



Upprättad:

2024-12-05

Rektor: Thomas Edlund

Tele: 0522-697414

Mail: thomas.edlund@uddevalla.se

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetens namn: Uddevalla gymnasieskola

Enhet: Östrabo Y EE GLUÖY HV

Gäller läsåret: 2024-2025

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

Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
2.	Värdegrund	3
2.1	Beskrivning av verksamhetens värdegrund:	3
3.	Beskrivning av enhetens specifika förutsättningar för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling	4
3.1	Så här beskrivs enhetens olika verksamheter.....	4
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
4.1	Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året.....	4
4.2	Beskrivning av elevernas medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering.....	4
4.3	Beskrivning av personalens medverkan vid upprättande av planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering.....	4
4.4	Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd i verksamheten (barn/elever/personal/vikarier/VFU-studenter m.m.)	4
4.5	Åtgärder för att planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering ska bli känd hos vårdnadshavare.....	5
4.6	Beskrivning av hur uppföljning, utvärdering, dokumentation och sammanställning av enhetens arbete i enlighet med planen och dokumentationen av arbetet mot diskriminering sker.....	5
5.	Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?	5
5.1.1	Att förebygga risken för kränkningar, diskriminering och trakasserier och främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt att arbeta främjande – så här arbetar verksamheten övergripande	5
5.1.2	Så här medverkar barn/elever/personal i det förebyggande och främjande arbetet:	5
5.2	Undersöka risker – kartläggning	5
5.2.1	Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:	6
5.3	Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen.....	9
5.4	Åtgärder (diskriminering och trakasserier) och mål (kränkningar).....	9
5.5	Utvärdera och följa upp.....	9
5.6	Åtgärder för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier	9
5.7	Åtgärder/aktiviteter för att motverka kränkande behandling (6 kap skollagen)	10
5.7.1	Utvärdering av FÖREGÅENDE LÄSÅRS mål och åtgärder/aktiviteter	10
5.7.2	Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår	10
6.	Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.....	11
6.1	Förhållningssätt	11
6.2	Syfte	11
6.3	Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier?.....	11
6.4	Förebyggande åtgärder.....	12
6.5	Ansvar	12
7.	Upptäcka, anmäla, utreda, vidta åtgärder och följa upp.....	13
7.1	Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier.....	13
7.2	Dessa rutiner har enheten för att anmäla	15
7.3	Dessa rutiner har verksamheten för att utreda.....	16
7.4	Åtgärda och sätta stopp för kränkningarna och trakasserier (när de inträffat)	16
8.	Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs	17

1. Inledning

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

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

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

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

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

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

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

2. Värdegrund

2.1 Beskrivning av verksamhetens värdegrund:

På EI-, Hantverks- och lärlingsprogrammen skall vi, elever och personal, ha en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde. Alla former av diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder skall motverkas och förebyggas. Detta gäller även all annan kränkande behandling. En trygg och utvecklande miljö skall erbjudas alla.

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

3.1 Så här beskrivs enhetens olika verksamheter

Östrabo Y består av tre rektorsenheter. Alla gymnasieprogram som finns på skolan är yrkesförberedande, vilket innebär att eleverna kombinerar studier på skolan med praktik på arbetsplatser runt om i närområdet. På skolan är 743 elever inskrivna totalt. På EI-, Hantverk- och lärlingsprogrammet går det 217 elever där 102 st är pojkar och 115 är flickor.

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

4.1 Tidsplan – beskrivning av åtgärder under året

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

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

Eleverna deltar via mentorstid och elevråd i arbetet med upprättandet av planen. Elevernas svar på enkäter är en väsentlig del i framtagande av planen och dokumentationen av arbetet med diskriminering.

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

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

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

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

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

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

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

Varje år görs trygghetsenkäter av eleverna. Enkätsvaren från eleverna ligger till grund för åtgärder som sker under året. Personalen för på verksamhetsmöte analysera eleverna svar och komma med förslag på åtgärder.

5. Förebyggande och främjande åtgärder – vad innebär det?

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

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

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

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

Varje vecka träffas lärarna arbetslaget för att diskutera de frågor som rör eleverna. Varje vecka träffar rektor övriga professioner inom elevhälsan för att analysera elevers resultat och mående. Över hela gymnasieskolan genomförs digitala enkäter runt elevers upplevelse av trygghet och studiero. Politikerna i utbildningsnämnden har skrivit in ett politiskt mål rörande elevers trygghet och studiero. Tre gånger per år får rektor redogöra för hur arbetet fortgår.

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

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

5.2 Undersöka risker – kartläggning

Eleverna svarar på enkäter årligen där de får svara på frågor gällande otrygga platser på skolan och platser där de eventuellt blivit utsatta. De ligger till grund för åtgärder som behöver göras under kommande år. Återkommande på APT görs en genomgång av utredda händelser för att kunna se mönster och då kunna sätta in åtgärder/ göra förändringar.

5.2.1 Vid kartläggningen/undersökningen av verksamheten har följande framkommit:

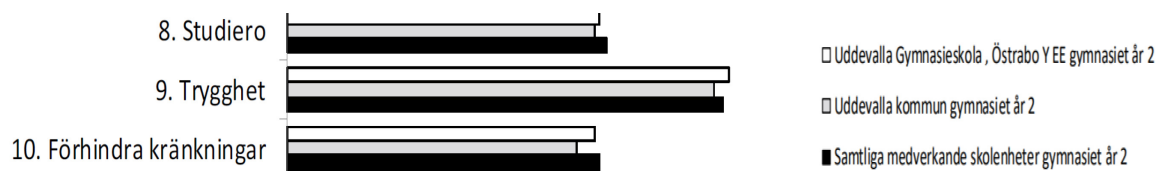
Hantverksprogrammet har under flera år upplevt en större otrygghet och något sämre studiero än övriga program. Denna bild delas av både elever och personal i de enkäter som görs av både Uddevalla kommun och Skolinspektionen.

Elevenkäten från Skolinspektionen genomfördes våren 2022 för elever i årskurs 2. Resultatet jämfört med Uddevalla kommun och nationella siffror visar att våra elever upplever utbildningen positivt. Vi ligger under jämförande resultat både inom Uddevalla gymnasieskola som helhet och nationellt.



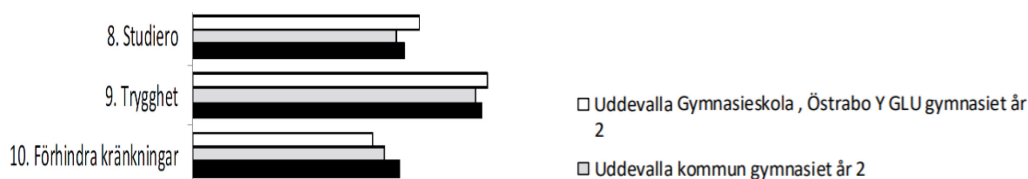
Elprogrammet har under flera år upplevt trygghet och studiero. Denna bild delas av både elever och personal i de enkäter som görs av både Uddevalla kommun och Skolinspektionen. Den samlade bedömningen är att vi har en trygg skola/utbildning som ger eleverna trygghet och studiero.

Elevenkäten från Skolinspektionen genomfördes våren 2022 för elever i årskurs 2. Resultatet jämfört med Uddevalla kommun och nationella siffror visar att våra elever upplever utbildningen positivt. Vi ligger något över Uddevalla gymnasieskola som helhet och något under samtliga medverkande skolenheter förutom området som handlar om trygghet där eleverna ligger något över.



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

Elevenkäten från Skolinspektionen genomfördes våren 2022 för elever i årskurs 2. Resultatet jämfört med Uddevalla kommun och nationella siffror visar att våra elever upplever utbildningen positivt. Vi ligger marginellt över både Uddevalla gymnasieskola som helhet och nationellt men stapeln för förhindra kränkningar urskiljer sig något ur en negativt perspektiv.



Eleverna uppger att de i större utsträckning känner till anmälningsförfarandet på ett mer tillfredställande sätt i år vilket är glädjande då vi arbetet aktivt över tid med våra elever kring frågan.

Våren 2021 genomfördes Uddevalla Gymnasieskolas omarbetade enkät gällande Trygghet och studiero. Hösten 2022 genomfördes samma enkät igen. Här nedan redovisas elevernas svar som genomfördes hösten 2024.

Nedan följer svaren från eleverna från respektive program:

El-programmet:

- *Ett snitt visar att eleverna upplever studiero i hög grad. Vid enkätens genomförande svarade eleverna utifrån en skala baserad mellan 0-100. Värdet för Elprogrammet är 73.*

Jag känner mig trygg under min skoldag?

- 100% av eleverna känner sig trygga i skolan.
Jag har blivit utsatt för kränkning i skolan
- 0 % har upplevt trakasserier och 5 % har upplevt sexuella trakasserier.
- 0 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling.

Upplever du trygghet på APL

- 12% av eleverna har APL och av dessa har 100% angett att de upplevt APL-platsen som trygg.

Resultatet från El-programmet visar på att de flesta upplever studiero. Men den kan förbättras då siffrorna i år är något lägre än föregående år

Eleverna på El-programmet känner sig trygga på skolan över tid. Ingen elev uppger att den blivit kränkt i skolan.

Eleverna gör APL i årskurs två och tre inom elprogrammet. Tryggheten på APL är mycket god. Ingen elev upplever otrygghet på sin APL-plats, Det finns utbildade apl-handledare på företagen där eleverna är och skolans personal gör regelbundna besök hos eleverna och genomför trepartssamtal med elev och handledare. Då elever inte trivs av en eller annan anledning får eleven möjlighet att göra APL på annan arbetsplats. När skolan genomför lokalt programråd framförs elevernas synpunkter.

Hantverksprogrammet:

- *Ett snitt visar att eleverna upplever studiero i hög grad. Vid enkätens genomförande svarade eleverna utifrån en skala baserad mellan 0-100. Värdet för Hantverksprogrammet är 67.*

Jag känner mig trygg under min skoldag?

- 93% av eleverna känner sig trygga i skolan.
- *Vid otrygghet vänder sig 61 % av eleverna till sin mentor.*

Jag har blivit utsatt för kränkning i skolan

- 6 % har upplevt trakasserier och 1 % har upplevt sexuella trakasserier.

- 7 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling.

Upplever du trygghet på APL

- 53% av eleverna har APL och av dessa har 96% angett att de upplevt APL-platsen som trygg.

Studieron får våra Hantverkselever är god eller okej till. De flesta eleverna på Hantverksprogrammet känner sig trygga i skolan. Trots att de flesta elever säger att de känner sig trygga i skolan på föregående fråga så uppger ett större antal att de finns otrygga platser på skolan. Eleverna uppger att de känner sig otrygga i miljöer där det är mycket elever såsom i vår cafeteria och matsal.

Det fler elever på Hantverksprogrammet än övriga program som uppger att de blivit utsatta för kränkningar under året. Antalet elever som uppger att de blivit kränkta är färre än föregående år vilket är positivt. Antalet anmälningar om kränkning är få i förhållande till elevernas svar på denna fråga.

Tryggheten på APL är mycket god. Det finns utbildade apl-handledare på företagen där eleverna är och skolans personal gör regelbundna besök hos eleverna och genomför trepartssamtal med elev och handledare. På samtalen behöver vi lägga större fokus våra elevers trygghet när de är på APL. Då elever inte trivs av en eller annan anledning får eleven möjlighet att göra APL på annan arbetsplats. När skolan genomför lokalt programråd framförs elevernas synpunkter.

Lärlingsprogrammet (GLUÖY):

Jag har studiero på lektionerna

- Ett snitt visar att eleverna upplever studiero i hög grad. Vid enkätens genomförande svarade eleverna utifrån en skala baserad mellan 0-100. Värdet för GLUÖY är 75.

Jag känner mig trygg under min skoldag?

- 95% av eleverna känner sig trygga i skolan.
- Vid otrygghet vänder sig 65 % av eleverna till sin mentor.

Jag har blivit utsatt för kränkning i skolan

- 11% har upplevt trakasserier och 3 % har upplevt sexuella trakasserier.
- 5 % anger att de blivit utsatta för kränkande behandling.

Upplever du trygghet på APL

- 92% av eleverna har APL och av dessa har 94% angett att de upplevt APL-platsen som trygg.

De flesta av eleverna upplever att studieron i klassrummet är mycket god eller okej. Tryggheten bland eleverna är hög. Få elever har utsatts för kränkning under året. Även om procentsiffran ökat något sedan föregående år. Ingen elev har dock uppmärksammat skolpersonal på att det har hänt.

De allra flesta av våra elever uppger att de känner sig trygga på sina APL-platser under året. Våra elever på lärlingsprogrammet genomför stor del av sin utbildning ute på arbetsplatser. Arbetet med företagsbesök och trepartssamtal mellan elev, handledare och lärare är av yttersta vikt. Kravet på handledarutbildning är absolut!

5.3 Verksamhetens analys utifrån kartläggningen/undersökningen

Personalen analyserar elevernas svar på enkäter tillsammans med rektor på APT och i arbetslagen. Personalen för också information av eleverna via mentorstid och på utvecklingssamtalen. Personalen på skolan är väldigt mån om elevernas välbefinnande och löser mycket elevernas bekymmer i farten det kan vara en av orsakerna till eleverna uppger att de inte känner till planen eller anmälningsförfarandet i stor utsträckning som vi skulle önska. Hindret och risken med det är att det kan vara svårt att se mönster och arbeta strategiskt med frågorna.

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

Även i år ligger ett stort fokus på diskriminering/trakasserier och kränkningar i samband med mentorstid. Fokus under året kommer också att ligga på att göra anmälningsförfarandet mer känt hos eleverna.

5.5 Utvärdera och följa upp

Uppföljning ska ske vid varje APT. En större genomlysning och analys sker i samband med terminsavslut i juni. Utvärdering sker i samband med att eleverna besvarar den årliga enkäten

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

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

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

Arbete med att tydliggöra hur anmälningsförfarandet ska gå till. Tillsammans med mentor låta eleverna diskutera vad kränkande behandling är och vad man kan göra åt det om det uppkommer.

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/ aktiviteter	Om åtgärden/ aktiviteten ej genomförts – finns behov att genomföra den kommande läsår?
Tryggare korridorer	Skolvärd är anställd från vårterminen 2024 Ommöblering, ombyggnation	Ja	Det har blivit ökad trivsel och elevkoordinator arbetar med främjande och förebyggande åtgärder.		
Göra planen känd	Mentorer tar upp planen och dess innehåll på mentorstid	Ja	Arbetet behöver hållas aktuellt	Del av mentorstiden ska ägnas åt att systematiskt diskutera innehållet i planen	Behöver göras kontinuerligt under innevarande år

5.7.2 Mål och åtgärder/aktiviteter INNEVARANDE läsår

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Ansvarig	Hur ska åtgärden/ aktiviteten genomföras och följas upp?	Hur ska åtgärden/ aktiviteten utvärderas?
Tydliggöra planen	Diskutera och gå igenom planen på mentorstid	Mentorer	Genom enkätsvar	Enkätsvar
	Informera om planen på föräldramöte	Rektor	Tas upp på föräldramöte vid skolstart	

Mål	Åtgärd/ aktivitet	Ansvarig	Hur ska åtgärden/aktivitet en genomföras och följas upp	Hur ska åtgärden/ aktiviteten utvärderas
	Gå igenom planen på APT och verksamhetsmöt en	Rektor, programsamord nare, förstelärare	Genom punkt på medarbetarsamtale n och vid möten med programsamordnar e	
Tryggare gemensamma elevutrymme n	Elevintervjuer Skydds rond	Rektor	Elevskyddsombud deltar vid skydds rond	Samtal efter vandringen
	Vuxennärvaro	Skolvärd är anställd	Enkät svar	

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

6.1 Förhållningssätt

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

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

6.2 Syfte

Inom barn och utbildningsförvaltningens verksamheter ska

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

6.3 Vad menas med trakasserier och sexuella trakasserier?

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

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

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

6.4 Förebyggande åtgärder

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

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

6.5 Ansvar

Rektors ansvar

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

- Rektor har ett ansvar att se till att elevhälsan samt eventuellt andra aktörer medverkar för råd och stöd när så behövs. Om det är personal som utpekats som den som utsatt barnet/eleven ska kontakt tas med kommunens HR-avdelning för konsultation.
- Rektor har ett ansvar att se till att berört barn/elev samt vårdnadshavare informeras om enhetens arbete och vilka åtgärder som vidtas samt hur uppföljning ska ske.
- Rektor har ett ansvar att se till att dokumentation av händelsen, utredningen, anmälningar samt åtgärder sker på ett korrekt sätt.

Medarbetarnas ansvar

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

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

7.1 Dessa rutiner har enheten för att upptäcka kränkningar, diskriminering och trakasserier

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

Hur definieras en kränkning?

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 diskriminerande

7.2 Dessa rutiner har enheten för att anmäla

Anmäla

Information till elever/vårdnadshavare ges på föräldramöte i samband med skolstart i augusti. Mentorerna går igenom anmälningsförförandet på mentorstid eleverna.

Bestämmelser enligt skollagen

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

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

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

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

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

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

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

7.2.3 Så här anmäler personalen kränkning/diskriminering till rektor

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

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

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

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

7.3 Dessa rutiner har verksamheten för att utreda

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

Denna skyldighet är delegerad till rektor.

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

Denna skyldighet är delegerad till rektor.

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

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

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

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

7.4.2 Så här arbetar enheten med dokumentation av åtgärderna: Åtgärder dokumenteras bland annat genom diskussioner i ledningsgruppen av vad som

behöver göras för att skapa trygghet och studiero i skolans lokaler. När det gäller elevernas delaktighet är de med och formulerar ordningsregler.

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

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

7.4.5 Så här informeras berörda barn/elever/vårdnadshavare om enhetens åtgärder:

- Bedöma vilka omedelbara samt långsiktiga åtgärder som måste vidtas för att trakasserierna/kränkningarna ska upphöra. Åtgärderna ska 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 barn, elever eller studerande och eventuella vårdnadshavare.
- Ha ökad uppsikt, särskilt på platser och vid tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda.
- Tilldela en assistent eller en resursperson för den eller de som kränker.
- 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.
- Klagomålshantering samt tillsyn över att bestämmelserna följs

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: Thomas Edlund
0522-697414
thomas.edlund@uddevalla.se
Verksamhetschef: Stefan Einarsson

Barn och elevombudet (BEO)

E-post: beo@skolinspektionen.se
Telefon: 08-586 080 00

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

Skolinspektionen

E-post: skolinspektionen@skolinspektionen.se
Telefon: 08-586 080 00

Diskrimineringsombudsmannen

Box 3686
103 59 Stockholm
e-post: do@do.se
Telefon: 08-120 20 700

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

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

Bilaga 1

Skollagen 6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Ändamål och tillämpningsområde

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

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

Diskriminering

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

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

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

Tvingande bestämmelser

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

Ansvar för personalen

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

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

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

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

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

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och

elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller 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 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 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 förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-9 och 12-14 §§.

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

Överklagandeförbud

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

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

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

Överklagandeförbud

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

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 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