst om hur vi ska jobba med detta men om det inte sker i praktiken så är det svårt att säga: "Vi arbetar efter denna likabehandlingsplanen, yes! Vi är så duktiga, vi kan detta!".

### 6.6.2 Implementering

**Rektor A** uttrycker att det ibland kan vara svårt att få alla berörda parter att faktiskt efterleva de mål som sätts upp i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Det kan vara svårt att skapa förutsättning för ett gemensamt förhållningssätt. På skolan har man valt att arbeta mycket med att implementera och förstärka de gemensamma ordningsregler som ska gälla på skolan. Dessa regler har sin grund i de värden som presenteras i planen mot diskriminering och kränkande behandling. I ordningsreglerna beskrivs hur elever och personal bör uppträda i skolan och vilka konsekvenser det får om man bryter mot reglerna. Även elevernas vårdnadshavare engageras i detta arbete genom att deras rättigheter och skyldigheter också presenteras i reglerna. I arbetet med vårdnadshavarna försöker skolan aktivt bjuda in till möten och skapa en arena för samarbete även om det inte alltid är speciellt lätt.

**Rektor B** upplever inte alls att det egentligen är speciellt svårt att förankra innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling hos berörda personer. Planen bygger på skolans värdegrund och de allra flesta som jobbar inom skolan har med sig det "tänket" i ryggraden.

Det handlar ju egentligen mycket om skolans värdegrund, tycker jag. Så det är väl inte så att det är så svårt om man har med sig det tänket från början när man jobbar. För det är ju ett generellt tänk i skolan, inte bara en handlingsplan så här utan det är ju ett sätt att se på det som händer och hur man agerar mot kränkningar och diskrimineringar rent generellt och hur vi tänker när vi jobbar.

Svårigheten som däremot ibland kan visa sig, enligt **Rektor B**, är att förankra arbetet med värdegrundsfrågor hos eleverna. Med de yngre barnen brukar det ofta gå ganska lätt medan de äldre eleverna ibland kan visa ett större motstånd och vara mer ifrågasättande. Detta är dock en utmaning som alla lärare måste våga anta, menar **Rektor B**.

Även **Rektor C** påpekar att det egentligen inte är speciellt svårt att få innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling att fastna hos berörda parter. Det handlar helt enkelt om skolans värdegrund och den finns till stor del redan förankrad hos de allra flesta. Det som man på **Skola C** lägger ner mest tid på att implementera är de arbetsrutiner som ska gälla när ett fall av diskriminering eller kränkande behandling upptäckts. För att förankra detta hos personalen diskuteras frågorna kontinuerligt på skolans arbetsplatsträffar. Dessutom försöker man, från rektorernas sida, förankra planens innehåll och budskap hos elevernas vårdnadshavare genom föräldramöten och skolrådsmöten.

**Rektor D** menar att svårigheten med att implementera planen mot diskriminering och kränkande behandling inte ligger i att få berörda parter att tillägnas sig budskapet i innehållet utan i att levandegöra dokumentet. På **Skola D** arbetar man med detta "levandegörande" genom att kontinuerligt, inte bara en gång per läsår, revidera och utvärdera planens form och innehåll.

### 6.6.3 Typ av problem rörande diskriminering och kränkande behandling

På **Skola A** beskriver rektorn att mycket av den problematik kring frågor om likabehandling som man måste arbeta med hänger samman med det område där skolan ligger placerad. Det är på många sätt ett tufft område att växa upp i och detta avspeglas i att även miljön på skolan kan vara ganska tuff. **Rektor A** beskriver en situation där verbala kränkningar är mycket vanliga och många konflikter (både verbala och fysiska) grundar sig i språkliga missförstånd när de inblandade parterna inte riktigt behärskar det svenska språket. Dessutom är det vanligt att flickor som klär sig efter mer västerländska normer blir påhoppade för att de klär sig lösaktigt. På skolan är det till stor del muslimska normer som råder och den som avviker från detta riskerar att bli ansatt på grund av det. **Rektor A** beskriver således att de arbetar väldigt mycket med värdegrundsfrågor på skolan och för många diskussioner kring normer och normskapande. Man anser att det är viktigt att skapa en förståelse och tolerans gentemot de som avviker från normen och att skapa ett mjukare klimat på skolan.

**Rektor B** beskriver att det är mycket mer vanligt med verbala än fysiska kränkningar på deras skola och att många av dessa kränkningar sker i det tysta via internet, bland annat Facebook och andra sociala medier, och via mobiltelefoner. **Rektor B** berättar också att det har förekommit att de fått reda

på att elever känt sig kränkta av vuxna på skolan men att det i de fallen räckt med samtal med den vuxne samt uppföljande samtal med eleven för att kränkningarna ska sluta.

**Rektor C** beskriver att det även på deras skola främst är verbala kränkningar som sker och att deras elevenkät har visat att kränkningar är allra vanligast mellan elever som känner varandra, oftast inom den egna klassen. Därför har man valt att jobba mycket med hur man bör vara mot varandra och vilket språkbruk som är okej. Rektor, elevskyddsombud och lärare ska aktivt jobba för att förbättra kamratrelationerna på skolan. **Rektor C** betonar också att de aldrig fått några indikationer på att någon har känt sig diskriminerad utifrån någon av de olika diskrimineringsgrunderna. Ungefär hälften av eleverna på skolan har utländsk bakgrund och **Rektor C** menar att det kunde ha lett till att diskriminering på grund av etnisk bakgrund förekommit men att man på skolan inte märkt av något sådant. Det är vanligt att rasistiska skällsord förekommer när elever hamnar i konflikt med varandra men det har ingen djupare koppling till diskrimineringsgrunden, menar **Rektor C**.

Vi tänker i alla fall att det gör att det inte finns den typen av diskriminering. Och det kan vi också inte heller hitta, va. Sen är det säkert, när de bråkat, och kallat varandra dumma saker. "Invandrare" och "blatte", "svenne" och lite så men det är mer tillfälliga saker.

Även på **Skola D** beskrivs det att det är de verbala kränkningarna som är allra vanligast förekommande. **Rektor D** menar att språkbruket, både gentemot kamrater och vuxna, ibland kan vara helt förfärligt och att detta är något som de på skolan försöker jobba aktivt med att förändra. **Rektor D** blir personligen väldigt illa berörd av det sätt på vilket elever tilltalar varandra och är väldigt engagerad i att förändra dessa mönster.

Jag ser ju språket på Facebook. Det är helt makalöst alltså, man blir ju helt mörkrädd. Jag menar, jag har ju också varit ung en gång i tiden så men det var ändå inte på det sättet. Det fanns en respekt så. Det verkar som om det här är okej, att ha det så.

På skolan vill man betona vikten av att de vuxna är goda förebilder och att nolltolerans mot denna typ av kränkningar råder.

#### 6.6.4 Arbetsgång

**Rektor A** beskriver en arbetsgång vid upptäckta fall av kränkande behandling där det berörda arbetslagets lärare först och främst försöker ta hand om problemet genom att utreda vad som hänt och prata med berörda elever. Ifall där inte detta hjälper utan kränkningarna fortsätter går ärendet vidare till den s.k. Trygghetsgruppen, där rektor, kurator, specialpedagog samt ett antal lärare ingår. Trygghetsgruppen plockar då ut de elever som utsatt någon för kränkningar och berättar för dem, en och en, att man fått kännedom om det som hänt och att man från skolan håll absolut inte kan tolerera den typen av beteende. **Rektor A** betonar att dessa möten inte är några forum för diskussion utan endast en tydlig markering från skolans sida att dessa handlingar måste få ett stopp omedelbart. Om man ändå inte nått resultat fortsätter man samtalen med eleverna och man kopplar även in de berörda föräldrarna. I riktigt extrema fall har skolan möjlighet att stänga av eller förflytta de elever som utsätter andra för kränkningar, något som man inte behövt göra på **Skola A**. Vid fall där ett

brott har begåtts anmäler skolan alltid det till polisen, det är en policy man har i området där skolan ligger.

Nej, jag tycker inte det är läskigt. Jag ska faktiskt göra klart en anmälan just idag. Alltså, vi anmäler. Allt som är brottsligt polisanmäler vi. Oavsett ålder på barn, då blir ju anmälan till socialtjänst.

När det gäller dokumentation, menar **Rektor A**, att de gör ett ganska omfattande arbete där alla berörda parter, elever, pedagoger och föräldrar, får en chans att nedteckna sin version av det inträffade. Dokumentationen görs utifrån en särskild mall och ska se likadan ut i alla fall.

**Rektor B** beskriver en liknande arbetsgång där ärenden oftast upptäcks, utreds och behandlas av lärare i arbetslagen först och främst. Det händer också att någon av skolans Kamratstödjure upptäcker något som han/hon rapporterar till kurator, lärare eller rektor. Ifall kränkningarna fortsätter även efter att lärarna i arbetslagen försökt ta itu med dem går ärendet vidare till rektor och Elevhälsoteam som kallar in föräldrarna för samtal. **Rektor B** menar att man på skolan noggrant försöker följa den åtgärdsstrappa som finns angiven i planen mot diskriminering och kränkande behandling. **Rektor B** betonar också vikten av att föra en kontinuerlig dokumentation av varje fall av kränkande behandling. Under hela processens gång skriver man anteckningar kring det som sker och sägs samt att man skriver åtgärdsprogram vid mer allvarliga händelser. Även på **Skola B** anser man att det är viktigt att polisanmäla allvarliga kränkningar samt alla typer av fysiskt våld.

**Skola C** har en arbetsgång där rektorn väldigt snabbt blir inkopplad i ärendet. De allra flesta incidenter ska anmälas till rektor och sedan är det rektors ansvar att delegera vem som ska ansvara för vad. Oftast är det den kränkta elevens kontaktlärare som ansvarar för att utreda vad som egentligen hänt, prata med elever samt kontakta föräldrar och tillsammans med den kränkta elevens föräldrar komma fram till vilka åtgärder som ska vidtas. I det åtgärdande arbetet är det den kränkta eleven som står i fokus och alla åtgärder som bestäms utgår från vad som känns bra för honom/henne. I mer allvarliga eller komplicerade fall håller rektor själv i det utredande och åtgärdande arbetet. Alla ärenden dokumenteras efter särskilda mallar och förvaras i elevmappar på skolans expedition.

**Rektor D** betonar vikten av att agera snabbt i de fall där kränkande behandling upptäcks. Ansvarig mentor ska se till att ärendet utreds, föräldrar kontaktas, samtal med eleverna förs samt att en händelserapport skrivs till rektor. Utifrån händelserapporten bestämmer sedan rektor hur man ska gå vidare i arbete, ifall elevhälsoteam ska kontaktas, en polisanmälan/anmälan till socialen ska skrivas eller om kontakt med elever och föräldrar är tillräckligt. **Rektor D** betonar också att det är sällan de behöver sätta in allvarligare åtgärder mot elever, så som avstängning eller förflyttning från skolan, utan att de flesta fall löser sig efter ett eller flera samtal. Dock händer det att en elev fått byta klass för att klassrumssituationerna ska lugna sig och då, menar **Rektor D**, att det är viktigt att det är den som utsatt någon annan för kränkande behandling som ska förflyttas, inte den som blivit utsatt.

### 6.6.5 Positiva/negativa effekter av planen

**Rektor A** är på det stora hela väldigt nöjd med arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling och vilka resultat det konkreta arbetet haft. Man kan peka på flera konkreta fall där skolans arbetsprocedur varit mycket lyckosam och de kränkande handlingarna helt upphört. De aspekter med arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling som **Rektor A** kan tycka är negativt är att det är en arbetsprocess som tar lång tid och kräver mycket engagemang från de som är inblandade, ett engagemang som inte alltid finns. Det kan ibland vara svårt att få in alla på samma spår och få tankarna på en gemensam värdegrund att helt förankras i det fortlöpande arbetet.

**Rektor B** uttrycker att de största positiva effekterna som man på skolan sett i arbetet med likabehandling efter att planen mot diskriminering och kränkande behandling skrevs är att eleverna verkar ha fått en annan grundsyn och ett annat sätt att tänka kring värdegrundsfrågor. **Rektor B** menar att man märker tydligt när en klass arbetat effektivt med planen då klimatet i just den klassen blir betydligt mer lugnt och harmoniskt. Enligt **Rektor B** kan man inte se några negativa aspekter av arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Rektorn på **Skola C** menar att eftersom deras arbete utefter planen mot diskriminering och kränkande behandling fortfarande är ganska nytt är det också svårt att se vilka konkreta effekter det haft. **Rektor C** betonar dock att han anser att de har ett gott värdegrundsarbete på skolan och att engagemanget och förhållningssättet gentemot eleverna är stort hos personalen. Att arbeta efter planen är något som de fortfarande arbetar aktivt med att införa, att följa den nedskrivna procedurlistan och att göra rätt dokumentation och så vidare.

Så jag tror inte att det är fel på den här plan-tanken egentligen så men vi har varit ovana i skolan att arbeta på det här sättet. Åtminstone har vi varit det här, jag ska inte generalisera kanske. Vi har nog mera arbetat med hjärtat än med hjärnan och hjärtat.

**Rektor D** ser planen mot diskriminering och kränkande behandling som en grund, ett policydokument, som man kan luta sin verksamhet mot. Den ska fungera som ett stöd och ett riktmärke för hur verksamheten ska formas och struktureras. Den eventuella negativa aspekt av planen som **Rektor D** kan se är att den riskerar att bara bli just ett policydokument och inte en del i det vardagliga arbetet. Den skrivna planen riskerar att bara fyllas med fina, stora ord om allas lika värde och skolans värdegrund men som inte får någon direkt betydelse för det konkreta arbetet och elevernas situation i skolan. **Rektor D** uttrycker det som:

Det är mycket ord, fina ord alltså. Tänk om man kunde, om man fick det att verkligen funka precis så, då hade jag varit oerhört glad. Men vi är inte framme där. Jag tror inte att man på nån skola är så långt kommen så att man följer likabehandlingsplanen fullt ut. Men den ger mig stöd att jag ska gå åt det hållet om jag säger så, det gör den.

### 6.7 Sammanfattning av intervjuanalys

**Rektor A** och **Rektor B** beskriver skapandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling som en process där många berörda personer ges

möjlighet att vara delaktiga och säga sin mening. Personal, elever och föräldrar bjuds alla in att delta i arbetet. **Rektor D** är ganska vag när i sin beskrivning av hur planen mot diskriminering och kränkande behandling blir till men betonar vikten av att ha ett levande samtal med eleverna. **Rektor C** å andra sidan beskriver en helt annan skapandeprocess där det endast är rektorerna på skolan som har något att säga till om i innehållet. Alla de intervjuade rektorerna anser att det finns gott och stöd och råd att följa när man ska skriva planen mot diskriminering och kränkande behandling och att svårigheten kan ligga i att göra planen till ett levande dokument och inte bara ett papper med fina ord.

Det är endast **Rektor A** som egentligen uttrycker att det kan vara svårt att få alla berörda parter att förstå och ta till sig innehållet i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Både **Rektor B** och **Rektor C** menar att planen är en konkretisering av skolans värdegrund och att denna värdegrund redan är väl inarbetad hos de som befinner sig inom skolan. **Rektor B** menar att de som ibland kan ha svårast att ta till sig värdegrundsbudskapet är de äldre eleverna som ställer sig mer ifrågasättande.

När det gäller typ av kränkningar som är vanligast på de olika skolorna är det de verbala kränkningarna som beskrivs vara i majoritet. **Rektor A** beskriver dock att det på deras skola relativt frekvent förekommer även fysiska kränkningar. På **Skola A** förekommer det också kränkningar som har en rasistisk bakgrund och man arbetar mycket med värdegrundsfrågor för att bryta rådande normerande tankar. **Rektor C** tar själv upp att det skulle kunna ha varit tänkbart att de på deras skola skulle haft en problematik kring just detta med rasism men att man på skolan inte upptäckt några större indicier som tyder på detta.

Den arbetsgång som beskrivs av rektorerna bygger i stort på att agerandet mot den kränkande handlingen ska ske snabbt. I första läget ligger ansvaret för utredning av ärendet på kontaktlärare/mentor/arbetslag men att ärendet sedan ska gå vidare till elevhälsoteam, trygghetsgrupper eller rektorer. **Rektor B** betonar dessutom i intervjun vikten av att man i arbetet följer den åtgärdstrappa som man beskrivit i planen mot diskriminering och kränkande behandling. Alla rektorerna beskriver att det sker någon form av dokumentation jämsides med de aktiva åtgärder som planeras och genomförs. **Rektor A, B** och **C** nämner att det dokumenterande arbetet är omfattande och sker efter givna mallar medan **Rektor D** är lite mer svävande i sin beskrivning kring hur dokumentationen ser ut.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att alla de intervjuade rektorerna är relativt nöjda med arbetet med planerna mot diskriminering och kränkande behandling. Man menar att de skapar ett fundament för ett gott värdegrundsarbete och både **Rektor A** och **Rektor B** menar att de har sett konkreta positiva effekter av arbetet. När det gäller negativa aspekter på arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling nämner **Rektor A** att det på deras skola ibland kan vara svårt att förankra värdegrundsfrågorna hos alla berörda medan **Rektor D** betonar risken att planen bara blir ett policy-dokument. **Rektor C** menar att deras skolas arbete med planen inte har pågått tillräckligt länge för att man ska kunna göra en riktig utvärdering.



## 6.8 Summering

De undersökta skolornas planer följer generellt Skolverkets allmänna råd, dock i något varierande grad. De flesta rubriker som enligt Skolverket bör behandlas i en plan mot diskriminering och kränkande behandling finns i någon mån med. Hur tydligt formulerade de olika rubrikerna är och i vilken omfattning de behandlas kan dock variera. Ingen av de undersökta skolorna har valt att använda sig av de rubriker som Skolverket tagit fram men begrepp så som främjande, förebyggande och åtgärdande arbete finns med i planerna. Den rubrik som fått minst uppmärksamhet i de undersökta planerna är *elevinflytande*, då detta är något som i princip helt saknas. Att elevinflytandet fått så liten plats är dessutom extra anmärkningsvärt då det finns uttalade krav kring detta i förordningen (2006:1083) om barns och elevers inflytande i arbete med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Utifrån de intervjuade rektorernas svar kan man utläsa att arbetet med planerna mot diskriminering och kränkande behandling ses som en viktig del i skolornas värdegrundsarbete. I det praktiska arbetet betonas vikten av att agera snabbt och tydligt för att poängtera hur oacceptabelt man anser att diskriminering och kränkande behandling är. Ansvaret för att utreda misstänkt diskriminering eller kränkande behandling ligger ofta i det första läget på de lärare som står närmast de inblandande eleverna men i fall som kräver större insatser blir rektorer snabbt inkopplade. De intervjuade rektorerna betonar dessutom vikten av att dokumentera varje åtgärd som planeras och genomförs.

I gällande lagstiftning finns inga tydliga direktiv kring hur en plan mot diskriminering och kränkande behandling ska se ut, vad den ska innehålla eller hur den ska formuleras. I både diskrimineringslagen och i skollagen kan man dock läsa att den plan/de planer mot diskriminering och kränkande behandling som upprättas på skolorna ska uppdateras och revideras på årlig basis. Enligt skollagen ska skolorna dessutom sätta upp konkreta mål för arbetet mot kränkande behandling som ska genomföra under året samt utvärdera föregående års arbete. De undersökta skolornas planer skiljer sig en del åt i hur tydliga mål man satt upp för verksamheten under året. **Skola A** och **Skola B** är de som allra tydligast satt upp mål för vad som ska genomföra under året där åtgärder så som utbildningsinsatser för lärarna, implementering av åtgärdstrappa och tätare kontakt med polismyndigheten nämns. Dock kan man inte direkt utläsa någon utvärdering av föregående års arbete i någon av de undersökta planerna. Då jag i min undersökning valt att fokusera endast på skolornas gällande planer mot diskriminering och kränkande behandling har jag inte haft möjlighet att studera huruvida planerna egentligen har reviderats och uppdaterats sedan tidigare år. Dock kan man utifrån rektorernas intervjuvar utläsa att arbetet med planerna mot diskriminering och kränkande behandling är ett ständigt pågående projekt och att samtal kring exempelvis värdegrundsfrågor är ett stående inslag på skolorna.

## 6. Slutdiskussion

Av min undersökning kan man utläsa att de undersökta skolornas rektorer överlag är ganska nöjda med det arbete som lagts ner i och med skapandet av planerna mot diskriminering och kränkande behandling. De anser att det är ett viktigt värdegrundsarbete som konkretiserar den grund på vilken skolan ska vila. De anser att den hjälp och det stöd som finns att få i skapandet av planen mot diskriminering och kränkande behandling är tydlig och tillfredsställande och att resultatet när man arbetar utifrån en skriven plan i mycket är positivt. De verkar anse att det är viktigt med ett tydligt främjande arbete där skolans demokratiska värdegrunds befästs. Hur tydligt man kan utläsa detta främjande arbete i de skrivna planerna varierar dock något. **Rektor C** menar också att arbetet utifrån en särskild plan mot diskriminering och kränkande behandling inte pågått tillräckligt länge för att göra en fullvärdig utvärdering. Detta är intressant då det fanns ett lagstadgat krav på att ha en plan för likabehandling redan i lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering av barn och elever och att det således inte alls borde vara ett nyss påbörjat arbete på skolan.

Det man också kan utläsa när man jämför skolornas planer mot diskriminering och kränkande behandling med de intervju svar som rektorerna gett är att den arbetsgång som beskrivs i planerna verkar följas ganska noggrant i praktiken. Rektorerna verkar i sina svar väl informerade kring hur rutinerna på skolorna ser ut och verkar också anse att det är viktigt att dessa rutiner följs. Hur väl rutinerna är beskrivna i planerna kan dock skilja sig något åt.

En tydlig tendens man kan utläsa både från de granskade skolornas planer och från de svar som de intervjuade rektorerna gett är att det som får störst fokus och där det läggs ner mest arbete är handlingar som går under begreppet "kränkande behandling". I dessa fall har skolorna handlingsplaner och åtgärdsmodeller för hur man ska agera både akut och långsiktigt. Åtgärderna kring kränkande behandling är i mycket riktat mot de handlingar som elever utsätter varandra för men det nämns även exempelvis kränkningar som vuxna på skolan utsätter elever för. Däremot är handlingar som kan gå under begreppet "diskriminering" mer diffust behandlat. Lagstiftningen är tydlig med att skolorna måste ha ett aktivt och konkret arbete för att förhindra diskriminerande tendenser i den egna verksamheten. De undersökta skolorna nämner i sina planer att man arbetar för att motverka diskriminering, att all diskriminering är totalförbjuden och att man informerar sina elever om de olika diskrimineringsgrunderna men de konkreta åtgärderna lyser med sin frånvaro. Då diskriminering i juridisk mening inte kan ske elever emellan utan ofta handlar om mer övergripande strukturer i verksamheten, menar jag, att det nog ofta lämnas därhän när man ska beskriva praktiska åtgärder. Diskriminering är ett mycket mer diffust och svårdefinierat begrepp än kränkande behandling och är dessutom svårare att kartlägga och precisera. Dessutom kan det vara svårt att kritisera och se svagheter i den egna verksamheten och att presentera dessa eventuella svagheter i en offentlig plan kan ta emot. Inte heller i intervjuerna nämns att skolorna har ett aktivt arbete mot diskriminering och ofta fick jag känslan av att de intervjuade rektorerna inte riktigt gjorde någon skillnad mellan de två begreppen diskriminering och kränkande behandling. Skolornas arbete fokuserade främst på tydliga handlingar som sker mellan individer, vuxna eller

barn, och inte på strukturella problem med förankring i diskrimineringsgrunderna.

Kraven på elevernas möjlighet till inflytande över upprättande och tillsynen av planen mot diskriminering och kränkande behandling befästs tydligt i förordning (2006:1083) om barns och elevers inflytande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Även i exempelvis Lgr11 uttrycks det att det är viktigt att eleverna får möjlighet till inflytande över olika frågor i skolan som har betydelse för dem, detta bland annat för att skapa förutsättning för att fostra demokratiska medborgare. Det är därför anmärkningsvärt att det i så lite grad beskrivs vilket inflytande eleverna haft i skapandet av de undersökta planerna mot diskriminering och kränkande behandling. Då elevinflytande särskilt lyfts fram i en egen förordning borde skolorna vara måna om att visa upp på vilket sätt man efterlevt denna förordning. Två av de intervjuade rektorerna, **Rektor A** och **Rektor B**, menar att eleverna faktiskt har inflytande både över skapandet och uppdateringen av planen medan **Rektor D** betonar vikten av att föra ett samtal med eleverna. Trots denna kommunikation omnämns inte elevernas inflytande i någon större utsträckning i planerna. **Rektor C** beskriver att deras plan mot diskriminering och kränkande behandling har tillkommit helt utan elevinflytande. Ingen av de intervjuade rektorerna ger något egentligt svar på varför inte elevernas inflytande omnämns i planerna.

För den lärare som arbetar i skolan och som har till uppdrag att i det dagliga arbetet förhålla sig till och verka för att planen mot diskriminering och kränkande behandling följs kan man konstatera att den rektor som är ansvarig på skolan spelar stor roll för hur detta arbete kan komma att se ut. De undersökta skolorna verkar alla i någon mån förhålla sig till de allmänna råd som Skolverket gett ut men hur de skrivna planerna och det praktiska arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ser ut varierar från skola till skola. Som rektor är det viktigt att kunna förmedla innehållet i planen till de lärare som faktiskt ska genomföra det som står skrivet där, så att planen blir ett levande dokument inom verksamheten. Genom att aktivt arbeta med planen mot diskriminering och kränkande behandling kan lärare uppnå målen i det värdegrunds- och demokratiarbete som tydligt uttalas i både i Skollagen och i Lgr11. Det är också genom dialog mellan rektor och övrig personal på skolan samt ett kontinuerligt revideringsarbete av planen som ett fungerande värdegrundsarbete och budskapet om nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling kan befästs.

## 8. Referenslista

### 8.1 Litteratur

Andersson B., red. (2000). *Samhällets demokratiska värdegrund – En fråga om mångfald, olikhet men lika värde*. (Värdegrunden; Rapport 1) Göteborg: Centrum för värdegrundsstudier, Göteborgs Universitet

Esaiasson P., Gilljam M., Oscarsson H., & Wängnerud L. (2007). *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Vällingby: Norstedts Juridik

- Gren J., (2005). *Etik i pedagogens vardagsarbete*. Stockholm: Liber AB
- Holme I. M., & Solvang B. K., (1997). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Johansson B., & Svedner P. O., (2006). *Examensarbetet i lärarutbildningen – Undersökningsmetoder och språklig utformning*. Uppsala: Kunskapsföretaget i Uppsala AB Läromedel och utbildning
- Modigh F., & Zackari G., (2000). *Värdegrundsboken – om samtal för demokrati i skolan*. (Från Utbildningsdepartementets Värdegrundsprojekt) Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Olweus D., (2007) *Mobbning i skolan – Vad vi vet och vad vi kan göra*. Stockholm: Liber AB
- Orlenius K., (2006). *Värdegrunden – finns den?* Stockholm: Runa Förlag
- Osbeck C., Holm A-S., & Wernersson I., (2003) *Kränkningar i skolan – Förekomster, former och sammanhang*. (Värdegrunden; Rapport 5) Göteborg: Centrum för värdegrundsstudier, Göteborgs Universitet
- Rimsten O., (2006) *Diskriminering och annan kränkande behandling – i skola och förskola*. Stockholm: Norstedts Juridik
- Stukát S., (2005) *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund\_ Studentlitteratur

## 8.2 Övriga källor

- Skolinspektionen, DO & BEO (2009) *Förebygga diskriminering och kränkande behandling – Främja likabehandling*.
- Skolinspektionen (2010) *Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling*.
- Skolverket (2000) *En temabild om värdegrunden: Med demokrati som uppdrag*.
- Skolverket (2009) *Allmänna råd och kommentarer – för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling*.
- SOU 2004:50 *Skolans ansvar för kränkningar av elever*.
- SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*. Slutbetänkande av Diskrimineringskommittén, Del 1 & 2
- SFS 2006:1083 *Förordning om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling*.

SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*

SFS 2010:800 *Skollag*

## Bilaga 1

### Intervjufrågor

- 1) Kan du beskriva skolan?
  - \*antal lärare/elever?
  - \*pedagogisk inriktning?
  - \*upptagningsområde?
  
- 2) Hur arbetar ni fram likabehandlingsplanen?
  - \*vilka deltar? Varför just dem?
  - \*elevinflytande?
  
- 3) Hur gör ni för att "få alla med på tåget"? Hur förmedlar ni planen till berörda parter?
  - \*lärare, elever, föräldrar?
  
- 4) Hur ser er arbetsgång ut när ett fall av kränkande behandling upptäcks?
  - \*vilken form av dokumentation görs?
  
- 5) Vilken typ av problem rörande diskriminering och kränkande behandling arbetar ni mest med?
  - \*både i det förebyggande arbetet och i arbetet med konkreta fall
  - \*påverkar elevupptagningsområdet?
  
- 6) Vilka åtgärder vidtas mot dem som utsatt någon för kränkande behandling?
  - \*vilken inställning har ni till polisanmälan?
  - \*hur agerar ni gentemot den som har blivit utsatt för den kränkande behandlingen?
  
- 7) Ser arbetsrutinerna alltid likadana ut vid upptäckta fall av kränkande behandling eller skiljer de sig åt beroende på vilken typ av kränkning som skett?
  - \*hur?
  - \*vem bestämmer i så fall arbetsgången?
  
- 8) Är direktiven för hur likabehandlingsplanen ska se ut tydliga? Får skolan någon form av stöd i arbetet med likabehandling? Av vem i så fall?
  
- 9) Kan ni se några positiva effekter av arbetet med likabehandlingsplanen?
  - \*negativa effekter?