

AKTIVA ÅTGÄRDER

Om skolans ansvar att
arbeta förebyggande mot
diskriminering och
främjande för allas lika
rättigheter och möjligheter



INNEHÅLL

Introduktion.....	03
Varför aktiva åtgärder?.....	04
Lagkravet sammanfattning.....	05
7 diskrimineringsgrunder.....	06-07
Hela verksamheten.....	08
Dokumentation.....	08
Samverkan.....	09
Trakasserier och sexuella trakasserier.....	09
Steg 1. Undersöka.....	10
Steg 2. Analysera.....	11
Steg 3. Åtgärda.....	11-12
Steg 4. Utvärdera.....	13
Referenser.....	14

Den här handboken har tagits fram inom projektet Koll på jobbet som drivs av Byrån mot diskriminering i Östergötland och finansieras av Allmänna Arvsfonden, 2018-2020

Mer information om projektet hittar du på vår hemsida:
<https://www.diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet/>

INTRODUKTION

OM HANDBOKEN

Syftet med den här handboken är att ge en introduktion till vad arbetet med aktiva åtgärder innebär - samt tips på hur ni kan implementera arbetet i skolan.

UTGÅNGSPUNKT

Handboken har en normkritisk utgångspunkt. Normkritik i skolan handlar om att synliggöra vilka normer som råder på skolan för att sen fråga sig om de normerna riskerar att diskriminera elever och skolpersonal.

Normer och maktstrukturer bidrar till ojämlikhet, där vissa får fördelar genom att tillhöra normen och andra får nackdelar av att bryta mot dem. Normer i skolan kan därför påverka elevers möjligheter att tillgodose sina rättigheter.

Vi vill utmana de normer som leder till orättvis maktfördelning, mobbning och diskriminering mot dem som inte passar in i normen.

En normkritisk utgångspunkt är grundläggande för ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete och har även en stark koppling till den demokratiska värdegrund som ska genomsyra skolans värld.

VARFÖR AKTIVA ÅTGÄRDER?

Alla elever har rätt till en skolgång fri från diskriminering och kränkningar, det gäller både i skolan men även när de är ute på arbetsplatsförlagt lärande (apl). Både skollagen och diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering. Enligt diskrimineringslagen är skolan även skyldiga att jobba med aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering, genom främjande och förebyggande insatser.

3 kap. Aktiva åtgärder 1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (SFS 2008:567).

Aktiva åtgärder har i likhet med diskrimineringsförbuden till syfte att förebygga och motverka diskriminering. Skillnaden är att diskrimineringsförbuden är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall, medan aktiva åtgärder ska driva på arbetet med att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer övergripande nivå.

Arbetet med aktiva åtgärder handlar alltså inte om att genomföra åtgärder mot problem som redan har uppkommit i ett enskilt fall, utan om att förebygga att elever diskrimineras eller på annat sätt får begränsade möjligheter i skolan.

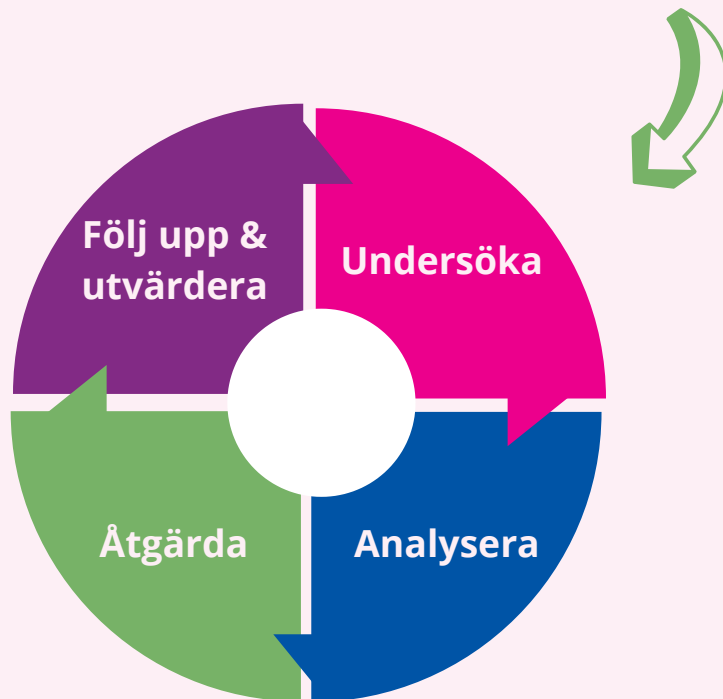
Att jobba främjande och förebyggande är inte nytt, utan något skolor jobbat med tidigare genom likabehandlingsplanen. Men med de nya bestämmelserna som började gälla från 1 januari 2017, har det blivit tydligare hur utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder.

LAGKRAVET SAMMANFATTNING

Följande 6 punkter behöver uppfyllas.

Punkterna och illustrationen kommer från
Diskrimineringsombudsmannens informationsmaterial:
"Checklista för förskolans och skolans aktiva åtgärder"
(Diskrimineringsombudsmannen 2019)

1. Aktiva åtgärder ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunder
2. Aktiva åtgärder ska omfatta hela verksamheten
3. Arbetet ska dokumenteras
4. Arbetet ska ske i samverkan med elever och skolpersonal
5. Utbildningsanordnare ska ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier
6. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i fyra steg:



På följande sidor får du en beskrivning om vad varje del innebär samt tips på hur du kan arbeta med dem praktiskt i din verksamhet.

7 DISKRIMINERINGSGRUNDER

Arbetet ska omfatta alla sju diskrimineringsgrunder

I kartläggningen av risker för diskriminering kan då skolan inte välja endast en grund, även om det tidigare identifierats särskilda utmaningar med den grunden. Detta för att arbetet ska omfatta alla elever inom verksamheten - oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

ETNICITET

Du får inte diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet. Etnisk tillhörighet definieras enligt lagen som en individs nationella eller etniska ursprung, som oftast identifieras genom språk, hudfärg, kultur och normer. Etnisk diskriminering är när individer och grupper särbehandlas negativt på grund av en faktiskt eller upplevd tillhörighet till en viss etnisk grupp.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Du får inte bli diskriminerad på grund av funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning definieras enligt lagen som varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara allt från nedsatt hörsel, rörelseförmåga men även adhd och autism. Funktionsnedsättning är något som en person har, inte något som en person är.

KÖN

Du får inte diskrimineras på grund av ditt kön. Kön definieras enligt lagen som att någon är man eller kvinna, och utgår från det juridiska könet det vill säga det kön som registreras vid en persons födsel. Lagen skyddar även personer som planerar att genomföra eller har genomfört en könsbekräftande behandling. Motsatsen till könsdiskriminering är jämställdhet = att kvinnor och män har samma möjligheter och rättigheter.

KÖNSIDENTITET & KÖNSUTTRYCK

Du får inte diskrimineras på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Könsidentitet: det kön någon känner sig som, det kan vara kvinna, man, både och, mittemellan, inget kön. Könsuttryck: hur en person uttrycker sig genom ex. kläder, kroppsspråk, smink. Grunden finns för att skydda transpersoner som uppfattar eller uttrycker kön på ett sätt som bryter mot andras förväntningar på hur kön ska identifieras och uttryckas.

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

Du får inte diskrimineras på grund av religion eller annan trosuppfattning. Religion definieras enligt lag som religiösa åskådningar så som kristendom, islam, judendom och hinduism. Annan trosuppfattning definieras som övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, som buddhism och ateism.

SEXUELL LÄGGNING

Du får inte diskrimineras på grund av din sexuella läggning. Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning. Heterosexuell innebär att en attraheras av personer av annat kön. Homosexuell innebär att en attraheras av personer av samma kön. Bisexuell innebär att en attraheras av personer oavsett kön.

ÅLDER

Du får inte diskrimineras på grund av din ålder. Med ålder menas uppnådd levnadslängd, hur gammal någon är. Alla omfattas av skyddet eftersom alla har en ålder. Men det finns undantag som innebär att det kan vara tillåtet att särbehandla en person utifrån ålder om en viss ålder är föreskriven i annan lag, som tex. åldersgräns för när du får rösta, ta körkort eller köpa alkohol.

HELA VERKSAMHETEN

Arbetet ska omfatta hela verksamheten.

Enligt lagen ska arbetet med aktiva åtgärder omfatta hela verksamheten. Det kan handla om kompetensutveckling av personal för att öka kunskapen om diskriminering, det kan också innebära att lärare och personal vid planering väljer arbetssätt och utbildningsmaterial som gör att alla elever kan delta på lika villkor. Det är alltså inte bara undervisningen i sig som omfattas av arbetet. Även pedagogiskt material, prov och betygssättning, raster, utflykter, avslutningar som skolan anordnar.

DOKUMENTATION

Arbetet ska dokumenteras.

Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Dokumentationskravet ersätter kravet på en likabehandlingsplan.

DOKUMENTATIONEN SKA INNEHÅLLA:

- Hur undersökningen av risker och hinder gjorts
- De förebyggande och främjande åtgärder som gjorts eller planerats
- Uppföljning och utvärdering av aktiva åtgärder
- Redogörelse för hur samverkan gått till

VEMS ANSVAR?

Alla som arbetar i skolan behöver vara insatta i skolans rutiner för det åtgärdande arbetet, men det yttersta ansvaret ligger hos utbildningsanordnaren. Utbildningsanordnare är den som ansvarar för utbildningsverksamheten, det är vanligtvis den kommun eller styrelse som ansvarar för utbildningen. Till utbildningsområdet räknas både förskolor, skolor, universitet och högskolor samt många andra typer av utbildningar, såväl kommunala som privata.

SAMVERKAN

Arbetet ska ske i samverkan med elever och skolpersonal

Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökningen och analysen till de åtgärder som behöver genomföras samt i uppföljningen och utvärderingen. Även arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier ska göras i samverkan, läs mer om detta på www.do.se.

Det är skolan som ansvarar för att arbetet ska ske i samverkan och som i varje enskild verksamhet får bedöma hur den ska gå till.

Tips på hur Samverkan med eleverna kan gå till: Tryggare rum (Övning från Verktygsboken Pralin, Stendin, Novotny Bill & Duarte 2018)

Dela in klassen i grupper om 3-5 personer. Diskutera i följande frågor:

- Vad behöver jag för att känna mig trygg?
- Hur gör vi för att alla i rummet ska känna sig trygga och kunna vara delaktiga i samtalet?
- Hur kan det formuleras till förslag för en gemensam överenskommelse? Skriv ner era förslag!

TRAKASSERIER & SEXUELLA TRAKASSERIER

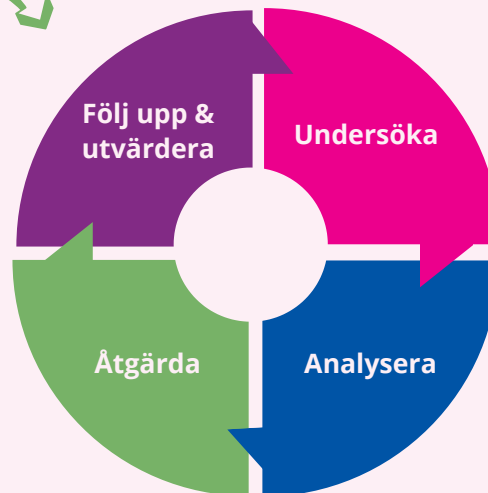
Arbetet innebär även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier

Aktiva åtgärder innebär även att skolan ska ta fram och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Skolan bör (i en policy) slå fast att trakasserier och sexuella trakasserier inte tolereras. Det ska även finnas en beredskapsplan för hur situationer som kan uppstå ska hanteras.

Ta reda på hur det ser ut på er arbetsplats: Finns det en plan för hur ni hanterar situationer som kan uppstå? Om det finns en plan, känner alla till den? Finns det en plan för hur detta kommuniceras till elever och anställda på skolan?

FYRA STEG

Arbetet ska ske i fyra steg



Nedan beskriver vi hur material från Koll på jobbet kan användas i de olika stegen. När ni arbetar med de fyra stegen ska ni använda de metoder som fungerar bäst hos er.

1.UNDERSÖK RISKER OCH HINDER

Första steget innebär att undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara fysiska hinder (trösklar, buller) och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Undersökningen ska omfatta alla 7 grunder.

Hur? Undersökningen kan göras genom enkäter eller intervjuer. Två övningar som kan användas för att involvera eleverna i processen är:

- 1.För klassrummet "Efter apl: ta tempen på arbetsplatsen" (s. 64)
undersök jämlikhet och mångfald på skolan genom att formulera om påståendena så de handlar om skolan. Ex. "Det är kul att gå i skolan" & "På skolan ges alla samma möjligheter".
- 2.För klassrummet "Efter apl: Reflektion" (s. 65), undersök risker och hinder elever upplever under apl.

2. ANALYSERA

I det andra steget analyseras orsakerna till de risker och hinder som upptäckts i undersökningen. Det handlar om att reflektera över varför det ser ut som det gör.

Hur? För att förstå bakomliggande orsaker är det viktigt att ha kunskap om de normer och strukturer som ligger till grund för de risker och hinder ni upptäckt.

1. För klassrummet "Koll på samhällsstrukturer" (s. 29) analysera strukturer i samhället, men även på skolan tillsammans med eleverna. Övningen fungerar som en introduktion till diskussioner om normer och orättvisor. Avsluta med frågan "Vad tycker ni behöver förändras för att alla ska få samma möjligheter"
2. För skolpersonal "Studiecirkel" till dig som är verksam inom skolan och som vill lära dig mer om mänskliga rättigheter och diskriminering. Syftet med studiecirkeln är att ni ska fördjupa era kunskaper om normer och maktstrukturer. Studiecirkeln fokuserar på fyra teman: funktionsnedsättning, hbtq, kön och rasism.
3. För skolpersonal "Rapport: Praktikant eller person" om elevers erfarenheter av bemötande och skapande av yrkesidentitet under arbetsplatsförlagt lärande (apl). Kunskapen kan ge stöd till analys av hinder kopplat till apl. Resultatet och analysen visar bland annat på möjligheter för utvecklandet av en yrkesidentitet men också hinder för detta.

3. ÅTGÄRDA

Tredje steget blir att genomföra de främjande och förebyggande åtgärder som planerats utifrån de risker och hinder som upptäckts och analyserats. I de första två stegen, Undersöka och Analysera är det viktigt att alla diskrimineringsgrunder finns med, det är först i tredje steget som det blir möjligt att rikta arbetet till en specifik grund.

Åtgärderna ska vara skäligen. Vad som är skäligt får avgöras från fall till fall, beroende på resurser, behov, andra omständigheter. Det innebär att de åtgärder som vidtas är i nivå med de problem som upptäckts.

3. ÅTGÄRDA FORTSÄTTNING

Hur? Vilka åtgärder som ska vidtas beror såklart på vilka problem som identifierats. Här finns inget facit över exakt vilken åtgärd som är lämplig, men vi har några tips!

1. För klassrummet "Koll på fördomar" (s. 36) förebygg diskriminering genom att diskutera fördomar och reflektera över vilka konsekvenser fördomar kan leda till. Övningen består av två delar, en 4-hörnsövning och ett fall.
2. För klassrummet "Koll på könsnormer i arbetslivet" (s. 38) förebygg diskriminering kopplat till kön genom att diskutera hur könsnormer påverkar våra yrkesval men även formar vårt samhälle. I övningen får eleverna reflektera över hur begränsande normer kan utmanas och förändras.
3. För klassrummet "Film: Bängans bygge" (s. 45) förebygg sexuella trakasserier och kränkande jargonger. Diskussionsunderlaget till filmen handlar om risker med en tuff jargong, arbetsmiljö och makt.
4. För klassrummet "Välkommen till Solstrålen" arbeta förebyggande genom att diskutera orsaker till dålig arbetsmiljö, arbeta främjande genom att reflektera över vad som bidrar till en bra arbetsmiljö.
5. För klassrummet "Heta stolen: Jargonger" (s. 57) förebygg mobbning och kränkningar genom att reflektera kring påståenden om jargonger.
6. För klassrummet "Fall: Jargonger" (s. 59) förebygg diskriminering kopplat till etnicitet och sexuell läggning genom att läsa olika fall om jargonger och reflektera över vems ansvar det är att förhindra mobbning på arbetsplatser.
7. För skolpersonal "Material till handledarträffar" förebygg diskriminering och främja lika rättigheter tillsammans med handledarna. Materialet innehåller filmer, fall och diskussionsfrågor anpassat för handledare, och lyfter även framgångsfaktorer som främjar trygga arbetsplatser.

4. UTVÄRDERA

Det sista och fjärde steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet med aktiva åtgärder, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna.

Det handlar alltså om att utvärdera resultatet av arbetet för att kunna ta ställning till hur det har fungerat och om de kort- och långsiktiga mål som satts upp har uppfyllts. När det är klart ska de erfarenheter som ni har fått av arbetet gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Hur? Utvärdering kan göras genom enkäter och intervjuer.

1. För klassrummet "Rundor" (s. 18-19) utvärdera arbetet gemensamt med eleverna genom att de var och en får svara på en fråga eller ett påstående. Genom rundor får alla möjlighet att komma till tals.
2. För klassrummet "Efter apl: reflektion" (s. 65) utvärdera med samma metod som användes för undersökningen, men med fokus på att samla in elevernas upplevelser och tankar kring de åtgärder ni genomfört. Till skillnad från rundor är detta ett mer anonymt verktyg - samtidigt som det går att lyfta synpunkter i helklass.
3. För klassrummet "Digitala verktyg" använd mentimeter, kahoot, eller andra digitala verktyg för att engagera eleverna i utvärderingen.
4. För skolpersonal "Frågor" förslag på utvärderingsfrågor:
 - Har ni uppnått målen?
 - Hur vet ni det?
 - Har arbetet lett till andra effekter än de ni förväntade er?
 - Har era mål och aktiviteter varit normkritiska? Har ni haft tillräckligt resurser?
 - Har ansvarsfördelning, arbetsprocess och tidsplanering varit tydlig?
 - Har ni arbetat med alla 7 diskrimineringsgrunder?
 - Hur?
 - Har ni några förslag på förbättringar, att tänka på inför nästa års arbete?
 - Har ni samverkat med elever?
 - Hur?
 - Vilka elever har varit involverade?
 - Om ni jobbat med elevrådet, vilka elever sitter i elevrådet? Representerar de den mångfald som finns på skolan?

REFERENSER

Diskrimineringsombudsmannen (2019). *Checklista för förskolans och skolans aktiva åtgärder*. Tillgänglig via: do.se/stodmaterial/forskolan-skolan-och-hogskolan/checklista-for-forskolans-och-skolans-aktiva-atgarder/

Nilsson, Elin (2019). *Praktikant eller person? Elevers erfarenheter av bemötande och skapande av yrkesidentitet under arbetsplatsförlagt lärande*. Byrån mot diskriminering i Östergötland, Norrköping.

SFS 2008:567 Diskrimineringslag.

SFS 2016:828 Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Stendin, Anna, Novotny Bill, Olivia & Duarte Sara (2018). *Verkttygsboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan*. Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, Uppsala.