



Rektor: Tomas Ländström  
Tel: 0522-696941  
Mejl: tomas.landstrom@uddevalla.se

## **Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Verksamhetens namn: Östrabo Y**  
**Enhet: Industritekniska programmet**

**Gäller läsåret: 24/25**

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

## Innehållsförteckning

Plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	1
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 .....	5
3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter .....	5
4. Beskrivning av hur framtagande, samverkan, spridning, utvärdering m.m. av plan mot diskriminering och kränkande behandling samt dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker .....	5
4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året .....	5
4.2 Beskrivning av 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 .....	8
4.4 Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.) .....	8
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 .....	9
5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det? .....	9
5.1 Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande .....	9
5.1.1 Så här medverkar elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet: .....	10
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 .....	11

5.4	Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar) .....	12
5.5.	Utvärdera och följa upp .....	12
5.6	Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen) och kränkande behandling (6 kap skollagen) .....	12
5.7.1	Utvärdering av FÖREGÅENDE LÄSÅRS mål och åtgärder/aktiviteter .....	14
5.7.2	Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår .....	14
6.	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.....	15
6.1	Förhållningssätt.....	15
6.2	Syfte.....	15
6.3	Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier? .....	16
6.4	Förebyggande åtgärder .....	16
6.5	Ansvar.....	16
7.	Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp kränkningar/trakasserier .....	18
7.1	Vad är en kränkning/trakasserier?.....	18
7.2	Dessa rutiner har enheten för att anmäla, utreda och åtgärda kränkningar/trakasserier .20	
7.2.1	Vad gör jag som elev om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det? .....	21
7.2.2	Vad gör jag som elev, förälder eller anhörig om jag upplever/upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och vill anmäla det? .....	21
7.2.3	Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor .....	21
7.2.4	Så här anmäler rektor en utredning om kränkning/diskriminering till huvudmannen .22	
7.3	Åtgärda och sätta stopp för kränkningarna och trakasserierna (när de inträffat).....	22
7.3.1	Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs:.....	22
7.3.2	Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna .....	22
7.3.3	Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna:.....	22
7.3.4	Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna .....	22
7.3.5	Så här informeras berörda elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder: .....	22
8.	Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs .....	23

# 1. Inledning

6 kapitlet i skollagen har till syfte att skydda 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 elevers lika rättigheter och möjligheter samt att förebygga och förhindra att kränkande behandling sker. Detta arbete dokumenteras i en 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 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:

Skolväsendet vilar på demokratins grund. Skollagen (2010:800) slår fast att utbildningen inom skolväsendet syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Undervisningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Var och en som verkar inom skolan ska också främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö.

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

#### 3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter

Östrabo Y är en del av Uddevalla gymnasieskola som utgör ett skolhus, här studerar ca 700 elever. På rektorsområde Linda Lehtinen går ca 380 elever fördelat på Naturvetenskapsprogrammet med drygt 230 elever och ca 150 elever på Vård och Omsorgsprogrammet (VO). På VO är ca 15 % av eleverna pojkar och 85 % är flickor. För oss är det viktigt att alla elever trivs och känner sig trygga och därför har vi tillsammans på Östrabo 1 tagit fram gemensamma trivselregler som vilar på vår värdegrund och gymnasieskolans styrdokument.

#### Trivselregler Östrabo Y:

##### **VISA RESPEKT FÖR VARANDRA**

På Östrabo 1 gör vi det genom att ha en positiv attityd till alla, hälsa på varandra och hjälpa varandra när det behövs.

##### **VISA RESPEKT FÖR VÅR UTBILDNING**

På Östrabo 1 gör vi det genom att komma i tid till lektioner, aktivt delta i undervisningen och lyssna när andra pratar.

##### **VISA RESPEKT FÖR VÅR ARBETSMILJÖ**

På Östrabo 1 är vi rädda om våra gemensamma lokaler och läromedel. Alla hjälps åt för att skapa en trivsamt miljö.

### **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 Främjande insatser och övergripande ramar

##### **Augusti-September**

Klassindelning och gruppindelning genomförs av rektor och administratörer, i detta arbete tas diskrimineringsgrunderna samt elevernas arbetsmiljö och trivsel i beaktande. Vi fördelar så jämt så möjligt utifrån kön, meritvärde samt etnisk bakgrund.

Vid höstterminens start, under lärarnas första arbetsveckor, informerar rektor lärarna inom verksamheten om hur arbetet mot diskriminering och likabehandling bedrivs samt hur anmälningsrutinen går till. Ett förslag till ny handlingsplan arbetas fram tillsammans med personal på respektive program.

Vid terminsstart och på något av de första klassråden skall mentor gå igenom och diskutera förslag till plan med eleverna. Eventuella synpunkter förs vidare till rektor. Färdig

handlingsplan presenteras senast sista oktober. Planen läggs ut på hemsidan, skickas ut i mejl till personal.

Vid terminsstart diskuterar (och informerar) mentorer och elever skolans värdegrund och trivselsregler, synpunkter samlas in och de fastställs sedan via klassråd, programråd och dialogmöten (tidigare APT). I skolans informationsskrift som skickas ut till elever och vårdnadshavare finns trivselregler och policys i olika frågor angivna.

I samband med att eleverna får kvittera ut de bärbara datorer som de lånar av skolan, diskuteras vilken värdegrund som gäller vid användandet av datorerna t. ex hur vi uppträder mot varandra på sociala medier, eleverna får skriva under ett avtal om vilka regler som gäller.

### **September-november**

Ny handlingsplan och trivselregler fastställs.

Vid föräldramötet i åk 1 ges information om Diskrimineringslagen och Skollagens kap 6 om åtgärder mot kränkande behandling och handlingsplanen.

Under oktober sker en sammanställning på antalet kränkningar per rektorsenhet som är anmälda under perioden juni-juni förgående läsår. Här ser man också en sammanställning på fysisk plats där kränkningarna som är anmälda har skett.

Under hösten görs en skydds rond på skolan. Vid ronden deltar skolans elevskyddsombud.

Uppföljning och utvärdering av skolans arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling sker genom en elevenkät som genomförs i oktober. Resultatet av enkäten redovisas för personalen på APT i november och förslag på nya mål och åtgärder diskuteras. Mentor redovisar resultatet för klassen på ett klassråd under november/december och senast sista skolveckan på höstterminen ges eleverna möjlighet att ge förslag på nya mål och åtgärder till nästa plan.

### **Mars-april-maj**

En trivsel- och trygghets rond genomförs. Vid ronden deltar skolans elevskyddsombud.

Ytterligare en uppföljande elevenkät görs för att följa upp läsåret utifrån trygghet och studiero.

### **Kontinuerligt under läsåret**

All organisering och planering av utbildningen som till exempel antagning, schemaläggning, klassindelning och lokalutnyttjande görs med hänsyn till att inte någon skall diskrimineras utifrån diskrimineringsgrunderna. Varje ny förändring eller beslut skall alltid granskas utifrån lagens krav.

Undervisningen skall genomsyras av vår demokratiska värdegrund och synen på människors lika värde. Varje lärare skall i sin planering av undervisningsformer och vid genomförande av undervisningen vara uppmärksam på att motverka kränkning och diskriminering.

Varje enskild lärare planerar och dokumenterar hur de aktivt arbetar för att motverka kränkande och diskriminerande behandling i sin undervisning. Dokumentationen sker i lärarnas ordinarie kurs- och lektionsplanering. Lärarna följer upp arbetet i sina ordinarie utvärderingar som sker under läsåret och vid läsårsslut.

Eleverna har möjlighet att kontinuerligt ta upp frågor kring trivsel och trygghet i klassråden, programråd samt till elevskyddsombuden.

Vid utvecklingssamtal och hälsosamtal (för alla elever åk 1, med skolsköterska) tas elevens studiesituation upp, bland annat utifrån planens vision om trygghet, utveckling och trivsel. Mentor och skolsköterska rapporterar vid behov till rektor. Skolsköterskan gör en sammanställning på klassnivå utifrån hälsosamtalen. Denna delges rektor och mentorer.

En viktig del för skolans trivsel och ett viktig led i vårt arbete med likabehandling är skolans café samt reception som är centralt beläget i skolan. Caféet blir en naturlig mötesplats för elever och personal. Att vuxna vistas tillsammans med eleverna i deras upphållsutrymme bidrar till att skapa trygghet för eleverna.

Mentorer har ansvar att kontinuerligt (1 ggr/v) följa upp varje elevs närvaro, vid uppmärksammas frånvaro hålls ett samtal med elev om orsak till denna. Här finns god möjlighet att upptäcka orsak till elevs frånvaro som så som om den härrör till diskriminering eller kränkande behandling.

Vi stävar efter att alla våra APL-handledare har gått Skolverkets utbildning till handledare, här ingår arbete mot diskriminering och kränkningar.

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

##### Klassråd (mentor och elever)

Minst en gång i månaden, dock alltid i anslutning till programråd. Frågor om till exempel trivsel och trygghet kan lyftas av elever i klassen som fattar beslut om att föra frågan vidare till programråd eller direkt till rektor. På dagordningen skall det finnas en obligatorisk punkt som följer upp skolans arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Klassrådet utser två representanter till programrådet. Klassråden tar fram förslag till trivselsregler.

##### Programråd (elever och rektor)

Sker minst två gånger per termin. I programrådet behandlas bla. de frågor som klassrepresentanterna fått i uppdrag att föra vidare och frågor som rektor eller annan personal vill ta upp med eleverna. På dagordningen skall det finnas en obligatorisk punkt som följer upp skolans arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling och uppföljningen dokumenteras i protokollet. I programrådet skall resultatet från elevenkäten och de olika klassernas förslag på åtgärder behandlas. Vissa av frågorna går vidare till personal på APT eller verksamhetsträffar. Andra frågor besvaras vid mötet eller någon får i uppdrag att utreda frågan vidare och återkomma med svar/lösning. Klassrepresentanterna tar också med sig frågor och förslag från t. ex rektor att diskutera i klassråden och sedan återkoppla till rektor eller programråd. Programråden utser elevskyddsombud.

## Elevskyddsombud

Varje program utser minst två elevskyddsombud. Elevskyddsombudet deltar på skyddsrund, vid skolans trivsel- och trygghetsrund samt i arbetet med att utvärdera och upprätta skolans handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling.

Två gånger per läsår genomförs utvecklingssamtal med elever där vårdnadshavare erbjuds att medverka (om elev är omyndig). Frågor kring trygghet, trivsel, arbetsmiljö, diskriminering och kränkande behandling ingår i utvecklingssamtalet.

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

Personalen diskuterar värdegrund med eleverna i uppstart och med kontinuitet under läsåret. De är med och arbetar fram plan samt trivselregler tillsammans med eleverna. De arbetar sedan kontinuerligt med eleverna i de resultat och analyser som sker under läsåret utifrån tidsplan. Personal arbetar, under rektors ledning, med upprättande, uppföljning, analys och åtgärder under verksamhetsträffar och APT utifrån ovan nämnda tidsplan.

Två gånger per läsår genomförs utvecklingssamtal med elever där vårdnadshavare erbjuds att medverka (för omyndiga elever). Frågor kring trygghet, trivsel, arbetsmiljö, diskriminering och kränkande behandling ingår i utvecklingssamtal. Samtalen sammanställs och återges på klassnivå alternativt på individnivå till rektor.

Mentorer har ansvar att kontinuerligt (i ggr/v) följa upp varje elevs närvaro, vid uppmärksammas frånvaro hålls ett samtal med elev om orsak till denna. Här finns god möjlighet att upptäcka bland annat om elev har frånvaro pga. diskriminering eller kränkande behandling.

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

Vid nyanställning ansvarar rektor för att informera om planen och arbetet kring diskriminering och kränkande behandling. Då det gäller VFU-kandidater är det handledaren som bär detta ansvar.

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

Information sker på föräldramöte för vårdnadshavare åk 1 under ht.

I skolans informationsskrift som skickas ut till alla nya elever och vårdnadshavare finns trivselregler och policys i olika frågor angivna, här finns också hänvisningar till planer och skolans värdegrundsarbete på hemsidan.

Två gånger per läsår genomförs utvecklingssamtal med elever där vårdnadshavare erbjuds att medverka. Information om planen och frågor kring trivsel, arbetsmiljö, diskriminering och kränkande behandling ingår i utvecklingssamtalet. Vid behov förs frågor vidare till elevhälsa och rektor.

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

Antalet anmälda kränkningar sammanställs årligen av rektor. Det analyseras sedan utifrån kön, antal i förhållande till program i Uddevalla gymnasieskola, fysiska platser och vilken typ av händelser det handlar om. Man letar efter generella mönster för att hitta prioriterade områden att arbeta med framåt.

Trygghetsvandringen på våren följer upp enkätens svar på ev. otrygga plaster som framkommit under höstterminen.

Sammanställning av hälsosamtalen bidrar till en helhetsbild tillsammans med övrigt material. Allt sammanställs sedan och personal arbetar, under rektors ledning, med uppföljning, analys och åtgärder under APT och verksamhetsmöten utifrån ovan nämnda tidsplan.

## 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 elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande

För att skapa en god miljö i verksamheten är personal och elever delaktiga i att arbeta framtrivselregler och på så sätt skapa ett bra bemötande och förhållningssätt till varandra:

### VISA RESPEKT FÖR VARANDRA

På Östrabo 1 gör vi det genom att ha en positiv attityd till alla, hälsa på varandra och hjälpa varandra när det behövs.

### VISA RESPEKT FÖR VÅR UTBILDNING

På Östrabo 1 gör vi det genom att komma i tid till lektioner, aktivt delta i undervisningen och lyssna när andra pratar.

### VISA RESPEKT FÖR VÅR ARBETSMILJÖ

På Östrabo 1 är vi rädda om våra gemensamma lokaler och läromedel. Alla hjälps åt för att skapa en trivsamt miljö.

Syftet är att stärka de positiva förutsättningarna för en likabehandling i verksamheten. Arbetet mot diskriminering i verksamheten omfattar alla diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Genom utbildning/information till alla elever, baserad på kunskap om hur diskriminering,

trakasserier och kränkningar uppstår samt vilka faktorer som skapar en trygg miljö där alla respekteras som de är, är målet är att skapa en trygg miljö och förstärka respekten för allas lika värde. Detta bedrivs kontinuerligt i och utan förekommen anledning.

Verksamheten kartlägger regelbundet eleverns trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling genom enkäter samt olika mötes/diskussionsforum såsom klassråd, programråd men också i enskilda möten med skolans personal.

Utifrån samtal, kartläggning och insamlat material analyseras verksamheten utifrån diskriminering och kränkningar. Prioriterade områden att arbeta med identifieras och åtgärder sätts in och mål sätts upp. Tidigare insatser utvärderas för att se om de varit relevanta. Elever och personal är delaktiga i denna process genom diskussion och synpunkter. Vem som är ansvarig för vilken insats belyses. Utifrån riskerna formuleras konkreta och uppföljningsbara mål för arbetet (kränkande behandling). Aktiva åtgärder genomförs kontinuerligt för att motverka diskriminering och trakasserier.

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

Se 5.2

## 5.2 Undersöka risker - kartläggning

Årligen genomförs enkäten trygghet och studiero för att få en bred kartläggning av elevernas upplevda situation. Vi använder oss av vårt utvärderingsverktyg UTV5 som är känt av eleverna.

Eventuella anmälningar under året sammanställs för att se om det finns mönster.

Varje kurs utvärderas utifrån bla. hur väl elevens upplever sig ha blivit bemött av lärare och elever.

Regelbunden avstämning med skolledning och arbetslag på verksamhetsträff.

Analys av hälsosamtal för årskurs 1 vad gäller frågorna om trivsel i klassen/på skolan sker kontinuerligt under läsåret.

Mentorer samtala med eleverna på utvecklingssamtal och mentorstid, frågor om det sociala klimatet i klassen, om man känner sig trygg och om studiemiljön.

Rektor samtalar med eleverna på programråd.

Skyddsronnd med elevskyddsombud, skyddsombud och rektor.

Trygghetsvandring utförs årligen under vårterminen för att identifiera otrygga platser på skolan.

Vid planering av nytt läsår vad det gäller tjänster, schema och gruppindelning tas erfarenhet från föregående läsår alltid i beaktande. Stor vikt läggs då utifrån diskrimineringsgrunder, elevernas arbetsmiljö och trivsel.

5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:

Förebyggande:

Enstaka elev känner sig inte trygg i skolan, resterande uppger att de känner sig trygga. Någon ytterligare beskriver dock att det finns platser som upplevs mindre trygga. Många uppger dock att de inte vet var man vänder sig då man känner sig otrygg.

Sammanställningen av antalet kränkningar visar att:

det under läsåret 22/23 gjordes inga anmälningar av kränkningsärenden till huvudman.

Vi kan se i sammanställningen att de kränkningar som sker, sker i våra allmänna ytor på skolan.

Elever i olika typer av möten med mentorer eller rektor uppger att de känner sig trygga i skolan.

Främjande:

Vid undersökningen har framkommit att vi har en mycket låg andel av elever som upplever att de har blivit utsatta för diskriminering eller kränkande behandling och att de känner sig trygga skolan.

### 5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen

Analysen är att vi fortsatt har en stor del av våra elever som vet om att det finns en diskrimineringslag, eller att skollagen skriver om kränkningar. Vi ser också att allt för många inte vet hur man anmäler kränkande behandling. Vi kan också se att i de enstaka fall där elev känner sig utsatt så väljer man att inte informera skolan. Vi kan se att vår rutin kring att informera eleverna om kränkningar och diskriminering inte når hela vägen fram till alla elever.

Vi ser att vi i olika enkäter (gymnasieskolans egna samt Skolinspektionens) över de senaste 3-4 åren har resultat som uppvisar att våra elever på IN-programmet upplever sig trygga i skolan. Detta stämmer med den dialog som sker mellan rektor och programråd samt mellan mentorer och elever på div. olika möten. Då vi samtalar med eleverna kring tex. deras skolfrånvaro uppger ingen under läsåret att det handlar om att man upplever otrygghet i skolan, det handlar om andra saker. Hälsosamtalen är också samstämmigt med resultaten i enkäterna och i samtalen i övrigt.

Främjande:

Då resultaten visar att eleverna upplever god trygghet ser vi att vi arbetar främjande i vår verksamhet. Vi har god ordning och struktur på våra lektioner, detta genererar god arbetsmiljö även i allmännytor. Analysen är att vi har en fungerande verksamhet som skapar trygga elever och miljöer.

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

Förebyggande:

Tydligare uppdrag, med förväntan om återkoppling, från rektor till mentor som ansvarar för att gå igenom planen med sina elever.

Mål: att öka vetskapen om den lokala planen och hur man anmäler diskriminering/kränkande behandling.

Tydligare uppdrag, med förväntan om återkoppling, från rektor till mentor som ansvarar för att gå igenom ordningsreglerna med sina elever.

Mål: Att öka kunskapen om att det finns ordningsregler på skolan.

Att se över och gå igenom rutinerna kring APL kring diskriminering/kränkande behandling. Skapa en tydlig rutin för uppföljning.

Mål: att få en tydlig bild av hur kommunikationen ska ske mellan skola och APL-plats med avseende på diskriminering och kränkande behandling.

Främjande:

Vi befäster vårt arbetssätt för att fortsatt ha en låg andel av elever som upplever att de har blivit utsatta för diskriminering eller kränkande behandling. Vi har på IN-programmet arbetat med att stärka gruppdynamiken så att de ska känna trygghet i var de ska sitta men också för att utmana dem att arbeta med dem de kanske inte umgås så mycket med i övrigt.

Ny närvarorutin som är generell för hela gymnasieskolan ger en ökad möjlighet att få information kring om en elev upplever sig trygg i skolan.

## 5.5. Utvärdera och följa upp

Uppföljning: Kontroll under pågående period att beskrivna insatser sker görs i samband med trygghetsvandring, enkäten sker 2 ggr/läsår, hälsosamtal, utvecklingsamtal samt varje tertiäl i samband med SKA-arbetet med trygghet och studiero och resultatuppföljning.

Utvärdering: Kontroll vid ett visst tillfälle huruvida målen uppnås och vidtagna åtgärder får önskad effekt sker vid den årliga enkäten.

Redogörelse över den uppföljning och utvärdering som gjorts av det tidigare arbetet med aktiva åtgärder görs i samband med utarbetandet av nya planen under höstterminen.

## 5.6 Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier (diskrimineringslagen) och kränkande behandling (6 kap skollagen)

Innehåll/beskrivning av åtgärd	Uppföljning	Utvärdering	Ansvarig	Slutsatser/ sammanfattande redogörelse
Tydligare uppdrag, med förväntan om återkoppling, från rektor till mentor som ansvarar för att gå igenom planen med sina elever.	Enkät	I samband med ny plan	Rektor och mentorer	Vi kan se att vi inte nått ut fullt med informationen till våra elever ännu. Detta måste bli bättre så att högre andel av våra elever känner till att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling.
Öka medvetenheten kring diskriminering och kränkande behandling genom diskussioner på mentorstiden och i vårdkurserna där bemötande är centrala begrepp.	Enkät	I samband med ny plan	Rektor och mentorer	Diskussioner som sker med viss regelbundenhet och över tid för att befästa kunskaper om diskriminering och kränkande behandling.
Tydligare uppdrag, med förväntan om återkoppling, från rektor till mentor som ansvarar för att gå igenom ordningsreglerna med sina elever.	Enkät	I samband med ny plan	Rektor och mentorer	Vi kan se att vi inte nått ut fullt med informationen till våra elever ännu. Detta måste bli bättre så att högre andel av våra elever känner till att det finns ordningsregler i skolan.
Att se över och gå igenom rutinerna kring APL kring diskriminering/kränkande behandling. Verka för att fler handledare går Skolverkets utbildning.		I samband med ny plan	Rektor och APL-samordnare	

### 5.7.1 Utvärdering av FÖREGÅENDE LÄSÅRS 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/akti viteter	Om åtgärden/ aktiviteten ej genomförts – finns behov att genomföra den kommande läsår?
Att alla elever skall känna sig trygga i skolans lokaler och att inte några  kränkningar uppstår.	Skolsköterska informerar åk1 via hälsosamtal	Ja	Ja	-	-
Se ovan.	Kurator går ut till klasserna i årskurs 2 och pratar om psykosocial hälsa	Ja	Ja	-	-
Se ovan.	Mentorer går igenom och arbetar med denna plan med eleverna under höstterminen.	Ja, den lyfts på mentorstid.	Nej	Informera tydligare på mentorstid, klassråd, programråd och föräldramöten. Uppföljning sker via enkät trygghet och studiero.	Ja

### 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?
Att öka kännedomen om den lokala planen och hur man anmäler diskriminering/kränkande behandling.	Tydligare uppdrag från rektor till mentor om att informera om	Rektor och mentorer	Mentorer informerar tydligare och processar mer genom	I samband med en ny plan
	den lokala planen och hur man anmäler kränkande behandling, trakasserier.		diskussioner på mentorstid.  Rektor pratar om planen och anmälningsrutiner på programråd och föräldramöten.  Uppföljning sker via enkät trygghet och studiero.  Lärarna återkopplar till rektor då man informerat påmentorstiden.	
Att öka kunskapen om att det finns ordningsregler på skolan.	Diskussioner om ordningsregler och varför de finns i respektive klass.	Rektor och mentorer	Genom diskussioner i klasserna på mentorstid, i kurserna samt på programråd.  Uppföljning sker i elevenkät.	
Att få en tydlig bild av hur kommunikationen ska ske mellan skola och APL-plats med avseende på diskriminering och kränkande behandling.	Ta del av dokumentation och rutiner kring APL.	Rektor och APL-samordnare		

## 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 elever har rätt att mötas med öppenhet, respekt och professionalitet och vistas i en miljö som är fri från trakasserier.

### 6.2 Syfte

Inom barn och utbildningsförvaltningens verksamheter ska ett förebyggande och främjande arbete planeras, organiseras, genomföras och följas upp.

Det ska 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, ska 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, så även 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 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 elever inte diskrimineras i sina verksamheter. Diskrimineringslagen beskriver även att utbildningsanordnare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter för 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 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 utpekats som den som utsatt eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.

Rektor har ett ansvar att se till att berörd 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 får utsätta 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 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.

Ansvarig utredare ansvarar för att dokumentationen innehåller en redogörelse för de riktlinjer och rutiner som finns och planeras i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, att den ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder och att den ska innehålla en redogörelse för hur den föreslagna samverkansskyldigheten fullgörs.

## **7. Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp kränkningar/trakasserier**

### ***Bestämmelser enligt skollagen om anmälan:***

En lärare, förskollärare eller annan 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.

En rektor 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 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 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 elevens upplevelse som medför att en anmälan ska ske.

### ***Bestämmelser enligt skollagen om utredning:***

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.

Denna skyldighet är delegerad till rektor.

Lagtext diskrimineringslagen: Om en utbildningsanordnare får kännedom om att 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.

#### **7.1 Vad är en kränkning/trakasserier?**

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

#### **Händelser som alltid bedöms som kränkningar:**

Eleven deltar i lek där det förekommer våld eller verbala kränkningar

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)

Eleven är utsatt för hot

Eleven kan identifieras på bilder som sprids på sociala medier och som upplevs som kränkande

Eleven är utsatt för att kränkande texter sprids som handlar om eleven är utsatt för sexuella övergrepp av elev eller personal

Eleven är utsatt för kränkningar av personal där personalen utnyttjar sin maktbefogenhet och behandlar eleven på ett kränkande sätt

Eleven är utsatt för utfrysning

Elevens tillhörigheter utsätts för skadegörelse  
Eleven är utsatt för ryktesspridning av negativ art

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 eleven har själv inte sagt något  
Eleven visar tecken på att vara utsatt för kränkningar

Kamrater till eleven/vårdnadshavare/andra i omgivningen uttrycker oro  
Eleven har frånvaro som kan bero på kränkningar

Elev som kränker andra kan i sin tur vara utsatt för kränkningar

Händelser som normalt inte ska betraktas som kränkningar:

Normala tillsägelser från personal till elever att exempelvis följa ordningsreglerna

Personal som handgripligen tar tag i 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?

Elev missgynnas direkt eller indirekt av skäl som har samband med diskrimineringsgrunderna  
Förutsätter någon form av makt hos den som utför diskrimineringen

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 diskriminerande

## 7.2 Dessa rutiner har enheten för att anmäla, utreda och åtgärda kränkningar/trakasserier

1. Personal som upptäcker/får reda på att en kränkning pågår/skett agerar först och meddelar sedan mentor. Rektor informeras skyndsamt om det inträffade. (Observera att det i anmälan av incidenten i detta skede enbart behöver framgå vad som inträffat och vilka som är inblandade.)

Anmälan sker digitalt på Inblicken/rutiner för personal:

[https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular\\_anmalan\\_till\\_huvudman\\_vid\\_krankning/](https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/)

2. Rektor informerar skyndsamt huvudman om att en misstänkt kränkning inträffat.

3. Mentor och eventuellt personal som upptäckt/fått reda på kränkningen ansvarar för att utreda genom att samtala med eleven, som kan ha blivit utsatt för kränkning, samt med elev/elever, som kan ha utfört handlingen, om vad som skett. Utredningen ska belysa vad som inträffat och innehålla en analys av orsakerna. Det är viktigt att ha respektfulla samtal med eleverna, gärna en och en. I samtalet klargör du att kränkningar inte får förekomma. En utredningsmetod kan vara att eleverna skriver ner hur de uppfattat situationen.

### **Bestäm tid för uppföljning med de berörda eleverna om ca en vecka.**

4. Om det rör sig om omyndig elev informerar mentor/utredande personal inblandade elevers vårdnadshavare om vad som skett.

5. Personal som utrett/samtalat med eleverna informerar vid behov rektor under utredningens gång. Rektor gör en bedömning om anmälan till andra myndigheter krävs (socialtjänst, polis, arbetsmiljöverket)

6. Dokumentera samtalen och åtgärder på avsedd digital blankett på Inblicken, utredning kränkning. Dokumentera även uppföljningsarbetet.

7. När ärendet anses avslutat överlämnas dokumentationen automatiskt till rektor via den digitala processen.

8. Om ärendet inte anses löst överlämnas det till rektor och elevhälsoteamet för planering av vidare åtgärder.

### **Anmäla, utreda och åtgärda när elev kränkts/trakasserats/diskriminerats av personal**

1. Elev, eller vårdnadshavare, som får kännedom om att en elev utsatts för kränkning av personal skall kontakta rektor.

2. Personal, vårdnadshavare eller elev som får kännedom om att en vuxen kränker en elev/upplever sig kränkt av vuxen skall skyndsamt informera rektor om händelsen.

Anmälan sker digitalt på Inblicken/rutiner för personal:

[https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular\\_anmalan\\_till\\_huvudman\\_vid\\_krankning/](https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/)

Vårdnadshavare eller elever anmäler på "Anmälningssblankett kränkande behandling" som finns på gymnasieskolans hemsida, alternativt ta kontakt med personal på skolan, i första hand mentor, som hjälper dig att skriva en anmälan om kränkande behandling.

<https://www.uddevalla.se/utbildning-och-barnomsorg/uddevalla-gymnasieskola/om-skolan/handlingsplaner.html>

3. Rektor informerar huvudman via PRO Renata om det inträffade.

4. Rektor startar en utredning för att få elevens och den vuxnes beskrivning av vad som har hänt.

5. Om omyndig elev, kontaktar rektor skyndsamt elevens vårdnadshavare och beskriver vad som hänt. Rektor ansvarar för fortsatt arbete/utredning och eventuella åtgärder samt dokumentation av detta.

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

Anmäl på "Anmälningssblankett kränkande behandling" finns på gymnasieskolans hemsida, alternativt ta kontakt med personal på skolan, i första hand mentor, som hjälper dig att skriva en anmälan om kränkande behandling.

<https://www.uddevalla.se/utbildning-och-barnomsorg/uddevalla-gymnasieskola/om-skolan/handlingsplaner.html>

Anmälan lämnas till rektor som skyndsamt anmäler till huvudman.

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

Anmäl på "Anmälningssblankett kränkande behandling" finns på gymnasieskolans hemsida, alternativt ta kontakt med personal på skolan, i första hand mentor, som hjälper dig att skriva en anmälan om kränkande behandling.

<https://www.uddevalla.se/utbildning-och-barnomsorg/uddevalla-gymnasieskola/om-skolan/handlingsplaner.html>

Anmälan lämnas till rektor som skyndsamt anmäler till huvudman.

7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor

Anmälan sker digitalt på Inblicken/rutiner för personal:

[https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular\\_anmalan\\_till\\_huvudman\\_vid\\_krankning/](https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/)

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

Anmälan sker digitalt på Inblicken/rutiner för personal:

[https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular\\_anmalan\\_till\\_huvudman\\_vid\\_krankning/](https://journal.prorenata.se/contactform/uddevalla-kom/formular_anmalan_till_huvudman_vid_krankning/)

7.3 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. Vilka åtgärder verksamheten genomför i ett specifikt fall beror på vad utredningen i just det fallet visar.

7.3.1 Så här arbetar enheten med att bedöma vilka åtgärder som behövs:

Åtgärderna grundas på vad som framkommer vid utredningen.

Åtgärderna ska dokumenteras, följas upp och utvärderas för att förhindra att trakasserierna/kränkningarna upprepas

Tänkbara åtgärder är att:

Ha återkommande samtal med elever eller studerande och eventuella vårdnadshavare.  
Ha ökad uppsikt, särskilt på platser och vid tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda.  
Göra insatser med hjälp av kurator eller psykolog.

Genomföra disciplinära åtgärder, till exempel avstängning, inom ramen för exempelvis skollagen och högskoleförordningen respektive de arbetsrättsliga reglerna.

7.3.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna:

Anmälan samt utredning dokumenteras i gymnasieskolans elevhälsosystem Pro Renata.

7.3.3 Så här arbetar enheten med uppföljning av åtgärderna:

Uppföljning tidsätts och ansvarsfördelas. Kränkningen följs upp via samtal med de inblandade. Där avgörs om kränkningarna upphört och ärendet kan avslutas eller om fler åtgärder behöver sättas in.

7.3.4 Så här arbetar enheten med utvärdering av åtgärderna:

Samtal med de berörda.

7.3.5 Så här informeras berörda elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder:

Samtal med de berörda.

## **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: Tomas Ländström  
[tomas.landstrom@uddevalla.se](mailto:tomas.landstrom@uddevalla.se)  
0522-696941

Verksamhetschef: Stefan Einarsson  
[stefan.einarsson@uddevalla.se](mailto:stefan.einarsson@uddevalla.se)  
0522-696853

### **Barn och elevombudet (BEO)**

E-post: [beo@skolinspektionen.se](mailto: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](mailto:skolinspektionen@skolinspektionen.se)  
Telefon: 08-586 080 00

### **Diskrimineringsombudsmannen**

Box 3686  
103 59 Stockholm  
e-post: [do@do.se](mailto: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 genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

#### **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 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 jävförhållande, 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 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.

## Utdömning av vite

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

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

5 kap. Ersättning och ogiltighet

## Ersättning

**1 §** Den som bryter mot förbudet 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.