



Upprättad:
2018-01-08

Handläggare: Annika Egle Svensson
Tele: 0522-697105
Mail: annika.eglesvensson@uddevalla.se

Christina Öberg
0522-697101
christina.oberg@uddevalla.se

Plan mot kränkande behandling inklusive dokumentation av arbetet för att motverka diskriminering

Gäller läsåret: 2017/2018

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

1. Inledning
2. Värdegrund
 - Beskrivning av verksamhetens värdegrund
3. Beskrivning av verksamheten och dess enheters specifika förutsättningar för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering
4. Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering mm av plan mot kränkande behandling samt dokumentation av arbetet mot diskriminering sker
 - Tidplan – åtgärder under året
 - Elevernas och personalens medverkan
 - Spridning av planen inom verksamheten och till vårdnadshavare
 - Uppföljning och utvärdering
5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?
 - Att förebygga risker för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande
 - Så här arbetar vi på Västerskolan övergripande
 - Elever och personals medverkan
 - Undersöka risker – kartläggning
 - Vid kartläggning framkom följande
 - Analys
 - Åtgärder
 - Utvärdera och följa upp
 - Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier
 - Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling
 - Mål och åtgärder/aktiviteter innevarande läsår
6. Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier
 - Förhållningssätt
 - Syfte
 - Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier?
 - Förebyggande åtgärder
 - Ansvar
 -
7. Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp
8. Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs
9. Ordningsregler

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 revideras och upprättas varje år. Ansvarig för att detta genomförs är förskolechef/rektorer. Arbetet kring att motverka diskriminering ska dessutom dokumenteras löpande.

2. Värdegrund

På vår skola accepterar vi inga former av kränkande behandling. De barn eller vuxna som upplever att de blivit kränkta tar vi på allvar.

Västerskolan ska verka för demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter, likabehandling och trygghet. Vi accepterar olikheter och ser det som en tillgång för utveckling. Vi är alla viktiga och värdefulla.

Elever har varit med och arbetat fram skolans värdegrund genom elevrådet och personalen har varit delaktig genom APT.

Beskrivning av verksamhetens värdegrund

Trygghet

- Vi arbetar för att stärka varandras tro på sig själv och känna att man duger
- Alla skall ha möjlighet att våga säga sin åsikt och ta ansvar för den

Respekt

- Vi visar hänsyn och omtanke
- Vi använder ett vårdat språk som lyfter och stärker
- Vi accepterar inte någon form av trakasserier eller kränkningar

Ansvar

- Skolan är allas vår arbetsplats där elever och personal har ett gemensamt ansvar för lärande och miljö

Allas lika värde

- Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller funktionshinder gör ingen skillnad för oss.
- Vi är alla viktiga och betydelsefulla

3. Beskrivning av verksamheten och dess enheters specifika förutsättningar för likabehandlingsarbetet och arbetet mot diskriminering

Västerskolan är en 4-9 skola med cirka 513 elever. Den består av två skolenheter, åk 4-7 och åk 8-9 med en ansvarig rektor till respektive enhet. Rektorerna samverkar och strävar mot att vara en enhetlig skola anpassad efter de olika åldersgruppernas behov. Västerskolan har en musikprofil, för en klass per årskurs från 4 – 9. I åk 4-7 finns ca 263 elever och i åk 8-9 finns ca 250 elever. Storleken på klasserna varierar från 23 st till 30 st per klass. Det går 275 flickor och 238 pojkar på Västerskolan.

Årskurs 4-6 har sin huvudsakliga undervisning i ett nybyggt skolhus ”vita huset”. Skolans huvudbyggnad där årskurs 7-9 har sin undervisning är ett suterränghus med 4 våningar och 3 skolgårdar. Musik, slöjd och idrottsundervisning bedrivs i intilliggande byggnader. Matsalen ligger i huvudbyggnaden och där har eleverna möjlighet att äta frukost för 8 kr utöver den lunch som serveras varje dag.

På skolan finns ett elevhälsoteam där skolkurator, skolsköterska, specialpedagog, studie och yrkesvägledare samt rektor finns representerade. Andra kompetenser finns att tillgå i Centrala elevhälsan. Det finns också två skolvärdar och elevassistenter som arbetar för att trygga miljön för eleverna.

Skolan har en hög andel behöriga lärare som är indelade i årskurshomogena arbetslag. Eleverna på skolan har varsin chromebook och i undervisningen använder lärare och elever classroom som verktyg. Information till vårdnadshavare och elever sker genom Unikum.

Eleverna på skolan har en kulturell mångfald men andelen elever med svenskt ursprung är i majoritet. Elevernas familjer kommer från olika socioekonomisk och studievan bakgrund. Elever bor i stadens centrum, i ytterområden men även på landsbygd både öster, söder och norr om Uddevalla. Några fåtal elever kommer ifrån andra skolors upptagningsområde. Skolan ligger nära till skog, hav, stadskärna och kollektivtrafiken är lättillgänglig. Skolan har alltså många möjligheter att utforska både närområde och andra delar av Uddevalla.

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

Tidsplan – åtgärder under året (framtagande)

Mars	Utvärdering av innevarande läsårs plan görs tillsammans med personalen via lärarlagen, EHT och APT och för eleverna via klassråd/elevråd.
April	Kartläggning genomförs.
Maj	Revidering av planen. Förslag läggs fram och tas på APT, föräldraråd och klassråd/elevråd. Därefter sammanställs planen.
Juni	Beslut om ny reviderad plan tas på APT. Den nya planen publiceras på skolans hemsida
Augusti/ September	Aktivt arbete bedrivs på skolan för att implementera planen i alla grupper på skolan samt på föräldrarådet. Föräldrarna informeras om planen på föräldramöten
Oktober- Februari	Arbete bedrivs enligt planens innehåll

Elevernas och personalens medverkan vid upprättande av planen

Eleverna har i sina respektive klassråd tillsammans med ansvarig lärare diskuterat likabehandlingsplanen. Sedan tar eleverna upp sina diskussioner i elevrådet tillsammans med rektor. Elevrådet ger förslag på nya mål och hur det förebyggande arbetet ska bedrivas. Utvärdering och revidering av planen diskuteras i elevråd/ klassråd. Alla elever deltar även med sina åsikter genom att svara på elevenkäten som sedan ligger till grund för delar av planen.

Personalen medverkar genom att likabehandlingsplanen aktualiseras av rektor vid läsårets första kompetensutvecklingsdagar samt vid APT och via arbetslag. Beslut om antagande av reviderad plan sker på APT.

Spridning av planen inom verksamheten och till vårdnadshavare

Mentorerna går igenom planen med eleverna i början av varje termin. Rektorerna delger/informerar all nyanställd personal om planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering som en del i introduktionsplanen. Föräldrarna får information om diskrimineringsgrunderna och arbetet kring kränkande behandling på föräldramöten samt får information om att planen finns tillgänglig på hemsidan.

Skolan har gjort en förenklad version av planen som publiceras på Unikum.

Uppföljning och utvärdering

Utvärdering görs i mars genom att se om vi nått våra mål. Det görs även kontinuerligt på APT. Vi ställer oss frågor under hela året ”Når vi våra mål? Hur går det? Är vi på rätt väg”?

Ansvarig

Socialpedagoger tillsammans med kuratorer ansvarar för arbetet som beskrivs i kapitel 4.

5. Förebyggande och främjande åtgärder

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.

Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande

Målet är att skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde. Det motverkar diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. All personal är föredömen för eleverna och försöker skapa goda och respektfulla relationer till eleverna. Personalen sinsemellan behandlar varandra med respekt.

Så här arbetar vi på Västerskolan övergripande

- Vi arbetar kontinuerligt med värdegrundsfrågor, attityder, språkbruk, konflikthantering och värderingsövningar med eleverna
- Personal är lyhörd för elevernas uttalade och outtalade behov av stöd
- All personal reagerar omedelbart på kränkande tilltal och handlingar
- Vid gruppindelningar styr personalen sammansättningarna för att eliminera risk för uteslutning, isolering, destruktiva konflikter och oro bland eleverna.
- Skolans tre utvecklingsgrupper fokuserar på områdena inkluderande lärmiljö, lärande sammanhang samt trygghet och studiero. Grupperna träffas 1 gång/månad och där ingår all personal.
- Samarbete och dialog mellan pedagoger och EHT sker kontinuerligt varje månad
- Handledning för elevassistenter ges av kurator och specialpedagog varje månad
- Skolvärd har ansvar för att det är tryggt både i ingången till matsalen och inne i matsalen. Personal som äter lunch delar detta ansvar med skolvärdarna.
- Rastvakter och skolvärdar rör sig i områden som vissa elever har angett som otrygga
- Rektor initierar utbildning av personalen vid behov.

- Vi kartlägger elevernas trygghet och trivsel samt förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genom årlig uppföljning. Vi analyserar sedan dessa och utgår från dem när vi sätter nya mål för skolan att arbeta förebyggande mot kränkningar.
- Skolsköterskan genomför hälsosamtal med åk 4 och åk 8. Utifrån resultatet analyseras vilket hälsofrämjande arbete som behövs
- Genomgång av kränkingsrapport görs i slutet av varje termin för att se mönster
- I augusti och januari diskuteras värdegrunden med all personal på utvecklingsdag
- I början av varje termin diskuteras värdegrunden med eleverna
- Vårdnadshavare tar del av den förenklade versionen av planen

Elever och personals medverkan i det förebyggande och främjande arbetet

Hela skolan arbetar med samtal och diskussioner regelbundet i det dagliga arbetet i enlighet med ovanstående punkter. Eleverna uppmuntras att prata med en vuxen om de får kännedom om kränkande eller diskriminerande handlingar/tilltal.

Undersöka risker – kartläggning

Kartläggning av situationen i verksamheten görs varje år för att undersöka om det finns risker för kränkningar, diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Undersökningen går till på följande sätt:

Mentorerna ansvarar för att eleverna medverkar i kartläggning. Sedan sammanställs svaren. Resultatet analyserades och diskuterades i lärarlagen, elevhälsan och sedan på APT. Därefter kommer vi fram till hälsofrämjande och förebyggande åtgärder.

Vid kartläggningen framkom följande:

Årskurs 4-6

64 st elever av 167 anser att de sällan får arbetsro. 40 elever har blivit illa behandlade av någon under skoldagen.

Årskurs 7

Resultaten över lag är fina. Det som ändå är värt att nämna är att 18 elever av 113 finner att de sällan får arbetsro. 8 elever av 113 säger att de blivit illa behandlade under denna termin, de flesta har blivit det på rasten. De uppger att otrygga miljöer är toaletterna och 9:ans korridorer.

Årskurs 8

22 av 99 elever uppger att de inte har arbetsro. 11 av 99 elever trivs dåligt i sin klass. 14 elever får inte den hjälp de behöver i sitt skolarbete.

Årskurs 9

105 av 117 elever trivs bra eller mycket bra på skolan. 16 st trivs dåligt eller mycket dåligt i sin klass. 78 st har ofta eller alltid arbetsro på lektionerna. 38 st har sällan eller aldrig arbetsro på lektionerna. 30 st upplever att de sällan eller aldrig får den hjälp de behöver på lektionerna. 111 st har någon att vara med på rasterna. 66 st upplever att det ofta eller alltid finns lärare ute på rasterna. 51 st tycker tvärt om. 16 st upplever att de blivit illa behandlade i skolan. 4 st av dessa blir det varje dag och det handlar främst om nedsättande kommentarer. 37 st har sett en kompis bli illa behandlad. I kommentarer har några elever skrivit att de anser att lärare inte reagerar när de hör eller ser kränkande behandling, ofta i form av rasistiska kommentarer. Det finns också bristande respekt för lärarvikarier, elever går in och ut under lektonen och detta påverkar arbetsron.

Analys och konkreta åtgärder

Årskurs 4-6

Utifrån arbetsro:

Lektionerna bör oavsett ämne utformas utefter ett gemensamt mönster.

Börja med en startuppgift, något egenarbete för att få ner eleverna i ett lugn, tex. 5-10 min bänkbok. Under tiden eleverna läser, skrivs det upp på tavlan vad lektionen skall handla om.

Studiehallen används väldigt sparsamt fram till sportlovet om inte en lärare/vuxen är med.

Vi behöver ha en konsekvenstrappa om eleven inte ger sina klasskamrater arbetsro.

Utifrån kränkningar:

Bena ut vad eleverna tycker är en kränkande behandling. Vad är att kränka varandra?

Göra en konsekvenstrappa. Få med eleverna i arbetet. Kanske en temavecka. Friends har bra material att arbeta med. Till måndag 15/1 skall vi ha pratat med eleverna, vad är en kränkning, vad är arbetsro?, vad blir konsekvensen när man kränker någon och bryter mo arbetsron?.

Årskurs 7

Genomgång av likabehandlingsplan vid terminsstart. Utvärdering slut termin.

Besök av dramapedagog (med hjälp av skapande skola).

Alla elever ser på filmen "Nykomlingen". (religion/samhällskunskap)

Schemabrytande dag med gemensamma aktiviteter.

Årskurs 8

Område	Hur	När	Vem	Avsedd effekt
Värdegrund	Diskutera varierande värdegrunds- och vardagsämnen i spridda grupper	Klassamlingarna	Mentor	Stärka samhörighet, respekt och lyhördhet
Netikett	Diskussion och genomgång av sociala medier samt vett- och etikett, samt den juridik som omgärdar dessa	Tidigt under vårterminen	Fältenheten	Stärk respekt och kunskap kring sociala medier och etik
Arbetsro	Tydligare identifiera hur eleverna ser på och upplever arbetsron, samt hur de identifierar den	Vid uppstart och vid utvecklingssamtal	Mentor	Tydligare identifiera problematiken för

	genom diskussion			vidarearbete
Arbetsro	Tydligt upprätthållande av ordningsregler Särskilt fokus på: <ul style="list-style-type: none"> • Komma i tid • Ha med material • Lämna in mobil i röda backar • Inte ha på sig ytterkläder • Lugn lektionsavslutning med stolar i ordning 	Alltid Uppföljning sker vid arbetslagsmöte varje måndag under terminens inledande veckor	Undervisande lärare samt arbetslag	Minimera störningsmoment och öka arbetsro
Elever som inte trivs	Försöka identifiera vilka elever det rör sig om, samt grunderna till det	Utvecklingssamtal och vardagsarbete	Mentor och arbetslag	Identifiera de skilda fallen för att sedan kunna gå vidare på grupp-/individnivå
Elever som inte trivs	Öka antal trivselsefrämjande aktiviteter, samt övergripande arbeten (ex. Vår stad)	Vårterminen	Undervisande lärare samt arbetslag	Öka trivsel

Årskurs 9

Utifrån arbetsro: Diskutera klassvis (gruppvis) om kommentarer från enkäten. Varför “fungerar” studieron när klasserna har sin mentor men inte andra lärare och framförallt vikarier?

Göra en vikariemall för arbetsrummet med enkla frågor om uppföljning av lektion. Skriva upp start- sluttider på tavlan samt lektionens innehåll – för tydlighet vad lektionen kommer handla om.

Ta tag i kommentarer/beteenden direkt om det upplevs störande. Samtal hem vid behov och be vårdnadshavarna prata igenom det med eleven.

Hälsa på dem i dörren för att få en lugn start, be eleverna vända och hämta sina saker om de ej är förberedda för lektion (ange sen ankomst om så är fallet).

Utifrån att de ska få den hjälp de behöver: Olika metoder som används i klasser med många elever som vill ha hjälp: Sitta vid katedern, be eleverna skriva sitt namn i kölista på tavlan, bilda små öar där eleverna jobbar tillsammans.

Utifrån trygghet/trivsel i korridoren: Elevrådet bör ta upp i klasserna när de anser att det behöver vara fler vuxna i korridoren.

Utvärdera och följ upp

Uppföljning ska ske kontinuerligt på APT för att säkerställa att all personal är trygg med skolans rutiner kring kränkande behandling. Vi behöver fortsätta att arbeta i våra tre fokusgrupper.

Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen)

Innehåll/beskrivning av åtgärd	Uppföljning	Utvärdering	Ansvarig	Slutsatser/sammanfattande redogörelse
Alla trakasserier ska rapporteras till rektorerna och redovisas på EHT	Skер kontinuerligt på EHT	Skер varje termin på APT alt lärarlagen tillsammans med EHT	Berörd personal	Målet är att förhindra trakasserier
Plan mot kränkande behandling gås igenom i varje klass i början av varje termin	Skер terminsvis i lärarlagen	Skер terminsvis i arbetslagen	Berörda pedagoger	Målet är att förhindra trakasserier
Åk 8 Fältenheten kommer och undervisar i näetik	Skер terminsvis i lärarlaget	Skер terminsvis i lärarlaget	Lärarlaget och Fältenheten	Målet är att förhindra sexuella trakasserier
Skolan har förstärkt vuxennärvaron i omklädningsrum och korridorer	Skер kontinuerligt	Skер kontinuerligt	Berörda pedagoger	Målet är att förhindra trakasserier

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

Mål och åtgärder/aktiviteter innevarande läsår:

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Ansvarig	Hur ska åtgärden/ aktiviteten genomföras och följas upp?	Hur ska åtgärden/ aktiviteten utvärderas?
Säkerställa att alla elever, vårdnadshavare och personal känner till likabehandlingsplanen	Information och samtal	All personal	Information på föräldramöte. En förenklad likabehandlingsplan görs. Planen finns på Västerskolans hemsida. Uppföljning sker på APT	Genom årlig enkät
Arbete med att göra osäkra och riskutsatta miljöer på vår skola säkra	Aktiva vuxna Schemalagda rastvärdar Anställning av socialpedagoger	All personal	Diskussioner på APT, arbetslag och i elevråd	Återkommande kartläggning
Rastaktivitet ska erbjudas	Aktiva vuxna	Socialpedagoger	Följs upp i arbetslaget	Terminsvis
Ökad studiero	Elever i åk 8-9 erbjuds mindre studiegrupp vid behov	Rektor	Lärlaget	Kontinuerligt
Ökad trygghet	Temadag kring värdegrund för hela Västerskolan	Rektorer	Hösten 2018 på APT	Under hösten på APT
Inkluderande lärmiljö, Lärande sammanhang samt trygghet och studiero.	Skolans tre utvecklingsgrupper fokuserar på områdena inkluderande lärmiljö, lärande sammanhang samt trygghet och studiero.	Specialpedagoger och förstelärare.	Grupperna träffas 1 gång/månad och där ingår all personal. Följs upp på APT	Utvärderas på APT

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

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.

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

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

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

Ansvar

Förskolechefens/rektors ansvar

- Förskolechefen/rector 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. Förskolechefen/rector 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.
- Förskolechef/rector har ansvar att upprätta plan mot kränkande behandling, att säkerställa att rutiner finns på enheten och dokumentera arbetet i enlighet med diskrimineringslagen. Förskolechef/rector har även ett ansvar att se till att planer och rutiner följs, analysera, vidta åtgärder och följa upp.
- När förskolechef/rector 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.
- Förskolechef/rector 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.
- Förskolechef/rector har ett ansvar att se till att åtgärder vidtas för att förhindra att liknande händelser inträffar igen.
- Förskolechef/rector 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 utpekats som den som utsatt barnet/eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.
- Förskolechef/rector 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.
- Förskolechef/rector har ett ansvar att se till att dokumentation av händelsen, utredningen, anmälningar samt åtgärder sker på ett korrekt sätt.

Medarbetarnas ansvar

- Ingen medarbetare för utsatta 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 förskolechef/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.
- Förskolechef/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

Rutiner för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier

En trygg och nära relation mellan personal och elev skapar förtrolighet och möjlighet för eleven att berätta om någon elev upplever trakasserier eller kränkande behandling. Kunnig och lyhörd personal upptäcker om elever far illa i skolan. Nära och öppen dialog med vårdnadshavare ger kunskaper om elevernas upplevelser och eventuell otrygghet/utsatthet.

Forum för att upptäcka kränkning, diskriminering och trakasserier är bl a elevhälsosamtal, lagmöten, utvecklingssamtal, observationer av personal, elevenkät, direkt information från elever och vårdnadshavare.

Om barnet/eleven anser att den blivit utsatt för en kränkning och detta kommer till verksamhetens kännedom måste alltid en utredning göras – oavsett hur personalen ser på situationen.

Händelser som alltid bedöms som kränkningar:

- Barnet/eleven deltar i lek där det förekommer våld eller verbala kränkningar
- Barnet/eleven blir utsatt för kroppsligt våld som inte är av ringa art (ringa art kan exempelvis vara en knuff som inte upplevs som särskilt allvarligt menad)
- Barnet/eleven är utsatt för hot
- Barnet/eleven kan identifieras på bilder som sprids på sociala medier och som upplevs som kränkande
- Barnet/eleven är utsatt för att kränkande texter sprids som handlar om barnet/eleven
- Barnet/eleven är utsatt för sexuella övergrepp av elev eller personal
- Barnet/eleven är utsatt för kränkningar av personal där personalen utnyttjar sin maktbefogenhet och behandlar barnet/eleven på ett kränkande sätt
- Barnet/eleven är utsatt för utfrysning
- Barnets/elevens tillhörigheter utsätts för skadegörelse
- Barnet/eleven är utsatt för ryktesspridning av negativ art
- Barnet/eleven är utsatt för mobbning (form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag)

Händelser där personalen ska vara observant:

- Det finns misstanke om kränkningar – men barnet/eleven har själv inte sagt något
- Barnet/eleven visar tecken på att vara utsatt för kränkningar
- Kamrater till barnet/eleven/vårdnadshavare/andra i omgivningen uttrycker oro
- Barnet/eleven har frånvaro som kan bero på kränkningar
- Barn/elev som kränker andra kan i sin tur vara utsatt för kränkningar

Händelser som normalt inte ska betraktas som kränkningar:

- Normala lekar där det kan uppkomma situationer där barn/elever kommer i konflikt med varandra men där situationen reds ut relativt omgående och där det objektivt kan konstateras att någon kränkning inte skett
- Normala tillsägelser från personal till barn/elever att exempelvis följa ordningsreglerna
- Personal som handgripligen tar tag i barn/elever där situationen kräver det och ingreppet är befogat (ej mer handgriplighet än vad situationen kräver)
- Disciplinära åtgärder i enlighet med skollagen

Hur definieras diskriminering/trakasserier?

- Barn/elev missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med diskrimineringsgrunderna
- Förutsätter någon form av makt hos den som utför diskrimineringen
- Barn/elever kan inte diskriminera varandra

Exempel

- Nedsättande tilltal
- Ryktesspridning
- Förlöjligande
- Rasism
- Homofobi
- Elev utestängs från aktiviteter på grund av funktionshinder
- Lokaler är inte handikappanpassade
- Hänsyn tas inte till elevs allergi
- Alternativa maträtter erbjuds inte till elever som på grund av religion avstår viss mat
- Klädregler som kan upplevas diskriminerand
-

Rutiner för att anmäla

När en elev känner sig kränkt, diskriminerad eller trakasserad är det viktigt att den vänder sig till någon personal på skolan som den har bra kontakt med eller den som eleven upplever lyssnar bäst. Det kan även vara att eleven ser någon annan som blir utsatt.

Om en vårdnadshavare eller anhörig märker att barnet blir utsatt är det lika viktigt att den omgående vänder sig till personal på skolan, i första hand elevens mentor.

Personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. Även om personalen inledningsvis bedömer att det inte är en kränkning är det elevens upplevelse som medför att en anmälan ska ske. Personalen anmäler skyndsamt kränkningen till rektor genom att fylla i blanketten ”Anmälan till chef om kränkande handling” som finns på Inblicken. Uddevalla kommun har gemensamma rutiner och blanketter för anmälan från personal till rektor om elev upplever kränkning.

Rektor anmäler skriftligt och skyndsamt kränkningen till huvudmannen genom att sända vidare blanketten till huvudmannen och att meddela att utredning startar.

Rutiner för att utreda

Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna. Denna skyldighet är delegerad till rektor. Vanligtvis är det elevens klassföreståndare/mentor som ansvarar för att kränkningen utreds. Utredningen ska leda fram till bedömning och eventuella åtgärder. Intervjuer sker i ett utforskande och neutralt klimat för berörda elever. Vårdnadshavare informeras om utredningen och kan även förekomma som uppgiftslämnare. Vanligt är att själva utredningen ger en tydligare bild för alla inblandade och kan även tydliggöra det inträffade på ett sätt som löser situationen. Men det kan även leda fram till åtgärder för de inblandade som kan innebära ett långsiktigt arbete både på individ- och organisationsnivå. Utredningen dokumenteras och delges rektor. I vissa situationer kan det även bli aktuellt med skolans disciplinära åtgärder, anmälan till socialtjänst och/eller polis.

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 trakasserierna ska upphöra. Bedömning av vilka åtgärder som måste vidtas grundas på vad som framkommer vid utredningen. Vanligast, för att komma åt kränkningar och trakasserier, är reflekterande samtal med berörda elever. Kontakt med vårdnadshavare brukar också tas. Andra åtgärder kan vara att ha ökad uppsikt, tilldela en resursperson, göra insats med hjälp av kurator. Vid särskilda fall kan det bli aktuellt med disciplinära åtgärder såsom avstängning inom ramen för skollagen. Åtgärderna dokumenteras i utredningen och i PMO.

Uppföljning och utvärdering av åtgärderna

Åtgärderna följs upp och utvärderas oftast tillsammans med elev för att kontrollera att kränkningarna upphört.

Information till berörd elev och vårdnadshavare

Den som genomför utredningen samtalar med elev och vårdnadshavare om åtgärden.

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/förskolechefen. 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

årskurserna 4-7

Annika Egle Svensson

0522-697105

Rektor

årskurserna 8-9

Christina Öberg

0522-697101

Verksamhetschef

Peter Madsen

0522-697008

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.



Regler för Västerskolan 4-9 läsåret 17/18

Reglerna gäller alla som verkar inom skolan och är till för att skapa trivsel, trygghet och studiero. Vi reviderar reglerna tillsammans varje år i samverkan med elever och personal.

Om reglerna inte hålls finns en konsekvenstappa för eleverna. Om personal brister utreder rektor.

På skolan ska vi alla

- Visa varandra respekt genom att uppträda trevligt och uppmuntrande mot varandra. Uppstår konflikter så ansvarar skolans vuxna för att hjälpa elever med konflikthantering. Kränkningar och mobbing är förbjudet och utreds omgående utifrån skolans likabehandlingsplan.
- Hålla studiero i klassrummet. Hjälptill genom att göra de uppgifter som läraren instruerar dig om. Du skall inte störa dina skolkamrater eller dig själv, du skall komma i tid och ha med rätt utrustning. Du skall inte använda mobil eller annan utrustning på felaktigt/störande vis. Läraren avgör vad som är att bryta mot studieron.
- Använd ett vårdat språk och var noga med att inte sår andra genom vad du säger. Om du sårat någon är det ditt ansvar att be om ursäkt.
- Vara rädd om skolans lokaler och utrustning. Städa alltid upp efter dig. Du kan bli ersättningskyldig om du förstör med uppsåt eller oaktsamhet.
- Förvara alla ytterkläder och skor i skåpen eller på den plats din lärare anvisar.
- Hjälps åt att skapa en trevlig matmiljö. Vi ska ha bra bordsskick och torka upp efter oss om vi råkat söla. Ytterkläder och datorer lämnar vi utanför och mobiltelefoner lämnar vi i skåp eller ficka.
- Hjälps åt att hålla skolan fri från starka dofter.

Förbud

Om man överträder förbud kommer föräldrar att kontaktas omgående.

- Det är förbjudet att röka/snusa/e-cigarett, använda energidryck, alkohol eller droger.
- Det är förbjudet att ha med farliga föremål.
- Det är förbjudet att fota/filma utan tillåtelse.
- Det är förbjudet att ta med nötter eller annat livsmedel som innehåller nötter.

Konsekvenser för de elever som bryter mot våra ordningsregler

Vid upprepade brott mot reglerna kommer ett nytt trappsteg tas uppåt i konsekvenstrappan.

Del 1

Tillsägelse

Beslagtagning av farliga/störande föremål.

Tillsägelse igen och ett kort allvarligt samtal i syfte att få eleven att nå bättring.

Utvisning och brev hem om återläsningstid eller kvarsittning.

Om du som elev vid upprepade tillfällen bryter mot reglerna eller om förseelsen är synnerligen allvarlig, följs del 2 i konsekvenstrappan.

Del 2

Samtal hem och samtal med klassföreståndare/mentor.

Möte med hem och skola för beslut om åtgärder.

Rektorsbeslut om skriftlig varning, avstängning eller andra disciplinära åtgärder.

Observera!

Det kan i vissa fall bli aktuellt med anmälan till barn och utbildningsnämnd, socialtjänsten och polis.

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 genomföras 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, 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 förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller 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 skäligen 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 skäliga 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 förklarat 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