



Upprättad:
2024-12-10

Rektor: Maria Rudquist

Tele: 0522-69 7440

Mail: maria.rudquist@uddevalla.se

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetens namn: Uddevalla Gymnasieskola

Enhet: Fordons- och transportprogrammet

Gäller läsåret: 2024/2025

Utöver detta dokument sker löpande dokumentation av enhetens arbete för att motverka diskriminering.

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	4
2.	Värdegrund.....	4
2.1	Beskrivning av verksamhetens värdegrund:.....	4
3.	Beskrivning av enhetens specifika förutsättningar för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling 6	
3.1	Så här beskrivs enhetens olika verksamheter	6
4.	Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot diskriminering och kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker.....	7
4.1	Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året	7
4.2	Beskrivning av barnens/elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering	7
4.3	Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering	7
4.4	Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (barn/elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.)	7
	Planen går igenom av mentor, på mentorstid, med eleverna. Planen återfinns på gymnasiets hemsida och i information som inför varje läsår, delas ut till personalen. Nyanställd personal får samma information när de påbörjar sin anställning.	7
4.5	Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd hos vårdnadshavare.....	8
4.6	Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker.....	8
5.	Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?	9
5.1	Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande:.....	9
5.2	Undersöka risker - kartläggning	10
5.2.1	Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:.....	10
5.3	Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen	10
5.4	Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar)	10
5.5	Utvärdera och följa upp.....	11
5.6	Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen).....	11
5.7	Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (6 kap skollagen)	11
5.7.1	Utvärdering av FÖREGÅENDE LÄSÅRS mål och åtgärder/aktiviteter	11
5.7.2	Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår	12
6.	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.....	13
6.1	Förhållningssätt	13
6.2	Syfte	13
6.3	Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier?	13
6.4	Förebyggande åtgärder	13
6.5	Ansvar	14
7.	Uppträcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp.....	15



7.1 Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier.....	15
7.2.1 Vad gör jag som elev om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?.....	16
7.2.2 Vad gör jag som elev, förälder eller anhörig om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?	16
7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor	16
7.2.4 Så här anmäler rektor utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen.....	17
7.3 Dessa rutiner har verksamheten för att utreda	17
7.4 Åtgärda och sätta stopp för kränkningarna och trakasserierna (när de inträffat).....	17
7.4.1 Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder formuleras utifrån svaren.	18
7.4.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna: Åtgärder dokumenteras bland annat genom diskussioner i ledningsgruppen av vad som behöver göras för att skapa trygghet och studiero i skolans lokaler. När det gäller elevernas delaktighet är de med och formulerar ordningsregler.....	18
7.4.3 Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder som genomförts återkopplas till svaren.....	18
7.4.4 Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder som genomförts återkopplas till svaren.....	18
7.4.5 Så här informeras berörda barn/elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder: På föräldramöte går planen mot diskriminering och kränkande behandling igenom.	18
8. Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs.....	18

1. Inledning

6 kapitlet i skollagen har till syfte att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Diskrimineringslagen ska skydda mot att någon missgynnas eller kränks utifrån diskrimineringsgrunderna. **Diskriminering och kränkande behandling är förbjudet.** Förbuden är avsedda att motverka konkreta handlingar i individuella fall. Kränkningar kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling.

Verksamheterna måste bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att kränkande behandling sker. Detta arbete dokumenteras i plan mot kränkande behandling.

Utbildningsanordnaren har en skyldighet att jobba med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete

Aktiva åtgärder ska verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå. I diskrimineringslagen finns krav på att utbildningsanordnaren varje år skriftligen ska dokumentera arbete med aktiva åtgärder, åtgärder som vidtas och planeras, ange riktlinjer och rutiner samt redovisa hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Om det trots allt inträffar händelser som uppfattas som kränkningar har verksamheterna en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra att det upprepas.

Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. I detta dokument redogörs för hur enheten arbetar både med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att trakasserier och kränkande behandling sker.

Detta dokument ska upprättas varje år. Ansvarig för att detta genomförs är rektor. Arbetet kring att motverka diskriminering ska dessutom dokumenteras löpande.

2. Värdegrund

2.1 Beskrivning av verksamhetens värdegrund:

På Fordons- och transportprogrammet finns en Likabehandlingsgrupp (LB), som arbetar kontinuerligt med planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Rektor är ytterst ansvarig för att årligen upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen omfattar såväl elever som all skolans personal.

Uppföljning och utvärdering

Under höstterminen genomförs årligen en internetbaserad enkät bland programmets elever. Resultatet från denna återkopplas sedan till klasserna där eleverna får reflektera över resultatet

och komma med förslag till LGP-gruppen (LGP=LedningsGrupp Programmet) att föra in i kommande års plan mot diskriminering och kränkande behandling.

På Fordons- och transportprogrammet ska alla, elever och personal, ha en öppen attityd och respekt för människors lika värde. Alla former av diskriminering eller trakasserier på grund av de sju diskrimineringsgrunderna skall motverkas och förebyggas.

Detta gäller även all annan kränkande behandling. En trygg och utvecklande miljö där studiero råder, ska erbjudas alla på vårt program.

För innevarande läsår arbetar Fordons- och transportprogrammet förebyggande med följande:

- En plan utarbetas över åtgärder, utifrån den årliga enkäten, och presenteras i november.
- Åtgärder och ansvar:
- Planen utarbetas av rektor, elever och LGP-gruppen. Ansvariga är rektor och LGP-gruppen.

Fordons- och transportprogrammet arbetar kontinuerligt för att informationen om att det finns en, för programmet, lokal handlingsplan mot diskriminering och kränkande samt att det finns en blankett för anmälan. Alla elever ska ha kännedom om var på skolans hemsida som planen kan hittas.

Åtgärder och ansvar

- Rektor tar upp planen mot diskriminering och kränkande behandling vid föräldramöte.
- Mentor går igenom planen mot diskriminering och kränkande behandling och diskuterar den.
- Mentor ansvarar för att eleverna vet var dokumenten finns.

Elever, vårdnadshavare och personal skall ha god kännedom om planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Åtgärd och ansvar

- All personal informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling i samband med skolstart varje höst. Rektor är ansvarig.
- Personalen arbetar aktivt med gemensamma normer och värderingar utifrån diskrimineringsgrunderna under läsåret. Rektor är ansvarig.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling presenteras i alla klasser och årskurser under höstterminens första månad. Mentor ansvarar.
- Vid föräldramöte i åk 1 ges information om planen mot diskriminering och kränkande behandling. Rektor är ansvarig.

För att öka trivseln på Fordons- och transportprogrammet fortsätter klasserna att ha ”lära känna varandra”- övningar vid uppstart.

Åtgärder och ansvar

- Mentor ansvarar för att genomföra övningar som leder till ökad trivsel.

Under höstterminen, genomförs en enkätundersökning för programmets elever där svarsfrekvensen ska vara hög. För att få hög svarsfrekvens möjliggörs detta genom att mentor är delaktig vid genomförandet.

Åtgärder och ansvar

- Mentor ansvarar för att eleverna svarar på enkäten. Ett rekommenderat tillfälle är under mentorstid och det finns tid för eleverna att besvara enkäten på gemensam läsdag.
- Resultaten av den årliga enkäten bearbetas varje höst av en rektor, elever och LGP-gruppen.

Fordons- och transportprogrammet skall ha ett förebyggande arbete med gemensamma normer och värderingar för att stärka samhörigheten mellan och inom de olika inriktningarna.

Åtgärd och ansvar

- Mentorerna går igenom och diskuterar gemensamma normer och värderingar på mentorstid. Mentor ansvarar.

3. Beskrivning av enhetens specifika förutsättningar för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Östrabo Y är ett skolhus bestående av yrkesprogrammen Bygg- och anläggning, El och energi, Fordon- och transport, Hantverk, Industri och VVS och fastighet. Här finns även en del av Anpassad gymnasieskola samt Gymnasial lärlingsutbildning. Skolenheten består av tre huskroppar där programmen befinner sig. Totalt på enheten går det ca 800 elever och det är ca 100 personal.

3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter

- På Fordons och transportprogrammet går det 256 elever fördelad på tre inriktningar och tre årskurser.
 - Andel flickor: 29%
 - Andel pojkar: 71%
- Årskurs ett är fördelade på fem klasser vilka har varsin verkstad. Åk 2/3 på Personbil har egen verkstad, åk 2/3 på Lastbil och mobila maskiner har egen verkstad samt åk 2/3 på Transport befinner sig i egen byggnad med tillhörande körgård.

4. Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot diskriminering och kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker

4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året

Planen tas fram under hösten i samverkan med elevhälsa, elever, pedagogisk- och övrig personal. Mentorerna diskuterar planen med eleverna på mentorstid. Eleverna tar med sig synpunkter till elevrådet. Planen går igenom på APT. På varje APT under året finns stående punkt om anmälningar av kränkning/diskriminering sedan föregående APT. Detta görs för att all personal regelbundet ska få information om vad som händer och om vi också behöver åtgärda eller förändra något i vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

4.2 Beskrivning av barnens/elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering

Elever besvarar årligen en trygghetsenkät som analyseras och ligger till grund för upprättandet av ny plan mot diskriminering och kränkande behandling. Eleverna deltar via mentorstid och elevråd i arbetet med upprättandet av planen.

Mentor går igenom enkätsvaren på mentorstid och sammanställer elevernas reaktioner och kommentarer.

4.3 Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering

Elever besvarar årligen en trygghetsenkät som analyseras och ligger till grund för upprättandet av ny plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Personalen arbetar med upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering på arbetslagstid, kompetensutvecklingsdagar och på APT.

Arbetslaget analyserar enkätsvaren och sammanställer sina funderingar.

Mentor går igenom enkätsvaren på mentorstid och sammanställer elevernas reaktioner och kommentarer.

4.4 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (barn/elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.)

Alla elever får information på mentorstid och på uppstarts dagar vid starten av nytt läsår. Personal och övriga vuxna som är på skolan får i samband med nyanställning/praktik, information om att planen finns, vad den innehåller och vi arbetar med den.

Planen går igenom av mentor, på mentorstid, med eleverna. Planen återfinns på gymnasiet hemsida och i information som inför varje läsår, delas ut till personalen.

4.5 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd hos vårdnadshavare

Vårdnadshavare får information om planen på årliga föräldramöten. Planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering finns också På Uddevalla gymnasieskolas hemsida och i Vklass.

4.6 Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker

Eleverna besvarar årligen en enkät gällande trygghet och studiero. Enkätsvaren från eleverna ligger till grund för åtgärder som sker under året. Personalen analyserar, på verksamhetsmöte, elevernas svar och ger förslag på åtgärder.

5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?

Förebyggande arbete: Med detta menas ett arbete för att minimera risker för kränkningar, diskriminering och trakasserier och utgår från identifierade riskfaktorer.

Främjande arbete: Med detta menas ett arbete för att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling, lika rättigheter och möjligheter. Arbetet behöver inte utgå från identifierade problem.

Både förebyggande och främjande arbete sker i form av aktiva åtgärder.

5.1 Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande:

- Varje vecka träffas lärarna i arbetslag för att diskutera de frågor som rör eleverna.
- Varje vecka träffar rektor övriga professioner inom elevhälsan för att analysera elevers resultat och mående.
- Det genomförs en elevenkät, trygghetsenkät, som alla elever på skolan ges möjlighet att under lektionstid svara på. Frågorna i enkäten behandlar trivsel, bemötande, diskriminering och kränkande behandling och genomförs årligen.
- Politikerna i utbildningsnämnden har skrivit in ett politiskt mål rörande elevers trygghet och studiero.
- Tre gånger per år får rektor redogöra för hur arbetet fortgår.

Brukarenkät och LUPP genomförs regelbundet och även där finns frågor som anknyter till trivsel, trygghet och bemötande.

Resultaten från de olika enkäterna tas med i de utvärderingar av skolans kvalitetsarbete som genomförs, dels programvis bland lärarna, dels i övriga personalgrupper i slutet på läsåret eller i början på höstterminen. Utvärderingarna ligger sedan till grund för när de olika personal- och arbetsgrupperna formulerar sina mål för kommande läsår. Möjlighet att kontinuerligt under läsåret diskutera och lämna synpunkter kring dessa frågor finns i klassråd, arbetsplatsträffar, verksamhetsträffar, arbetslagsträffar, samverkansforum och på elevhälsomöten.

5.1.1 Så här medverkar barn/elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet:

- Elever och personal är med i framtagandet av ordningsregler, årligen.
- Eleverna träffar sina mentorer veckovis där det har chans och möjlighet att diskutera frågor som uppkommer.
- Elevhälsans personal arbetar med klasser och årskurser i olika frågor enligt ett givet årshjul.

5.2 Undersöka risker - kartläggning

5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:

Fordons- och transportprogrammet har under flera år upplevt trygghet och studiero. Denna bild delas av både elever och personal i de enkäter som görs av både Uddevalla kommun och Skolinspektionen. Den samlade bedömningen är att vi har en trygg skola/utbildning som ger eleverna trygghet och studiero.

Uddevalla gymnasieskolas enkät gällande Trygghet och studiero genomfördes i slutet av september 2023. Programmet har under flera år upplevt trygghet och studiero. Denna bild delas av både elever och personal i de enkäter som görs av både Uddevalla kommun och Skolinspektionen. Antalet "ärenden" som mentorer och rektor har att hantera inom detta område är fortsatt få så den samlade bedömningen är att vi har en trygg skola/utbildning som ger eleverna trygghet och studiero.

Jag har studiero på lektionerna

- *Ett snitt visar att eleverna upplever studiero i hög grad. Vid enkätens genomförande svarade eleverna utifrån en skala baserad mellan 0-100. Värdet för Fordons- och transportprogrammet är 72..*

Jag känner mig trygg under min skoldag?

- *97% av eleverna känner sig trygga i skolan.*
- *Vid otrygghet vänder sig 68 % av eleverna till sin mentor.*

Jag har blivit utsatt för kränkning i skolan

- *4 % har upplevt trakasserier och 1 % har upplevt sexuella trakasserier.*
- *5 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling.*

Upplever du trygghet på APL

- *26% av eleverna har APL och av dessa har 96% angett att de upplevt APL-platsen som trygg.*

5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen

- *Undersökningen visar på att elever upplever skolan som en trygg plats med studiero.*
- *Det finns platser på skolan där eleverna känner otrygghet och nämner cafeteria, och korridorerna.*

5.4 Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar)

- *Ordningsregler tas årligen fram tillsammans med elever i skolhuset och antas efter att de diskuterats i klasserna samt i möte med elevrådet. I enkätsvaren uppger 94% att de känner till och följer ordningsreglerna.*
- *Enkät genomförs årligen för att undersöka elevernas trygghet i skolan. Genomgång av ordningsreglerna i samtliga klasser efter de antagits. Enkäten visar att 94 % av eleverna känner till ordningsreglerna.*

- För att öka tryggheten i skolans gemensamma utrymmen samt i cafeteria så har skolan anställt en elevkoordinator.
- Mentorstiden varje vecka används till klassråd där eleverna kan lyfta frågor som de anser viktiga. Fordons- och transportprogrammet har dubbelt mentorskap för att stärka elevers relationer med vuxna.
- Elevråd genomförs kontinuerligt under läsåret. De leds av rektorer och föregås av klassråd som utser representant till mötet.

5.5. Utvärdera och följa upp

- Enkät genomförs årligen för att undersöka elevernas trygghet i skolan.
- Analys av enkätsvaren görs på verksamhetsträffar och/eller i arbetslagen.

5.6 Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen)

Innehåll/beskrivning av åtgärd	Uppföljning	Utvärdering	Ansvarig	Slutsatser/sammanfattande redogörelse
Minska känslan av otrygghet i café och matsal	Juni 2025	November 2024	Rektor	Kontinuerligt
Ommöblering i café	Juni 2025	November 2024	Rektor	Fler sittgrupper och dekorationer har tillförts och elevkoordinator är anställd.
Värdegrund - Stående punkt på mentorstid/klassråd	Juni 2025	November 2024	Mentor	Mentorer arbetar enligt årshjul och diskuterar kontinuerligt värdegrund på mentorstiden.

5.7 Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (6 kap skollagen)

Arbete med att tydliggöra hur anmälningsförfarandet går till. Tillsammans med mentor låta eleverna diskutera vad kränkande behandling innebär och vad man kan göra för att motverka detta.

5.7.1 Utvärdering av FÖREGÅENDE LÅSÅRS mål och åtgärder/aktiviteter



Mål	Åtgärd/ aktivitet	Har genomförts/ Har inte genomförts (ange orsak)	Utvärdering Har målet uppnåtts?	Om målet ej nåtts - kvarstår behovet ? Beskriv i så fall kommande åtgärder/ aktiviteter	Om åtgärden/ aktiviteten ej genomförts – finns behov att genom- föra den kommande läsår?
Tryggare skolmiljö	Skolvärd är anställd från vårterminen 2024 Ommöblering, ombyggnation	Ja	Det har blivit ökad trivsel och elevkoordinator arbetar med främjande och förebyggande åtgärder.		
Göra planen känd	Mentorer tar upp planen och dess innehåll på mentorstid	Ja	Arbetet behöver hållas aktuellt	Del av mentorstiden ska ägnas åt att diskutera innehållet i planen	Behöver göras kontinuerligt under innevarande år

5.7.2 Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Ansvarig	Hur ska åtgärden/ aktiviteten genomföras och följas upp?	Hur ska åtgärden/ aktiviteten utvärderas?
Tydliggöra planen	Gå igenom och diskutera planen på mentorstid	Mentorer	Genom enkätsvar	Enkätsvar
	Informera om planen på föräldramöte	Rektor	Tas upp på föräldramöte vid skolstart	
	Gå igenom planen på APT och verksamhetsmöten	Rektor, programsamordnare, förstelärare	Genom punkt på medarbetarsamtalen och vid möten med programsamordnare	
Tryggare gemensamma elevutrymmen	Skyddsronnd	Rektor	Elevskyddsombud ingår i Skyddsronden.	
Tryggare skolmiljö	Vuxennärvaro genom bl.a. skolvärd	Skolvärd är anställd	Enkätsvar	

6. Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

6.1 Förhållningssätt

Uddevalla kommun som utbildningsanordnare accepterar inte någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier. Alla barn och elever har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalism och vistas i en miljö som är fri från trakasserier.

Riktlinjerna är ett stöd till chefer och medarbetare och den ska tydliggöra de olika personernas ansvar. Alla chefer och medarbetare ska känna till innehållet i dessa riktlinjer.

6.2 Syfte

Inom barn och utbildningsförvaltningens verksamheter ska

- ett förebyggande och främjande arbete planeras, organiseras, genomförs och följas upp
- det finnas rutiner som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om trakasserier och sexuella trakasserier
- om trakasserier eller sexuella trakasserier upplevs, de utredas snabbt och på ett respektfullt sätt, och eventuella åtgärder ska vidtas omgående för att få situationen att upphöra

6.3 Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier?

Diskrimineringslagen definierar vad trakasserier och sexuella trakasserier innebär, nämligen följande:

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

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

6.4 Förebyggande åtgärder

Följande generella åtgärder är viktiga för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier:

- Informera och utbilda personal i hur man förebygger, identifierar och hanterar fall av trakasserier och sexuella trakasserier. Chefer har ett särskilt ansvar att förebygga.
- Alla medarbetare på enheten ska involveras i arbetet samt barn/elever (samverkansskyldighet)
- Riktlinjerna ska regelbundet följas upp och utvärderas.
- Chefen ansvarar för att nyanställda informeras om riktlinjernas innehåll

6.5 Ansvar

Rektors ansvar

- Rektor har det yttersta ansvaret för att informera barn, elever och medarbetare att trakasserier och sexuella trakasserier inte accepteras.
- Arbetsmiljölagen omfattar den som genomgår utbildning, med undantag av barn i förskola och elever i fritidshem. Rektor har ansvaret för arbetsmiljön och har fått arbetsmiljöuppgifter tilldelade sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Det är enligt diskrimineringslagen utbildningsanordnaren som har ansvar för att barn och elever inte diskrimineras i sina verksamheter. Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för barn, elever och studenter, så kallade aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare har även ett ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
- Rektor har ansvar att upprätta plan mot kränkande behandling, att säkerställa att rutiner finns på enheten och dokumentera arbetet i enlighet med diskrimineringslagen. Rektor har även ett ansvar att se till att planer och rutiner följs, analysera, vidta åtgärder och följa upp.
- Rektor får en anmälan från personal, elev, vårdnadshavare eller annan att händelse inträffat, där barn eller elev upplever sig trakasserad/sexuellt trakasserad, ska en anmälan omgående ske till huvudmannen. Utredningen behöver inte vara klar innan anmälan sker. Blankett finns på Inblicken.
- Rektor har ett ansvar att se till att utredningen genomförs sakligt och noggrant och så långt det är möjligt ger en god bild av vad som inträffat. Utredning ska inte genomföras av någon som är direkt berörd av händelsen.
- Rektor har ett ansvar att se till att åtgärder vidtas för att förhindra att liknande händelser inträffar igen.
- Rektor har ett ansvar att se till att elevhälsan samt eventuellt andra aktörer medverkar för råd och stöd när så behövs. Om det är personal som utpekas som den som utsatt barnet/eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.
- Rektor har ett ansvar att se till att berört barn/elev samt vårdnadshavare informeras om enhetens arbete och vilka åtgärder som vidtas samt hur uppföljning ska ske.
- Rektor har ett ansvar att se till att dokumentation av händelsen, utredningen, anmälningar samt åtgärder sker på ett korrekt sätt.

Medarbetarnas ansvar

- Ingen medarbetare för utsätta barn och elever för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Alla anställda har ett ansvar att påtala arbetsmiljöbrister till sin chef och bidra till att upprätthålla en miljö fri från trakasserier och sexuella trakasserier.

Om medarbetare får kännedom om att barn/elever upplever trakasserier eller sexuella trakasserier ska följande åtgärder vidtas:

- Anmäl till rektor att du fått kännedom om händelsen. Blanketter för detta finns på Inblicken. Anmälan ska ske omgående och utredningen behöver inte vara klar.
- Dokumentera händelsen så noggrant som möjligt.
- Rektor informerar om vem som är ansvarig att utreda, såvida det inte finns antagna rutiner för detta.

7. Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp

7.1 Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier. Vi genomför årligen en enkät där eleverna får svara på frågor kring otrygga platser. Mentorerna har ett ansvar att i grupp samt enskilt fånga upp och hantera elevers synpunkter. På varje APT finns en punkt som handlar om Trygghet och studiero. Där redovisas anmälningar sedan föregående APT. Detta görs för att uppmärksamma alla vuxna på vad som händer och hur eleverna upplever sin vardag i skolan. Utifrån hur det ser ut vidtar vi de åtgärder som behöver göras. Varje vecka träffas rektor och elevhälsa, där diskuteras elevers mående, frånvaro och elevers känsla av trygghet och studiero. Vilket kan framkomma hos de olika professionerna i mötet med elever under veckan.

- Alla kränkningar och diskrimineringar ska omedelbart anmälas till rektor, kurator och/eller till annan skolpersonal.
- Rektor ansvarar för att händelsen utreds och förhindrar att problemen fortsätter.
- Rektor, eller annan personal som mottagit anmälan, informerar mentor och elevhälsoteam.
- En utredning och uppföljning sker.
- Dokumentation sker alltid skriftligen i Prorenata, elevsystemet.
- Vissa delar av dokumentationen kan bli belagd med sekretess om så anses nödvändigt.
- Vid anmälan går meddelande till huvudman om kränkning eller diskriminering.

Anmäla

Information ges till elever/vårdnadshavare om hur de går till väga när de vill anmäla att de upplever eller får kännedom om diskriminering eller kränkande behandling. Anmälningsblankett finns på gymnasiets hemsida.

Bestämmelser enligt skollagen

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn.

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

I samband med verksamheten betyder INTE att upplevelsen behöver ha inträffat under verksamhetstid. Verksamhetens skyldighet omfattar även sådant som händer på icke verksamhetstid men som kan hänföras till elever som finns i verksamheten.

OBS: anmälan ska ske redan när ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Utredningen behöver inte vara klar. Även om personalen inledningsvis bedömer att det inte är en kränkning är det barnets/elevens upplevelse som medför att en anmälan ska ske.

7.2.1 Vad gör jag som elev om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?

Om du som elev känner dig kränkt eller diskriminerad i skolan så kan du vända dig till någon av skolans personal förslagsvis din mentor, någon i elevhälsan eller din rektor. Du kan lämna anmälan muntligt så fyller den personal som tar emot anmälan i en blankett (anmälan kränkande behandling) och lämnar vidare till rektor för utredning. Alternativt kan du själv skriva ut blanketten från skolans hemsida och sedan lämna den till någon personal på skolan

- Alla kränkningar och diskrimineringar ska omedelbart anmälas till rektor, kurator och/eller till annan skolpersonal.
- Anmälningsblankett finns på gymnasiets hemsida.
- Vill elev ha hjälp med anmälan så fås den av kurator.

7.2.2 Vad gör jag som elev, förälder eller anhörig om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det?

Om du som vårdnadshavare upplever att ditt barn har blivit kränkt eller diskriminerad i skolan så kan du vända dig till någon av skolans personal förslagsvis ditt barns mentor, någon i elevhälsan eller ditt barns rektor. Du kan lämna anmälan muntligt så fyller den personal som tar emot anmälan i en blankett (anmälan kränkande behandling) och lämnar den vidare till rektor för utredning. Alternativt kan du själv skriva ut blanketten från gymnasiets hemsida och sedan lämna den till någon personal på skolan (länk till blanketten)

- Alla kränkningar och diskrimineringar ska omedelbart anmälas till rektor, kurator och/eller till annan skolpersonal.
- Anmälningsblankett finns på gymnasiets hemsida.
- Vill elev, förälder eller anhörig ha hjälp med anmälan så fås den av kurator.

7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor

Om du som personal på skolan upplever att en elev på skolan blir kränkt, diskriminerad eller trakasserad så är du skyldig att anmäla detta till rektor för utredning. Anmälan görs via

Inblicken. Om en elev kommer till dig för att göra en anmälan så är du skyldig att hjälpa eleven att fylla i anmälan via Inblicken.

- Alla kränkningar och diskrimineringar ska omedelbart anmälas till rektor, kurator och/eller till annan skolpersonal.
- Anmälningssblankett finns på Inblicken.
- Vill personal ha hjälp med anmälan så fås den av kurator.

7.2.4 Så här anmäler rektor utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen

Rektor utreder sedan ärendet och beslutar om eventuella åtgärder. Rektor är skyldig att anmäla ärendet till Barn- och utbildningsnämnden enligt rutiner via ProRenata.

- Alla kränkningar och diskrimineringar ska omedelbart anmälas till rektor, kurator och/eller till annan skolpersonal.
- Rektor ansvarar för att händelsen utreds och förhindrar att problemen fortsätter.
- Dokumentation sker alltid skriftligen i Prorenata, elevsystemet.
- Vissa delar av dokumentationen kan bli belagd med sekretess om så anses nödvändigt.
- Vid anmälan går meddelande till huvudman om kränkning eller diskriminering.

7.3 Dessa rutiner har verksamheten för att utreda

Lagtext skollagen: Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Lagtext diskrimineringslagen: Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Denna skyldighet är delegerad till rektor.

- Ska påbörjas genast när det kommer till verksamhetens kännedom
- Tydlig ansvarsfördelning för utredningen
- Allsidig utredning – belysa vad som inträffat och analys av orsakerna
- Bedöma om anmälan till andra myndigheter krävs (socialtjänst, polis, arbetsmiljöverket)

7.4 Åtgärda och sätta stopp för kränkningarna och trakasserierna (när de inträffat)

Syftet med de åtgärder som genomförs på såväl kort som lång sikt är att kränkningarna eller trakasserier ska upphöra. Vilka åtgärder verksamheten genomför i ett specifikt fall beror på vad utredningen i just det fallet visar.

7.4.1 Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder formuleras utifrån svaren.

7.4.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna: Åtgärder dokumenteras bland annat genom diskussioner i ledningsgruppen av vad som behöver göras för att skapa trygghet och studiero i skolans lokaler. När det gäller elevernas delaktighet är de med och formulerar ordningsregler.

7.4.3 Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder som genomförts återkopplas till svaren.

7.4.4 Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna: Trygghetsenkäten som genomförs årligen analyseras och åtgärder som genomförts återkopplas till svaren.

7.4.5 Så här informeras berörda barn/elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder: På föräldramöte går planen mot diskriminering och kränkande behandling igenom.

8. Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs

Om du är missnöjd över hur verksamheten hanterat ett ärende om kränkning eller diskriminering ska du i första hand vända dig till rektorn. Om du inte är nöjd med rektors åtgärder kan du vända dig till verksamhetschefen. Ytterligare information om detta återfinns på kommunens hemsida.

Om du ändå inte är nöjd med hanteringen kan du vända dig till Barn- och elevombudet (BEO). De har tillsyn över att bestämmelserna i skollagen följs. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över att bestämmelserna i diskrimineringslagen följs.

Kontaktuppgifter:

Rektor: Maria Rudquist

Verksamhetschef: Stefan Einarsson

E-post: maria.rudquist@uddevalla.se

E-post: stefan.einarsson@uddevalla.se

Barn och elevombudet (BEO)

E-post: beo@skolinspektionen.se

Telefon: 08-586 080 00

- BEO informerar om lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling och ger råd om hur lagen skall användas.
- BEO hjälper barn och elever tillrätta så att de kommer till rätt ombudsman i de fall ombudet själv inte kan ta hand om ärendet.
- BEO följer upp ärendet.
- BEO företräder barnet eller eleven i domstol i en skadeståndstvist.

Skolinspektionen

E-post: skolinspektionen@skolinspektionen.se

Telefon: 08-586 080 00

Diskrimineringsombudsmannen

Box 3686

103 59 Stockholm

e-post: do@do.se

Telefon: 08-120 20 700

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten främst genom att se till att diskrimineringslagen följs.

Målet för arbetet är ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Bilaga 1

Skollagen 6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Ändamål och tillämpningsområde

1 § Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567).

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

- elev: utöver vad som anges i 1 kap. 3 § den som söker annan utbildning än förskola enligt denna lag,
- barn: den som deltar i eller söker plats i förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kap.,
- personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag, och
- kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker rättigheter eller skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

Ansvar för personalen

5 § Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas

eller genomförs under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, forskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

Skadestånd

12 § Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7, 8, 9, 10 eller 11 § ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier lämnas dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

Rättegången

13 § Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Bevisbörda

14 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller

hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

Rätt att föra talan

15 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Skolinspektionen för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 16 år krävs vårdnadshavares medgivande.

Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Skolinspektionen för talan enligt detta kapitel när det gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Skolinspektionen inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak.

16 § Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft, får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Skolinspektionen.

Diskrimineringslagen i tillämpliga delar

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2014:958)*.

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

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

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

- andra omständigheter av betydelse,

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

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

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. *Lag (2014:958)*.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,

2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. *Lag (2014:958)*.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. *Lag (2014:958)*.

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. *Lag (2010:861)*.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 16, 17, 18 eller 20 § får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat. *Lag (2016:828)*.

3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

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. *Lag (2016:828)*.

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. *Lag (2016:828)*.

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. *Lag (2016:828)*.

Utbildning

Utbildningsanordnare

15 § Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. *Lag (2016:828)*.

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. *Lag (2016:828)*.

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. *Lag (2016:828)*.

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. *Lag (2016:828)*.

Samverkan

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. *Lag (2016:828)*.

Dokumentation

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. *Lag (2016:828)*.

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

1 a § Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag. *Lag (2016:828)*.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1-3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

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

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

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-9 och 12-14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts. *Lag (2016:828)*.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärenden tillämpas 8-15 a §. *Lag (2010:1979)*.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömande av vite

17 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

5 kap. Ersättning och ogiltighet

Ersättning

1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis. *Lag (2014:958)*.

2 § Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Förordning om elevers delaktighet

1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (2010:800).

2 § En plan mot kränkande behandling enligt 6 kap. 8 § skollagen (2010:800) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet som planen gäller för. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad.

Läroplan (2011) för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet

På sidan 13 framgår följande riktlinjer:

Alla som arbetar i skolan ska

- Medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,
- I sin verksamhet bidra till att skolan präglas av solidaritet mellan människor
- Aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper och
- Visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt
- I arbetet med normer och värden uppmärksamma både möjligheter och risker som en ökande digitalisering medför