

# **PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING 2018**

**FYRISSKOLAN &  
UPPSALA ESTETISKA GYMNASIUM**



**FYRISSKOLAN**  
Götgatan 17-21

**UPPSALA ESTETISKA GYMNASIUM**  
Skolgatan 53

**ENHETSREKTOR: RUNAR KRANTZ**  
018-7279790  
[runar.krantz@ uppsala.se](mailto:runar.krantz@ uppsala.se)

1. Syfte och innehåll	4
2. Föregående års utvärdering	4
3. Undersökning av riskerna (steg 1)	5
3.1 Redovisning av hur periodens undersökning har gått till och hur personalen och eleverna har medverkat	5
3.2 Områden som berörts i undersökningen	5
3.3 Redovisning av undersökningens resultat	5
4. Analys av orsaker (steg 2)	5
5. Åtgärder (steg 3)	6
5.1 Konkreta åtgärder utifrån årets undersökning	6
6. Uppföljning och utvärdering (steg 4)*	8
6.2 Elevmedverkan i utvärderingen av planen	8
7. Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	8
7.1 Information till elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	8
7.2 Personal respektive chefs skyldighet att anmäla	9
7.3 Dokumentation avseende diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	9
8. Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum	9
9. Delaktighet i årets arbete	9
10. Att göra planen känd	10
bilaga 1	11
bilaga 2	16
bilaga 3	20
bilaga 4	21

## 1. Syfte och innehåll

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta åtgärder och ha tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och följas upp.

## 2. Föregående års utvärdering

Enligt 6 kap. 8 § skollagen ska en redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts tas in i efterföljande års plan. Utvärderingen i föregående års plan är utgångspunkten för den nya planen.

<b>Föregående periods åtgärder</b>	<b>Målet med åtgärden/ önskvärd effekt</b>	<b>Effekt/hur blev det</b>
Elevhälsans personal informerar i klasserna om sina uppdrag, roller och funktioner i det hälsofrämjande arbetet.	Fler elever ska veta till vem eller vilka de kan vända sig till i skolans personal om man blivit utsatt för kränkning, diskriminering och/eller trakasserier.	Vi stämmer av resultatet i och med genomförandet och analysen av årets Trivselenkät i februari 2018.
Elevhälsosamtal genomförs	Kartlägga elevernas hälsostatus	
Trygghetsenkät genomförs	Kartlägga elevernas upplevelse av trivsel- och trygghet	För 2016 uppgav 96% av eleverna att de var trygga i skolan.

### 3. Undersökning av riskerna (steg 1)

Syftet med undersökningen är att upptäcka om det förekommer diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling samt eventuella risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras. Undersökningen omfattar såväl förekomsten av diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

#### 3.1 Redovisning av hur periodens undersökning har gått till och hur personalen och eleverna har medverkat

Skolsköterskorna genomför årligen elevhälsosamtal med samtliga årskurs 1-elever. Andra organiserade samtal sker exempelvis genom elevhälsomöten med vårdnadshavare, mentorer och skolledare där hela studiesituationen för den enskilde eleven tas upp i ett skolsammanhang. Årligen genomför skolan en trygghetsenkät – se mer bilaga 4. Eleverna deltar med sina åsikter i enkäten och kommer med förslag på eventuella åtgärder för att motverka kränkningar och/eller med förslag på hur man kan göra otrygga platser trygga.

#### 3.2 Områden som berörts i undersökningen

- Kränkande behandling
- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

#### 3.3 Redovisning av undersökningens resultat

Årets Trygghetsenkät genomförs under vecka 9. Utifrån den enkät som senast genomfördes (2016) framkom att av de eleverna som svarade på enkäten (77% svarsfrekvens) upplevde 96% att de var trygga i skolan, samt att 94% uppgav att de trivs bra eller ganska bra i klassen. 14% av eleverna angav att de blivit utsatta för någon form av kränkningar, diskrimineringar och/eller trakasserier.

### 4. Analys av orsaker (steg 2)

Ett utvecklingsområde var utifrån senast genomförda enkät att hitta arbetsätt så att elever som utsatts för kränkningar ska kunna vända sig till någon ur skolans personal. Nästan 10% av de svarande eleverna (23 svar) uppgav att de inte vänt sig till någon ur skolpersonalen. Elevhälsans

personal har som en åtgärd gjort fler besök i klasser och informerat eleverna om elevhälsans funktion och roll i skolans hälsofrämjande arbete.

## 5. Åtgärder (steg 3)

Mot bakgrund av föregående års utvärdering, undersökningen (steg 1) och analysen (steg 2) ska de förebyggande och främjade åtgärder som skäligen kan krävas vidtas. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, repressalier, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna tar sikte på att minimera risken för diskriminering och kränkande behandling m.m. och utgår från identifierade riskfaktorer. De konkreta åtgärder som planeras utgår från den undersökning som gjorts.

### 5.1 Konkreta åtgärder utifrån årets undersökning

Åtgärd	Mål att uppnå/ önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur
Elevhälsosamtal	Kartlägga trygghet och trivsel, samt uppföljning av elevernas hälsa.	Skolsköterska	Hösten 2017	Våren 2018 – elevhälsans utvärdering.
Tjejjouren besöker årskurs 3-elever	Involvera elever i könsrollsdiskussioner, samtycke mm. Främja respektfullt bemötande och handlande.	Kurator och mentorer	November 2017	Våren 2018 – elevhälsans utvärdering.
Ettornas dag	Genomföra samarbetsövningar för att stärka tryggheten och trivseln för de nya eleverna på skolan	Fyriskåren	Skolstartsdagarna i augusti	Våren 2018 – föredragning i skolledningen, återförs till elevhälsan.
Trygghetsenkät genomförs februari 2018	Kartläggningsarbete av trivsel och trygghet	Elevhälsans personal under ledning av rektor	Genomförs i februari 2018	Under mars och april sker analysarbetet och återkoppling till elever och övrig personal

Åtgärd	Mål att uppnå/ önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidsplan	Uppföljning när och hur
Föreläsning ”Sex på lättare svenska” för IM-Sprint	De nyanlända eleverna får en ökad förståelse för sex- och samlevnadsfrågor.	Kurator och programrektor	Hösten 2017	Hösten 2017 i programarbetslaget på Sprint
Skolråd (avser Uppsala estetiska gymnasium)	Att fånga upp elevernas frågor om trygghet och trivsel. Eleverna representerar sina klasser.	Programrektor och kurator	Pågående, mötesfrekvens ca 1 gång/månad	En samlad uppföljning görs i maj 2018.
Elevkårsmöten över skolgränserna	Mål att samverka med gemensamma aktiviteter för att stärka tryggheten över skolgränserna	Rektor, programrektor och ordförande för kårerna	Två möten per termin.	Uppföljning sker i maj 2018. Analys återförs till skollledning och elevhälsan.
Elevhälsans personal bär namnskyltar, ”hoodies” och rör sig ute i verksamheten	Målet är att elevhälsan syns och märks och därmed blir lättare att kontakta vid behov.	Elevhälsans personal	Pågår under läsåret 17/18.	Uppföljning sker våren 2018 i samband med analysarbetet av enkäten.
En planerad Hälsovecka med externa föreläsare planeras till v10.	Målet är att genom temat Hälsa belysa sambandet mellan trivsel, trygghet och studier. Genom föreläsningarna och kunskaperna därifrån nås en ökad trivsel och trygghet på skolan.	Rektor, elevhälsan och elevkårerna samordnar aktiviteterna.	Genomförs i vecka 10 som ett schemabrytande stråk mitt på dagen.	Uppföljning sker i nära anslutning till genomförandet. Analysen återförs till elever och personal (klassråd och arbetsplatsträff)

## 6. Uppföljning och utvärdering (steg 4)\*

Föregående periods åtgärder	Målet med åtgärden/ önskvärd effekt	Effekt/hur blev det

\*Då ingen enkät genomfördes 2017, görs ett omtag 2018.

### 6.2 Elevmedverkan i utvärderingen av planen

Eleverna medverkade i arbetet (2016) och i utvärderingen av planen samma läsår.

## 7. Att upptäcka, anmäla och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### 7.1 Information till elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Du kan som elev/förälder kontakta vem som helst i skolans personal för att uppmärksamma incidenter. En särskild rutin finns för personal som skyndsamt och skriftligt ska rapportera incidenten till rektor, (se bilaga 2) och muntligt till mentor för berörd elev/berörda elever. Det krävs inga bevis för att påbörja en utredning. I ett akut läge är rektor ansvarig för att situationen hanteras på ett sådant sätt att skadorna minimeras. Rektor har också enligt lag skyldighet att rapportera till huvudmannen att utredning av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har påbörjats. Skriftlig rapportering sker på särskild blankett enligt rutin.

Mentorer, eventuell annan berörd personal och/eller skolledare har samtal med berörda elever så snart det är möjligt. Elevhälsan kontaktas vid behov. Syftet med mötena är att utreda vad som inträffat. Vårdnadshavare till berörda elever kontaktas. Vi har nolltolerans mot diskriminering/trakasserier/ kränkande behandling.



## **7.2 Personal respektive chefs skyldighet att anmäla**

Enligt 6 kap. 10§ skollagen är en lärare, eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till rektorn. Rektor är skyldig enligt skollagens föreskrifter att anmäla om en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling. Samma anmälningsskyldighet gäller på motsvarande sätt om en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, eller sexuella trakasserier på sätt som anges i diskrimineringslagen (2008:567).

Rektor har enligt lag skyldighet att rapportera till huvudmannen att utredning av ett ärende som rör diskriminering, trakasserier och kränkande behandling har påbörjats. Skriftlig rapportering sker på särskild blankett enligt rutin.

## **7.3 Dokumentation avseende diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

Rutiner för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling biläggs denna plan (bilaga 2). Dokumentation görs på blankett Åtgärdsplan (bilaga 3). samt de två blanketter som finns centralt i kommunen som rektor skickar in till DokÅ.

## **8. Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum**

Revidering av årets plan mot diskriminering och kränkande behandling påbörjas i samband med resultaten av enkätsvaren i mars. Då påbörjas analysarbetet i olika fora, där eleverna får återkoppling av hur de svarat på enkäten. Möjligheter för eleverna att komma med förslag på åtgärder ges. Elevhälsan och mentorer samarbetar i återkopplingen och i analysarbetet tillsammans med eleverna.

Underlag från analysarbetet tas till utvärderingsdagarna (lärarnas studiedagar) för vidare arbete till höstupptakten. Förberedelserna med fastställande av nästkommande plan återupptas i samband med läsårsstart 2018/19.

## **9. Delaktighet i årets arbete**

Elevdelaktighet sker genom att eleverna deltar med sina svar i Trygghetsenkäten och bidrar i det efterföljande analysarbetet. I samband med genomförandet av enkäten går mentorer igenom enkätens frågeställningar med eleverna. Enkäten genomförs i februari 2018. När enkäten analyseras deltar samtlig pedagogisk personal, elevhälsa och skolledning med eleverna i olika fora. Eleverna bidrar tillsammans med personalen med konkreta förslag på eventuella åtgärder för att motverka kränkningar, diskrimineringar och trakasserier.

På mentorstid/klasstid diskuteras och sammanställs frågor och förslag på åtgärder utifrån enkätsvaren som tas till nästkommande läsårs plan.

Under en studiedag 8 januari 2018 planeras att lärarna skall vara med och ge feedback till planens utformning och enkätens form och innehåll samt framtaget stödmaterial. Övrig personal deltar genom att de medverkar i feedback-arbetet den 8 januari på enheten. De i övrig personal som är externt anställda bli informerade via mail. Personalen medverkar i övrigt genom att tillsammans med eleverna leda arbetet med att göra Planen mot diskriminering och kränkningar till ett levande dokument.

Vårdnadshavare informeras om Planen främst via föräldramötet hösten 2018, samt även via åtkomst från skolornas hemsidor.

Under rubriken 5.1, framkommer på vilka sätt och vilka som är ansvariga för de nämnda åtgärderna i det förebyggande arbetet.

## 10. Att göra planen känd

### *Eleverna*

Planen presenteras för eleverna på mentorstiden och följs upp regelbundet under läsåret. När planen är färdig presenteras den av elevhälsan för elever och personal i storforum.

### *Vårdnadshavarna*

Information ges om planen på föräldramöten och åtkomst på hemsidan.

### *Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen*

Planen samverkas i samverkansgruppen och förankras i personalgrupperna på arbetsplatsträffar.

## bilaga 1

### Lagtexter

#### Berörda lagtexter

I Skollagen (2010:800) och i Diskrimineringslagen (2008:567, 2014:958) förbjuds diskriminering och annan kränkande behandling av elever. All personal, alla elever och deras vårdnadshavare ska känna till dessa förbud. Här nedan följer en sammanställning av lagtexter och förordningsföreskrifter inom detta område.

#### Diskrimineringslagen (2008:567)

##### 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).*

##### 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.

### **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).

## **Skollagen (2010:800)**

### *1 kap. Syftet med utbildningen inom skolväsendet*

**4 §** Utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barnens och elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Utbildningen syftar också till att i samarbete med hemmen främja barns och elevers allsidiga personliga utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvarsställande individer och medborgare.

### *Utformningen av utbildningen*

**5 §** Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling. Utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

## **6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling**

### *Ändamål och tillämpningsområde*

**1 §** Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever. Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

### *Diskriminering*

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

## *Definitioner*

**3 §** I detta kapitel avses med

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

## *Tvingande bestämmelser*

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

## *Ansvar för personalen*

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

## *Aktiva åtgärder*

### *Målinriktat arbete*

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

### *Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling*

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

### *Plan mot kränkande behandling*

**8 §** Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

### *Förbud mot kränkande behandling*

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

### *Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling*

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

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

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

### *Förbud mot repressalier*

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

### *Skadestånd*

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

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

### *Rättegången*

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

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

### *Bevisbörda*

**14 §** Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

### *Rätt att föra talan*

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

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

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

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

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

## **bilaga 2**

### **Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling**

I rutinen här nedan används *kränks* som samlingsbegrepp för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Begreppsförklaringar finns i slutet av denna rutin.

#### **Personal som elever och föräldrar kan vända sig till**

- Skolledning,
- Mentor, eller annan lärare på skolan,
- Kurator eller skolsköterska,
- eller annan vuxen på skolan.

#### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever**

1. När personal misstänker att en elev kränks eller elev upplever sig kränkt kontaktas snarast någon ur skolledning. Rektor gör en anmälan till DokÄ genom att skicka in avsedd blankett med kortfattad information om vad som hänt. Vid omyndig elev kontaktas vårdnadshavare. Mentor informeras om incidenten, i vilken omfattning avgör eleven. Ansvarig ur skolledningen håller i ärendet och dokumentation görs löpande på blankett (*bilaga 3, Åtgärdsplan*) som vid ärendets avslut lämnas till rektor.

2. Ansvarig ur skolledningen sammankallar de professioner som behövs som därefter tillsammans beslutar om fortsatta åtgärder i ärendet. Utifrån kartläggningen fattas beslut om vilka åtgärder som vidtas. Åtgärder kan vidtas på såväl individ-, som grupp- och/eller skolnivå. Bedömning görs om anmälan behöver göras till socialtjänsten och polisen. För anmälan står rektor.

3. Ärendet följs upp med alla inblandade inom 3 veckor. För detta ansvarar skolledningen om ej annat överenskommes. Rektor samlar informationen kring ärendet och skickar in blankett om utredningen till DokÄ.

#### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal**

1. Om en elev upplever sig kränkt av någon vuxen kontaktas snarast skolledning. Rektor gör en anmälan till DokÄ genom att skicka in avsedd blankett med kortfattad information om vad som hänt. Vid omyndig elev kontaktas vårdnadshavare.

2. Ansvarig ur skolledning kontaktar berörd personal, om så önskas tillsammans med en facklig representant.

3. Ansvarig ur skolledning påbörjar en utredning tillsammans med de professioner som behövs. Utifrån kartläggningen fattas beslut om vilka åtgärder som bör vidtas. Åtgärder kan vidtas på såväl individ-, som grupp- och/eller skolnivå. Dokumentation görs löpande av skolledning på blankett (*bilaga 3, Åtgärdsplan*). Om rektor efter utredning kommer fram till att en kränkande behandling



förekommit ska denne kontakta HR center. Utifrån ärendets art tas det upp för bedömning av eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

4. Båda parter ska beredas möjlighet till samtal med varandra, detta samtal kan ske tillsammans med i fallet lämpliga parter, t ex föräldrar, mentorer, elevhälsan eller annan representant.

5. Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor, eventuellt ytterligare åtgärder beslutas och vidtas av skolledning eller parterna själva vid denna uppföljning. Rektor samlar informationen kring ärendet och skickar in blankett om utredningen till DokÄ.

6. Beroende på diskrimineringen eller kränkningens art kan polisanmälan bli aktuell. Rektor gör en sådan polisanmälan. Rektors uppgift är att bevaka att man möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning.

### **Rutin för att utreda och åtgärda när personal kränks av elev**

1. Om personal kränks av elev vänder sig hen till skolledning.

2. Berörd elev informeras av ansvarig ur skolledning. Vid omyndig elev kontaktas även vårdnadshavare.

3. Ansvarig ur skolledning påbörjar en utredning tillsammans med de professioner som behövs. Dokumentation görs löpande på blankett (*bilaga 3, Åtgärdsplan*) som vid ärendets avslut lämnas till rektor.

4. Båda parter ska beredas möjlighet till samtal med varandra, detta samtal kan ske tillsammans med i fallet lämpliga parter, t ex föräldrar, mentorer, elevhälsan eller annan representant.

5. Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor, eventuellt ytterligare åtgärder beslutas och vidtas av skolledning eller parterna själva vid denna uppföljning.

6. Beroende på diskrimineringen eller kränkningens art kan polisanmälan bli aktuell. Rektor gör en sådan polisanmälan. Rektors uppgift är att bevaka att man möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning.

### **Rutiner för dokumentation**

Rektor informerar huvudmannen genom att så snart informationen om kränkning kommit till denne skicka in blankett om anmälan av kränkning till kommunens dokument- och ärendehanteringssystem (DokÄ). Samt när utredningen är klar skicka in blankett om utredning av kränkningen till DokÄ. Skolledning dokumenterar löpande under ärendets gång på blankett (*bilaga 3, Åtgärdsplan*)

Rektor ska skyndsamt få all dokumentation rörande kränkningar i ett ärende.

### **Ansvarsförhållande**

Alla vuxna i skolan har skyldighet att reagera och ingripa i situationer där kränkningar eller diskriminering förekommer. Den som upptäcker kränkningar har också skyldighet att föra informationen vidare till skollledning.

Rektor beslutar om särskilda åtgärder ska vidtas.

## **Begreppsförklaringar**

*Diskriminering* förutsätter någon form av maktförhållande därför är det i vårt fall endast personal i skolan som kan göra sig skyldig till diskriminering. När elever utsätter varandra, eller personal benämns det trakasserier alternativt kränkande behandling.

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks av någon som har någon form av maktposition över denne. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

*Diskriminering* kan ske på olika sätt. Med direkt diskriminering menas att elev behandlas sämre än andra elever, Om skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev kallas det för indirekt diskriminering. Bristande tillgänglighet är också ett sätt att diskriminera, det kan vara att en elev med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skolan inte vidtar åtgärder för att denne ska ha samma tillgänglighet som en elev utan samma funktionsnedsättning.

*Trakasserier* är uppträdanden som kränker en persons värdighet baserat på någon av diskrimineringsgrunderna. När trakasserier är av sexuell art kallas det för sexuella trakasserier. Det kan handla om tafsningar, skämt, förslag, blickar, visslingar, sexuella anspelningar i form av ljud eller kommentarer, ovälkomna beröringar eller sexuell jargong.

*Kränkande behandling* är uppträdanden som kränker en persons värdighet utan att det finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera individer. Det kan ske vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande. Trakasserier och kränkande behandling kan grovt sett delas in på följande sätt:

- 1) Fysiska (t.ex. slag, knuffar, tafsningar)
- 2) Verbala (t.ex. skämt, hot, att bli kallad för något homofobiskt, rasistiskt, sexistiskt)
- 3) Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- 4) Text eller bilder (t.ex. klotter, lappar, sociala medier)

## bilaga 3

### **Åtgärdsplan efter incident av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling**

Incident	Åtgärder	Tidsplan	Ansvar	Uppföljning

*Blanketten ska ses som ett stöd under arbetet med kränkningen och lämnas till rektor så snart ärendet är avslutat.*

## **bilaga 4**

Trygghetsenkäten kommer här inom kort..

