

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

Verksamhetsformer som omfattas av planen:  
Läsår: 2025/2026

# Grunduppgifter

## Verksamhetsformer som omfattas av planen

Realgymnasiet Uppsala

## Ansvariga för planen

Rektor Diana Åhlén

## Vår vision

Skolan ska vara en trygg arbetsplats för elever och personal. Kränkande behandling ska inte förekomma men om det gör det ska vi agera utifrån handlingsplaner. Vi ska arbeta utifrån modellen att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera arbetet med diskriminering.

## Planen gäller från

20250922

## Planen gäller till

20260921

## Elevernas delaktighet

Elever ges möjlighet att medverka i det aktiva arbetet mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering.

Vi involverar och inkluderar eleverna i vårt årshjul för värdegrundsarbete som har sina grund i diskrimineringsgrunderna och skolans värdegrundsarbete samt skolans utvecklingsområden.

Vi inkluderar eleverna i genomförandet av planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder både på skolnivå och klassnivå.

## Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare får planen presenterad vid introduktionssamtal i augusti och på vårdnadshavremöte som sker under höstterminen. Planen finns publicerad på skolans hemsida.

## Personalens delaktighet

Personalen är delaktiga i utformningen av planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering. Detta diskuteras på personalmöten och gemensamma utvärderingsdagar.

Elevhälsan arbetar också aktivt med detta. Vi följer arbetet som det rekommenderas via Skolverket samt Diskrimineringsombudsmannen.

Sidbrytning

# Utvärdering

## Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Innehållet och hur väl vi efterlevt planen utvärderas i sina delar vid enkäter samt under mötestid.

Planen utvärderas kontinuerligt där särskilt de sju diskrimineringsgrunderna lyfts och analyseras.

## Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan (*elever, medarbetare, vårdnadshavare etc.*)

Elever under mentorstiden, personal under mötestid, vårdnadshavare på möten och kontinuerligt

## Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Arbeta kontinuerligt och aktivt med värdegrunden i undervisningen och i utbildningen i stort.

Elevhälsan ska vara delaktig i större utsträckning i arbetet med aktiva åtgärder och stötta den pedagogiska personalen i undervisningen.

Involvera det pedagogiska elevrådet och därmed i större utsträckning eleverna i analysen av resultaten ifrån insamlade data.

Fortsätta med trygghetsarbete genom att utbilda personal i PASS-teorin, för att i större utsträckning stötta alla elever att nå så långt som möjligt.

## Årets plan ska utvärderas senast

20260620

### Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Mentorerna utvärderar den med elever på mentorstiden och personal utvärderar den på personalmöte/utvärderingsdagar. Mentorerna bidrar med inlägg de fått av vårdnadshavare under året.

### Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor Diana Åhlén

Sidbrytning

## Kartläggning

### Kartläggningsmetoder

Enkäter, individuella intervjuer, gruppintervjuer, trygghetsvandringar, arbetsplatsträffar eller andra samtal, händelserapportering rörande kränkingsärenden samt hot och våld etc. Dessa sammanställs på de strategiska elevhälsomötena var 4:e vecka

### Områden som berörs i kartläggningen

- Diskriminering (se *Aktiva åtgärder* nedan)
- Kränkande behandling

### Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Intervjuer och samtal. Både i grupp och individuellt. Detta sker i första hand av mentorerna. Enkäter.

### Hur har personalen involverats i kartläggningen

Diskussioner på grupp och individnivå. Enkäter

### Resultat och analys

Majoriteten av elever och personalen tyckte att stämningen på skolan och klassrummen är bra. Utvecklingsområden att arbeta aktivt med konflikthantering, agera på det i tidigt stadium.

### Kartläggningen som vi redan gjort visar på detta

Sidbrytning

# Främjande insatser

Målet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas. Syftet är att personal och elever både i ord och handling ska visa respekt för allas lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det främjande arbetet pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Det bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt både på och utanför lektionstid och det är målinriktat. Det betyder att detta arbete är en viktig del vid planering och genomförande av undervisningen och den undervisningsfria tid som eleverna tillbringar på skolan. Det handlar bland annat om att lärare har samma positiva förväntningar på alla klasser och på alla enskilda elever, hur grupper organiseras så att alla elever kommer till sin rätt och hur lärare och elever bemöter varandra. Det handlar också om att organisera undervisningen så att alla elever utmanas och utvecklas, att eleverna får samtala om vilka värderingar som är viktiga att vårda och att de görs delaktiga i skolans verksamheter.<sup>1</sup>

## Områden som berörs av insatsen

- Diskriminering
- Kränkande behandling

## Mål och uppföljning

### Mål

Stöd och vidareutbildning behövs beträffande diskrimineringsgrunderna samt förhållningsätt

All personal ansvarar för att uppmärksamma kommentarer elever emellan, som kan uppfattas diskriminerande eller kränkande. Personalen på skolan ska alltid föregå med ett gott exempel både i tal och skrift. På arbetslagsmöten som sker varannan vecka finns en stående punkt på dagordningen om det framkommit någon form av diskriminering eller kränkning för att systematisera detta arbete samt för att agera med snabbt vid behov. Vi ska arbeta för att undervisningen i sig ska motverka diskriminering och kränkande behandling. Verksamheten ska utvärderas och analyseras och åtgärder ska sättas in.

### Uppföljning

Kontinuerlig uppföljning på våra gemensamma personalmöte och på EHS.

### Insats

Fortbildning för personal i olika former t.ex. skolverket material och moduler, tid för diskussioner och workshop på gemensamma möten

### Ansvarig

All personal med extra ansvar för EHT.

### Datum när det ska vara klart

20260612

# Förebyggande åtgärder

*Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som grund för arbetet ligger regelbundna kartläggningar av de risker för sådant som finns i den egna verksamheten. Målet är att genomföra förebyggande insatser med utgångspunkt i den egna verksamhetens identifierade styrkor och svagheter. Det förebyggande arbetet är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla.<sup>2</sup>*

## Områden som berörs av åtgärden

- Diskriminering (se *Aktiva åtgärder* nedan)
- Kränkande behandling

## Mål och uppföljning

### Mål

### Uppföljning

Kontinuerlig uppföljning och sammanställning 20260612

### Åtgärd

Fortbildning i form av föreläsning och litteratur samt diskussioner och handledning med hjälp av EHT. Pedagogerna arbetar i lärpar under året för att reflektera och utveckla tillsammans.

### Motivera åtgärd

Diskussioner på EHM och personalmöten, workshop om diskrimineringsgrunder och förhållningssätt.

### Ansvarig

Diana Åhlén, Rektor

Alexandra Lindholm, Biträdande rektor

### Datum när det ska vara klart

20260612

Sidbrytning

# Aktiva åtgärder mot diskriminering

## Bakgrund

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Varje enskild verksamhet ska arbeta med aktiva åtgärder enligt lagens krav. Arbetet ska ske i samverkan med elever och anställda inom verksamheterna i fyra steg och inom fem områden. Varje enhet ska löpande dokumentera arbetet.

## Arbete i fyra steg inom fem områden



Undersökningen kan ske på olika sätt, t.ex. genom:

- enkäter
- individuella intervjuer
- gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal

Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt och göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker/hinder som finns på arbetsplatsen.

# Rutiner för akuta situationer

## Riktlinje

Vänd dig i första hand till rektor

## Personal, elever och vårdnadshavare kan vända sig till

### Elevhälsan

Helena Riihiaho, skolsköterska [helena.riihiaho@realgymnasiet.se](mailto:helena.riihiaho@realgymnasiet.se)

Diana Åhlén, rektor [diana.ahlen@realgymnasiet.se](mailto:diana.ahlen@realgymnasiet.se)

Alexandra Lindholm, biträdande rektor [alexandra.lindholm@realgymnasiet.se](mailto:alexandra.lindholm@realgymnasiet.se)

### Ledning

Diana Åhlén, rektor [diana.ahlen@realgymnasiet.se](mailto:diana.ahlen@realgymnasiet.se)

Alexandra Lindholm, biträdande rektor [alexandra.lindholm@realgymnasiet.se](mailto:alexandra.lindholm@realgymnasiet.se)

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

- a. Elev som uppmärksammar/ får kännedom om en kränkning kontaktar omedelbart en personal.
- b. Elev som upplever sig kränkt kontaktar omedelbart en personal.
  1. Personal som uppmärksammar alternativt får kännedom om en kränkning vidtar omedelbart åtgärder för att stoppa händelsen, därefter informeras rektor och berörda mentorer.
  2. Rektorn ser till att berörda elevers vårdnadshavare kontaktas.
  3. Rektorn ger en personal uppdraget att utreda vad som ligger bakom händelsen och dokumentera utredningen i mall för Händelserapport. Den personal som ansvarar för utredning och dokumentation dokumenterar händelsen i Prorenata. Händels rapportering utförs i Topdesk. I utredningsarbetet ingår bland annat enskilda samtal med de inblandade som var och en får berätta sin version.
  4. Rektorn informerar vid behov elevhälsan samt annan berörd personal och beslutar om eventuell konferens.
  5. Rektorn ser även till att den som utsatts för kränkningen snabbt får hjälp och stöd, samt att övriga inblandade ges möjlighet till bearbetning genom till exempel samtalsstöd av rektor, handledare, psykolog, kurator eller annan person som man känner förtroende för.
  6. Rektorn informerar huvudmannen skyndsamt om kränkningen. Detta sker genom att rektorn snarast hanterar ärendet i Topdesk.

## Rektors ansvar för uppföljning

Rektorn följer upp genomförandet av de åtgärder som beskrivs i rapporten och försäkrar sig om att åtgärderna gett resultat. Om kränkningarna upphört avslutas ärendet.

Om rektorn vid uppföljningsarbetet upptäcker mönster alternativt får kännedom om att kränkningen inte upphört måste rektorn se till att det görs en fördjupad utredning och att det sätts in nya och/eller kompletterande insatser för att kränkningarna ska upphöra.

a. Rektorn kontaktar elevhälsan om att en fördjupad utredning behöver genomföras. Utvecklings- och kvalitetsansvarig informeras.

b. Som grund för mer verkningsfulla åtgärder genomförs fördjupade samtal med berörd personal samt den som är utsatt respektive den som utsätter. Rektorn kontaktar också berörda vårdnadshavare.

d. Rektorn kallar vårdnadshavare, elev och mentor till samtal där ett åtgärdsprogram upprättas för den som utsätter. Vid behov upprättas åtgärdsprogram även för den utsatte. Uppföljning och utvärdering av vidtagna åtgärder tillsammans med elev, vårdnadshavare och mentor efter t.ex.

tre veckor. Utvärderingssamtalet dokumenteras.

f. Rektor kan, om inte heller de nya och kompletterande åtgärderna gett resultat, besluta om ytterligare åtgärder som till exempel tillfällig omplacering, avstängning och orosanmälan till socialtjänsten. Rektorn informerar grundskolechefen.

Utvecklings- och kvalitetsansvarig följer arbetet och signalerar till skolchefen om huvudmannen behöver göra en mer allsidig och grundlig utredning.

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

### **1. Elev som ser eller upplever kränkning**

- Elev eller personal som uppmärksammat kränkningen anmäler omedelbart till rektor.
- Elev som upplever sig kränkt kontaktar omedelbart mentor eller rektor.

### **2. Utredning av händelsen**

1. Rektorn genomför enskilda samtal med de inblandade, som var och en får berätta sin version. Rektorn utreder vad som ligger bakom händelsen och dokumenterar enligt mall för Händelserapport. Rektorn kontaktar också elevens vårdnadshavare och förklarar situationen. Rektorn säkerställer att kontakt tagits med skyddsombud/lokalsombud eller någon annan arbetstagare har förtroende för.
3. Rektorn ser till att den som utsatts för kränkningen snabbt får hjälp och stöd, samt att övriga inblandade ges möjlighet till bearbetning genom till exempel samtalsstöd av rektor, handledare, psykolog, kurator eller annan person som man känner förtroende för.
4. Rektorn informerar huvudmannen skyndsamt om kränkningen. Detta sker genom att rektorn registrerar ett ärende via Topdesk.
5. Rektorn kallar vid behov till ett möte mellan rektor, arbetstagare, elev och vårdnadshavare. Detta för att tydliggöra den situation som varit och beskriva vilka åtgärder som har vidtagits/kommer att vidtas med anledning av händelsen.
7. Rektorn ser till att de åtgärder som beskrivs i Händelserapporten genomförs och säkerställer att åtgärderna gett resultat. Rektorn genomför uppföljningssamtal och utvärderar åtgärderna med de inblandade så länge behov finns. Rektorn har kontinuerlig kontakt med huvudman och rapporterar dokumenterar ärendet löpande i Prorenata.
8. Huvudman följer rektorns uppföljningsarbete och initierar vid behov en fördjupad utredning med anledning av händelsen.

## **Begrepp**

### **Diskriminering**

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev eller en medarbetare sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

#### **Direkt diskriminering**

Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

#### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev eller medarbetare på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

## Trakasserier och kränkande behandling

### Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att den utsatte känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Ex:

- Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen.
- Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans.
- Alex, som klär sig i kjol och klänning, blir utföstd av de andra tjejerna från skolans tjejtiolett eftersom de tycker att Alex är för mycket kille för att få gå in där.
- Thomas, som är mörkhyad, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att "Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa".
- Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt.
- Rebecka är judinna. En dag har någon ristat ett hakkors på hennes skåp.
- Elenas pappa har en CP-skada. Hon blir arg och ledsen när andra elever i skolan ropar "Din pappa är jävla CP."
- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne "äckliga lebb".
- James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något.
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall.

### **Sexuella trakasserier**

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande. Ex:

- Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst.

### Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier. Både medarbetare och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling. Ex:

- Carl blir ofta kontaktad på nätet av elever på skolan. Där kallar de honom "pucko" och "tjockis". De har också lagt ut bilder av Carl på sociala medier. Bilderna har tagits i duschen efter gymnastiken.
- Lisa är stökig i klassrummet och vill inte lugna ner sig trots lärarens tillsägelse. Ett gräl som uppstår emellan dem slutar med att läraren ger Lisa en örfil.
- Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på rasterna. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Skolans personal tror att Oliver är ensam för att

han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger klassläraren. Oliver orkar inte förklara hur det egentligen ligger till.

## **Befogad tillrättavisning**

En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven ifråga kan uppleva den som kränkande.

## **Repressalier**

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

# **Diskrimineringsgrunder**

## **Kön**

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man. Ex:

- Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej".

## **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsöverskridande identitet eller uttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från "det normala". Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Ex:

- Kim, som identifierar sig som intergender, söker upp skolkuratoren på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratoren ifrågasätter Kims könsidentitet och istället för att få prata om sina problem hemma, måste Kim förklara och försvara vad intergender betyder och innebär.

## **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter. Ex:

- En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp.
- Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria A i betyg, då svenska inte är hennes modersmål.

## Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Ex:

- Läraren nekar Leila att bära huvudduk på SFI-undervisningen med motiveringen.
- "Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck". Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning.

## Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Ex:

- På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom särskoleklassen, som hon ropade upp som grupp.
- Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta still. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar lärarvikarien inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden "ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!"

## Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Ex:

- Det har gått bra i skolan för James tills hans två pappor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam.
- På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans.

## Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen. Ex:

- Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta.

# Länkar som stöd

## Kränkande behandling

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankning-av-elev>

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankning-av-elev/stodmaterial-i-arbetet-1.250686>

[http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800#K6](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800#K6)

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/rubriken-upphor-att-galla-u2017-01-01\\_sfs-2006-1083](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/rubriken-upphor-att-galla-u2017-01-01_sfs-2006-1083)

## Aktiva åtgärder

<https://www.skolverket.se/regelverk/nya-regler-om-aktiva-atgarder-i-diskrimineringslagen-1.256400>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/#Kapitlet-3-Aktiva-atgarder-2017>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/nya-bestammelser-for-forskola-skola.pdf>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-oversikt-aktiva-atgarder-arbetsgivare.pdf>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare.pdf>