**Likabehandlingsplan 2022-2023** Angeredsgymnasiets arbete mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

**Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Gymnasieskola, Angered rektorsområde 1-4

**Ansvarig för planen**

Ytterst ansvarig för planen är rektor för respektive rektorsområde. Årets plan är sammanställd av skolans likabehandlingsgrupp. Likabehandlingsgruppen består av representanter från skolans samtliga rektorsenheter samt från Centrala elevhälsan.

**Planen gäller** 2022-08-17 – 2023-08-17

**Vår vision**

Angeredsgymnasiet skall vara en trygg och välkomnande arbetsplats för både elever och personal. Skolan ska vara fri från diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Mänskliga rättigheter är allas våra rättigheter. På Angeredsgymnasiet respekterar och stöttar vi varandra. Varje elev ska känna att hen är betydelsefull och behövd, en viktig person på vår skola och en god samhällsmedborgare.

**Några viktiga begrepp**

I Skollagen (6 kap, 3§) definieras **kränkande behandling** som: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en elevs värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling:

• Kränker principen om alla människors lika värde.

• Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.

• Kränkningar kan ske individuellt eller i grupp.

• En kränkning kan hända vid enskilda gånger, eller upprepade gånger systematiskt över tid.

• Kränkningar utförs av och drabbar såväl barn som vuxna.

**Diskriminering** definieras i §4 Diskrimineringslagen som ett övergripande begrepp för negativ behandling av individer eller grupper som leder till att de missgynnas utifrån olika diskrimineringsgrunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom till exempel strukturer och arbetssätt missgynnar personer utifrån diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är:

• Kön

• Etnisk tillhörighet

• Religion eller annan trosuppfattning

• Sexuell läggning

• Funktionsnedsättning

•Ålder

• Könsidentitet eller uttryck

**Det breda likabehandlingsarbetet på skolan**

Likabehandlingsarbetet är hela skolans angelägenhet. Elevernas trygghet och arbetet med värdegrundsfrågor är allas vårt ansvar. Arbetet sker varje dag i skolans alla lärmiljöer på skolans alla enheter. Nedan följer några av flertalet specifika insatser som skolan gör kopplat till likabehandlingsarbetet.

**Trygghetsgruppens arbete**

**Mål:** Att skapa trygghet genom vuxennärvaro i skolans olika utrymmen och förebygga kränkningar och trakasserier.

**SOS/SOR**

**Mål**: Att systematiskt ge alla elever i årskurs ett och i de förberedande programmen en bred och omfattande kunskap om sex, samtycke och relationer och om mänskliga rättigheter samt ge eleverna kunskap och verktyg att motverka diskriminering, kränkningar och trakasserier.

**GPS – Guide på skolan**

**Mål**: Insatsen syftar till att ge individuellt stöd för enskilda elever som är i behov av extra vuxenstöd i sin skolsituation av en ej betygssättande vuxen på skolan för att öka hens möjligheter att känna sig trygg och lyckas i skolsituationen.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Utvärdering av likabehandlingsarbetet under 2021/2022**

Likabehandlingsfrågor har under läsåret lyfts på arbetslagens APT som ett led i att hålla liv i frågorna och involvera all personal, utifrån att det är hela skolans angelägenhet.

Gruppen fortsatte med regelbundna träffar utifrån modellen som innebär att ha representanter från alla fyra rektorsenheter aktiva i Likabehandlingsgruppen, detta för att kunna jobba med lokalt aktuella frågor samt hålla arbetet levande i hela organisationen. Målsättningen att involvera elever i Likabehandlingsgruppen lyckades inte men ambitionen kvarstår.

Angeredsgymnasiet hade inför föregående läsår valt att ha två primära sätt för eleverna att utvärdera skolans likabehandlingsarbete och lyfta de frågor som berör dom. En kvantitativ metod i form av en anonym enkät som samtliga elever förväntades svara på, och en kvalitativ metod i form av strukturerade fokussamtal där några elever deltog. Arbetet lyckades inte genomföras fullt ut så ambitionen kvarstår.

Likabehandlingsgruppens målsättning är att varje år öka svarsfrekvensen på enkäten från föregående år, vilket läsåret 21/22 var 361 elever som svarade, jämfört med 20/21 472 elever och 19/20 509 elever. Inför utskicket av enkäten arbetade gruppen aktivt med att förbereda och kommunicera när och hur enkäten skulle genomföras. Trots detta så blev svarsfrekvensen återigen lägre än föregående år. Den låga svarsfrekvensen gjorde att Likabehandlingsgruppen inte kunde analysera svaren på djupet, vare sig på övergripande nivå eller på lokal nivå, då det på vissa områden endast inkom en handfull svar. Det som var utmärkande i svaren var att många elever inte visste vem de skulle vända sig till om någon blivit utsatt och saknade vetskap om skolans trygghetsvärdar.

Skolans övergripande fokusområde var demokrati och Likabehandlingsgruppen planerade att tillsammans med annan personal på skolan genomföra en temavecka i början av vårterminen. Anledningen till valet av tema var att den kvinnliga rösträtten i Sverige funnits i 100 år, 2021 och med anledning av riksdagsvalet 2022. Målet med arbetet var att öka förståelsen för vad demokrati står för och innebär, att lära ut hur man kan påverka men också visa på att demokrati inte kan tas för givet utan bygger på aktiva medborgare som tar sitt ansvar och röstar samt står upp för de demokratiska värderingarna. Temaveckan uteblev, men ambitionen att genomföra temaveckor framöver kvarstår.

**Utvärdering av likabehandlingsarbetet på rektorernas enheter 21/22**

Under föregående läsår fick varje rektorsområde förslag till fokusområde efter analys av empirin från enkäten och fokussamtalen. Varje enhet har sedan under läsåret jobbat individuellt med sina respektive fokusområden tillsammans med sin representant och med stöd av likabehandlingsgruppen.

Nedan följer planen för hur arbetet kring valda fokusområden skulle ske läsåret 21/22.

Har respektive enhet utvärderat? Vad skulle göras? Vad gjordes? Vad gjordes inte? Vad blev bra? Vad blev mindre bra och vad behövs ta vidare till nästa år?

**Rektorsområde 1**

**Rektor**: Agneta Wessman Alsin

*Vård och omsorgsprogrammet och Handelsprogrammet (skolförlagd samt lärlingsprogram) Yrkesintroduktionsprogrammet Vård och omsorg och Försäljning och Service samt Yrkespaketutbildningarna: Butikssäljare, Vårdbiträde, Barnskötare, Restaurangmedarbetare, Hotellmedarbetare.*

**Fokusområden**: Tydliggörande pedagogik och Lärarens ledarskap

**Insats**: **Tydliggörande pedagogik med fokus på inledning av lektion.**

* Att identifiera och utveckla god lärmiljöer i klassrumsmiljö kommer att utvecklas vidare under läsåret 22/23. Specifikt kommer inledningen av samtliga lektioner att vara i fokus.
* Kollegialt lärande via “ObserveMe” kommer att implementeras på hela skolenheten under läsåret.
* Utvärderingar av nya arbetssätt kommer att genomföras vt 2023

**Insats: Lärarens ledarskap;**

* HA = Studiero och närvaro
* YP/LÄRL = Fortsätta arbetet med att använda omdömes och färdighetsmatriserna som skapades läsåret 21/22 för högre kvalitet på den formativa bedömningen av praktikarbeten.
* IMYRK = Skapa trygghet , arbetsro och en känsla av sammanhang samt särskilt fånga upp elever med stora svårigheter i ett tidigt skede. Detta för att öka närvaro och måluppfyllelse.
* VO = Att öka elevernas måluppfyllelse och stödja elevers progression. Fokusera på studieteknik.

**Samtliga insatser finns mer utförligt beskrivna i Verksamhetsplanen 22/23 för skolenhet ANG1 under avsnittet 3.1 Kunskaper och undervisningens kvalitet.**

***Utvärderingen av läsåret 21/22 visar att insatserna behöver fortsätta att utvecklas vidare under läsåret 22/23.***

**Rektorsområde 2**

**Rektor**: Ola Lindhe

*Ekonomiprogrammet, Naturprogrammet, Samhällsprogrammet, Lärcentrum*

**Fokusområde**: Förebygga kränkningar och att eleverna Utvärderingarna som gjordes under föregående år uppmärksammade att många elever saknar tillgång till någon trygg vuxen att vända sig till. ”Trygg vuxen på skolan” kommer därför prioriteras under läsåret 21/22.

**Insats**: Det första steget i arbetet med detta blir att identifiera orsaken till oron och genom analysarbetet komma fram till förbättringsförslag.

**Utvärdering:**

Utvärderingen visar att det här arbetet inte har nått tillfredsställande resultat. Under läsåret 22/23 kommer därför detta arbete fortsätta.

**Rektorsområde 3**

**Rektor**: Roger Bloom

*Individuellt alternativ, Språkintroduktionsprogrammet, Sprintus*

**Fokusområde**: Fortsätter på inslagen bana med att skapa en trivsam lärmiljö.

**Insats**:

* Representanter i Trygghetsteamet från enheten.
* Elevkontrakt
* Lärmiljö som stående punkt på klassråd.
* Gemensamma klassrumsregler som samverkats på programråd

**Utvärdering:** Enligt likabehandlingsenkäten känner sig 81,2% trygga överallt på skolan och 87,5% har aldrig blivit behandlade illa på något vis. Vi kan inte vara nöjda med dessa siffror. Vi måste fortsätta sträva efter att ALLA ska känna sig trygga och att INGEN blir illa behandlad. På enheten får jag (rektor) dock ge alla mentorer och övrig personal en stor eloge för det arbete som görs för att eleverna ska uppleva en trivsam skol- och lärmiljö. Vi jobbar hårt med detta och för täta dialoger med eleverna om vikten av att alla har skyldigheter att bidra till en trivsam skol-/lärmiljö och sammanhållningen och kamratskapet i klasserna är generellt sett mycket god. En trivsam skol-/lärmiljö är inte bara av vikt för att främja kunskapsinlärningen utan även för att främja skolnärvaron så vi kan inte tumma på detta arbete. Det är ett av huvudmannens prioriterade områden och således även vårt.

**Rektorsområde 4**

**Rektor**: Calina Folme

Riksgymnasiet, Onlineskolan

**Fokusområde:** Professionellt förhållningssätt, förebygga kränkningar och tydliggöra likabehandlingsarbetet

**Insatser:**

* Utveckla en handlingsplan för ärendegång vid överlämning av information om saker som har inträffat under raster.
* Insatsen “Professionellt förhållningssätt” som leds av gruppledarna. Fokus på att tydliggöra elevassistentens roll och uppdrag.
* Fortsatt dialog/utbildning om balans mellan yttrandefrihet och kränkande behandling.

Utvärdering: Under läsåret har alla elevassistenter fått kompetensutveckling genom upplägget “Professionellt förhållningssätt”. Upplägget, som letts av specialpedagogerna och gruppledarna, byggde på områden inom t.ex. empati, sympati, mänskliga rättigheter. Man har diskuterat roll och arbetssätt genom gemensam läsning, film och diskussion. Mål med insatsen var ett gemensamt synsätt. Upplägget fortsätter under läsåret 22/23. Hela enheten, skola,habilitering, elevhem, kommer också att gå en utbildning i coachande förhållningssätt under läsåret 22/23.

Enheten kommer att fortsätta arbetet med att utveckla rastvärdarnas arbete.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Plan för främjande, förebyggande och åtgärdande arbete 22/23**

Under läsåret 2022/23 så ämnar Likabehandlingsgruppen arbeta fortsatt nära trygghetsteamet. Detta för att tillsammans kunna fånga upp vilka frågor och utmaningar som är aktuella för elevgruppen. Två att representanterna i Likabehandlingsgruppen är också med i Trygghetsteamet. Trygghetsvärdarna som är 5 personer till antalet är schemalagda flera timmar varje dag för att röra sig runt i skolans alla lärmiljöer i syfte att skapa relationer och finnas där som en trygg vuxen, som ett led i det förebyggande och främjande arbetet. Personal som äter pedagogisk måltid tillsammans med eleverna är en viktig del i det främjande relationsskapande arbetet. Främst är det personal som jobbar med förstaårseleverna, elevhälsans professioner och rektorerna.

Kartläggningen som gjordes föregående läsår visade att det var många elever inte visste vem de skulle vända sig till om någon blivit utsatt för kränkningar, diskriminering eller trakasserier. Många saknade också vetskap om skolans trygghetsvärdar. Med anledning av det planerar trygghetsvärdarna att gå runt i klasserna och presentera skolans trygghetsarbete, presentera sig själva och informera om samarbetet med socialtjänstens fältarbetare som är på besök i skolan vid ett tillfälle varje vecka. Likabehandlingsgruppen planerar att diskutera hur likabehandlingsarbetet ska förankras hos all personal, vårdnadshavare och hur eleverna kan involveras mer i arbetet. Elever, personal och vårdnadshavare behöver känna till rutinerna för likabehandlingsarbetet och hur man går tillväga när en situation har uppstått. Ett första steg i att involvera eleverna är att låta representanter från elevkåren vara med i samband med revideringen av den nya enkäten som ska genomföras under höstterminen för att kartlägga hur eleverna upplever nuläget. Fortbildning till personal har också planerats in kommande läsår utifrån temat hot och våld, förhållningssätt och lågaffektivt bemötande.

**Valda fokusområden på respektive rektorsenhet 22/23**

**Rektorsområde 1**

**Rektor**: Agneta Wessman Alsin

*Vård och omsorgsprogrammet och Handelsprogrammet (skolförlagd samt lärlingsprogram) Yrkesintroduktionsprogrammet Vård och omsorg samt Yrkespaketutbildningarna: Butikssäljare, Vårdbiträde, Barnskötare, Restaurangmedarbetare, Hotellmedarbetare.*

**Fokusområden**:

**Insats**:

**Rektorsområde 2**

**Rektor**: Ola Lindhe

*Ekonomiprogrammet, Naturprogrammet, Samhällsprogrammet, Lärcentrum*

**Fokusområde**:

* Förebygga kränkningar
* Att alla elever känner sig trygga på skolan

**Insats**:

* Att alla elever har tillgång till någon trygg vuxen att vända sig till. ”Trygg vuxen på skolan” kommer därför prioriteras under läsåret 22/23.

**Rektorsområde 3**

**Rektor**: Roger Bloom

*Individuellt alternativ, Språkintroduktionsprogrammet, Sprintus*

**Fokusområde**: Ett lokalt verksamhetsmål, kommer fortsatt vara att sträva mot att skapa en trivsam lärmiljö (trygghet och studiero). Detta arbeta kan vi inte släppa. Med lärmiljöer syftar vi på alla de fysiska miljöer, i och utanför klassrummen, som elever vistas i och har tillgång till. En trivsam lärmiljö är en förutsättning till utbildning utformad 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. Målet är att alla elever och all personal upplever en trivsam lärmiljö.

**Insats**:

* Att vara tydlig med vad som förväntas av eleverna och vad de kan förvänta sig av oss vuxna. Detta står beskrivet i vårt dokument "pedagogiskt förhållningssätt och ordningsregler" och tas upp på såväl klassråd som programråd. Vi har också ett Trygghetsteam på skolan som arbetar förebyggande och främjande i- och runt skolans område.

**Rektorsområde 4**

**Rektor**: Calina Folme

Riksgymnasiet, Onlineskolan

**Fokusområde:**

* Att sträva mot att all personal på enheten har ett coachande förhållningssätt gentemot eleverna.
* Utveckla rastvärdskapet samt rastaktiviteter

**Insatser:**

* All personal kommer att gå utbildning via skolcoacherna.
* Skapa en arbetsbeskrivning för rastvärdskapet samt ta fram rastaktiviteter tillsammans med elevrepresentanter.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Skolans rutiner kring situationer kopplat till kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier**

**Policy:**

Det ska råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling i vår skola.

Har du blivit utsatt för diskriminering eller kränkande behandling eller har du sett

någon annan bli utsatt för det? Då ska du ta kontakt med din mentor eller

någon annan på skolan som du känner förtroende för och berätta om vad som hänt.

Därefter är det skolans personal som tar över ansvaret. Här nedan ser du de steg som

sedan bör ske för att komma tillrätta med situationen.

**Rutiner för att tidigt upptäcka kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier**

**All personal** på skolan har skyldighet att vara uppmärksamma på om diskriminering,

trakasserier eller annan kränkande behandling av elever förekommer. Vårt mål är att vi

ska ha ett öppet klimat på skolan där elever och personal känner tillit för varandra och

där vi känner ett gemensamt ansvar för vår skola.

Tillvägagångssätt som vi på Angeredsgymnasiet använder oss av för att upptäcka om

diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling förekommer kan vara

genom:

⬜ Våra trygghetsvärdar/resurspersonal

⬜ Utvecklingssamtal mellan elev (vårdnadshavare/godman) och

mentor

⬜ Elevsamtal med elevhälsopersonal

⬜ Hälsosamtal med skolsköterska

⬜ På våra SOS-pass

⬜ Våra elevenkäter

⬜ Tydlig information till våra elever om vem de kan vända sig till på skolan om de

blivit utsatt själv eller sett någon annan/andra som blivit utsatta för

diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

⬜ Tydlig information till vårdnadshavare/godman vid anhörigträff som hålls för

alla i åk 1 samt introduktionsprogram på höstterminen.

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

**Ordningsföljden kan ändras beroende på händelse.**

1. Den som upptäcker, eller får information om att diskriminering eller kränkande

behandling förekommer meddelar elevens/elevernas studiehandledare

(omgående)

2. Mentor gör en skriftlig rapport till ansvarig rektor (omgående).

3. Rektor och mentor/elevhälsopersonal genomför samtal med den

utsatte eleven

4. Kontakt tas och samtal hålls med den som misstänks ha utsatt elev för kränkande

behandling

5. Rektor anmäler händelsen till huvudman

6. Rektor ansvarar för att utredning sker och vilka åtgärder som ska vidtas

7. Kontakt med målsman/vårdnadshavare sker då eleven/eleverna är under 18 år.

Då en elev är myndig tas kontakt med målsman/vårdnadshavare om samtycke

från eleven finns.

8. Uppföljning sker på efterföljande elevhälsoteamsmöte. Där följer man upp och

utvärderar de åtgärder som satts in. Rektor ansvarar för uppföljning och

utvärdering.

9. Rektor håller studiehandledare uppdaterade under processen

10. Uppföljningsmöte med den/de inblandade eleverna och eventuellt

vårdnadshavare.

11. Mentor följer upp i klassrummet och fritidsledare följer upp i

korridorerna/matsalen etc

12. Vid varje händelse bedömer rektor tillsammans med berörd personal om

anmälan ska göras till socialtjänst och/eller polis.

**Punkt 3-7 bör ske skyndsamt och inom 14 dagar.**

**Rutiner för att utreda och åtgärda då elev kränks av personal**

**Ordningsföljden kan ändras beroende på händelse.**

1. Om du som elev upplever att du blir diskriminerad eller kränkt av personal på

skolan ska du vända dig antingen själv eller via vårdnadshavare till: rektor,

mentor, skolsköterska, kurator eller annan vuxen på skolan

2. Personal som upptäcker eller får information om att en elev är utsatt för

diskriminering eller kränkande behandling av annan personal meddelar närmsta

chef/rektor (omgående)

3. Kontakt med målsman/vårdnadshavare sker då eleven/eleverna är under 18 år.

Då en elev är myndig tas kontakt med målsman/vårdnadshavare om samtycke

från eleven finns.

4. Rektor samtalar med den anmälde

5. Rektor till den anmälde ansvarar för att utredning sker och håller i utredningen

6. Rektor anmäler händelsen till huvudman

7. Rektor ansvarar för att de beslutade åtgärderna som tas i ärendet och berör

skolans verksamhet verkställs

8. Elevhälsopersonal finns som stöd för den utsatte eleven

9. Eventuell polisanmälan görs av vårdnadshavare/elev/skolan

10. Rektor ansvarar för uppföljningen av ärendet såväl gentemot eleven och dess

vårdnadshavare som den anmälde medarbetaren

**Punkt 3-7 bör ske skyndsamt och inom 14 dagar.**

**Rutiner för dokumentation**

Dokumentation är central och ansvaret för att sådan kommer till stånd vilar

på rektor. Kurator ansvarar för förvaring av dokumentation kring elevärenden.

Dokumentation görs i dokumentationssystemet PMO.

**Bilaga 1. Definitioner och begrepp**

Följande definitioner och begrepp används i de allmänna råden och är bland annat hämtade från diskrimineringslagen, skollagen och propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95). En person är skyddad mot diskriminering utifrån de i diskrimineringslagen angivna *diskrimineringsgrunderna* . De sju *diskrimineringsgrunderna* är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. *Direkt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering* . Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte. Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett någon diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering. *Trakasserier* innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. *Sexuella trakasserier* innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier . Med diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet* eller uttryck menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Med diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. 10 Med *funktionshinder* menas 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. Med *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Med *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet. Med elev avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med barn menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet skollagen. *Huvudman* : Den som är *huvudman* för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter. I diskrimineringslagen används begreppet utbildningsanordnare men i den här skriften används begreppet huvudman oavsett vilken lagstiftning det rör sig om.

**Bilaga 2. Aktuella bestämmelser Skollagen (2010:800)**

**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.