



## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄR-DATABASEN

### Ändra ej på fältnamnen!

Cirkulärnr: 09:15  
Diariernr: 09/1036  
Handläggare: Ann Sofi Agnevik  
Avdelning: Avdelningen för juridik  
Datum: 2009-03-11  
Mottagare: Förvaltningschef, utbildningsförvaltningen  
Rektor  
Rubrik: Förändringar i diskrimineringslagstiftningen som gäller skolområdet  
Bilagor: 1 Diskrimineringslagen (2009:567)  
2 Skollagen (1985:1100), kap. 14 a



## CIRKULÄR 09:15

---

Förvaltningschef, utbildn.förvaltningen  
Rektor

### Förändringar i diskrimineringslagstiftningen som gäller skolområdet

#### Ny diskrimineringslag

Så som tidigare redogjorts för i *Cirkulär 08:77 Ny, samlad diskrimineringslagstiftning från den 1 januari 2009 – Ett starkare skydd mot diskriminering*, där diskriminering i arbetslivet behandlades, gäller en ny diskrimineringslag från den 1 januari 2009. De tidigare diskrimineringslagarna har lyfts in i den nya diskrimineringslagen som omfattar dels en stor del av samhällslivet, dels många situationer som i dag inte omfattas av ett förbud. Därmed har diskrimineringslagstiftningen sammanförts till en lag, med syftet att den ska vara mer enhetlig och lättöverskådlig. I detta cirkulär behandlas de förändringar som är aktuella inom skolområdet.

Cirkuläret går att läsa på Sveriges Kommuner och Landstings hemsida [www.skl.se](http://www.skl.se). Fullständig lagtext går att läsa på Riksdagens hemsida, [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se), under fliken Lagar, och propositionen 2007/08:95, som ligger till grund för lagändringarna, går att läsa på Regeringens hemsida, [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se), under fliken Publikationer. Även betänkandet Ett utvidgat skydd mot diskriminering, SOU 2002:43, går att hitta på samma ställe.

Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder enligt 1 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) (bilaga 1). Lagen är tvingande enligt 1 kap. 3 §. Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera enligt 1 kap. 4 §.

Vad som avses med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder framgår av 1 kap. 5 §.

Enligt 2 kap. gäller förbud mot diskriminering och repressalier inom olika områden såsom arbetslivet, utbildningsområdet, arbetspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, näringsverksamhet, medlemskap i vissa organisationer, för den som tillhandahåller varor, tjänster och bostäder m.m., hälso-

och sjukvården samt socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, värnplikt och civilplikt samt offentliga anställningar.

### **Förbud mot diskriminering och repressalier**

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) 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, såsom exempelvis lärare och elevassistenter, ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget. Detta framgår av 1 kap. 5 § i den nya diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringsförbudet ska gälla till förmån för barn, elever, studenter och andra deltagare i utbildningsverksamhet generellt eller i annan verksamhet enligt skollagen och även till förmån för den som söker sig till sådan verksamhet. Som sökande bör anses den som tydligt gett till känna att han eller hon vill delta i en viss utbildning, såsom exempel någon som sökt till en viss gymnasieskola. I förekommande fall bör föreskrivna eller allmän tillämpade rutiner för ansökan eller anmälan eller liknande iaktas för att någon ska anses som sökande.

### **Diskrimineringsförbud**

Diskrimineringsförbudet bör gälla allt beslutsfattande, allt faktiskt handlande som inte har karaktär av beslutsfattande och allt bemötande av sökande och deltagare hos utbildningsanordnaren och i dennes verksamhet. Alla situationer då någon som söker till eller deltar i en utbildningsverksamhet möter lärare, annan personal eller över huvud taget företrädare för utbildningsanordnaren bör omfattas så länge det finns ett samband med utbildningsverksamheten.

Verksamheten hos utbildningsanordnare av olika slag skiljer sig naturligtvis åt på många sätt. Några generella exempel på konkreta situationer då diskrimineringsförbudet bör vara tillämpligt är när någon antas till en skola eller när utbildningsanordnaren vidtar en ingripande åtgärd mot ett barn eller elev. Typiskt sett är frågor om tillträde eller antagning, examination, lärar- och handledarkontakter centrala. De bör därför generellt falla under diskrimineringsförbudet.

En annan fråga gäller klädsel och liknande. Särskilt diskrimineringsgrunder som religion eller annan trosuppfattning kan aktualisera frågan om till exempel en skolas eller en enskild lärares synpunkter på elevernas klädsel kan ha ett diskriminerande inslag. Klädsel är något som normalt bestäms av individen själv. Utgångspunkten bör vara att utbildningsanordnaren ska visa respekt för enskilda deltagares val av klädsel och liknande, särskilt när fråga är om religiöst betingade uttryck.

Ett förbud för till exempel skolelever att i vissa angivna sammanhang bära en speciell klädsel – något som blivit aktuellt beträffande heltäckande slöja, s.k. burqa – kan dock godtas även om klädseln har religiös bakgrund, ifall klädseln i enskilda fall väsentligt skulle försvåra kontakten och samspelet mellan lärare och elever eller medföra särskilda risker vid laborationer eller liknande övningar. Ett avsteg från diskrimineringsförbudet bör emellertid i ett sådant sammanhang motiveras av ett syfte som ligger inom ramen för verksamhet som regleras i skollagen (prop. 2007/08:95 s. 196).

### **Särskilt om verksamhet enligt skollagen**

När det gäller de utbildningar och andra verksamheter som avses i skollagen är särskilda överväganden nödvändiga. För dessa anges i dag inga rättsliga möjligheter att tillämpa s.k. positiv särbehandling. När det gäller det offentliga skolväsendet för barn och ungdom – dvs. förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan och sameskolan – gäller att alla barn och ungdomar, oberoende av kön, ska ha lika tillgång till utbildning. Innebörden av den bestämmelsen är att ingen huvudman får utforma sitt skolväsende så, att inte alla barn och ungdomar har lika tillgång till utbildningen. Således får till exempel inte kön utgöra grund för eller rent faktiskt leda till särbehandling. Vidare ska enligt skollagen exempelvis en fristående skola i princip stå öppen för alla och för mottagande till viss kommunal vuxenutbildning ska urval ske utifrån bl.a. sökandenas behov av utbildningen (prop. 2007/08:95 s. 203 ff).

Barns och elevers möjligheter och skyldigheter att delta i de olika verksamheter och skolformer som regleras i skollagen styrs i hög grad av de åldersgränser som finns fastslagna där. Verksamheterna och skolformerna ingår i ett utbildningssystem som bygger på den grundläggande utgångspunkten att barns och elevers behov och förutsättningar skiftar vid olika åldrar. Åldersgränserna är motiverade och ett förbud mot åldersdiskriminering utan undantag är inte motiverat inom förskoleverksamhet, skolbarnomsorg, förskoleklass, grundskola, särskola eller specialskola, 2 kap. 6 §. De åldersgränser som anges i lag eller annan författning på utbildningsområdet är alla lämpliga och nödvändiga, vilket innebär att de utbildningsanordnare som tillämpar av regeringen och riksdagen beslutade bestämmelser som innehåller åldersrelaterade kriterier, inte av det skälet gör sig skyldig till åldersdiskriminering.

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

Enligt 2 kap. 7 § är en utbildningsanordnare som 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, 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.

### **Aktiva åtgärder, likabehandlingsplan**

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett *målinriktat arbete* för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn och elever som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, 2 kap. 14 §.

Utbildningsanordnaren ska vidta åtgärder för att *förebygga och förhindra* att något barn eller någon elev som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier, 2 kap. 15 §. Som framgår av uppräkningslistan i lagparagrafen finns det för närvarande inte några lagstadgade krav på att skolor ska arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Det finns naturligtvis ingenting som hindrar att man även omfattar dessa två diskrimineringsgrunder i sitt förebyggande arbete.

Slutligen ska utbildningsanordnaren varje år upprätta en plan – *likabehandlingsplan* – med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn och elever som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska utgå från den egna skolans verkliga, lokala behov. Den ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Den utbildningsanordnare som inte vidtar aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering riskerar vite.

På Diskrimineringsombudsmannens hemsida, [www.do.se](http://www.do.se), finns handledningar att hämta inspiration ifrån när det gäller arbetet med att förebygga diskriminering och framtagandet av likabehandlingsplaner för förskolan,

[http://www.do.se/Documents/pdf/handledning\\_forskolan\\_likabehandling.pdf](http://www.do.se/Documents/pdf/handledning_forskolan_likabehandling.pdf)  
och för skolan

[http://www.do.se/Documents/pdf/handledning\\_skolan\\_likabehandlingsep.pdf](http://www.do.se/Documents/pdf/handledning_skolan_likabehandlingsep.pdf)

Även på Barn- och elevombudsmannens hemsida,

<http://www.skolinspektionen.se/sv/BEO/>, finns information i ämnet.

### **Tillsyn, uppgiftsskyldighet**

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen (2008:567) följs, 4 kap. 1 §.

Enligt 4 kap. 3 § är den som omfattas av förbuden mot diskriminering och represalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag, 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 som inte har anställts eller en sökande som har nekats tillträde till en utbildning,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamhet bedrivs och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen får förelägga den som inte rättar sig efter en begäran enligt ovan att vid vite fullgöra sin skyldighet, 4 kap. 4 §.

### **Diskrimineringsersättning**

En ny påföljd införs vid överträdelser av den nya diskrimineringslagen – diskrimineringsersättning. Den som bryter mot förbuden om diskriminering eller represalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier kan behöva betala diskrimineringsersättning, 5 kap. 1 §. Diskrimineringsersättningen ska utgöra en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och avskräcka från diskriminering.

### **Bevisbörda, preskription**

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för represalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för represalier, är det svaranden – utbildningsanordnaren – som ska visa att diskriminering eller represalier inte har förekommit. Detta framgår av 6 kap. 3 §.

Om någon vill föra talan om diskriminering rörande andra samhällsområden än arbetslivet, exempelvis inom utbildningsområdet, ska talan väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad och preskription infaller. Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då per-

sonen fyllde 18 år. Detta innebär att om någon anser sig ha blivit diskriminerad i förskoleklassen, alltså när personen var i sexårsåldern, kan denna person föra talan om den påstådda diskrimineringen ända tills personen fyllt 20 år. Vad gäller preskription enligt 14 a kap. skollagen, åtgärder mot kränkande behandling, gäller andra preskriptionsregler, se nedan.

### **Nytt kapitel 14 a i skollagen**

Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever upphör i och med att skollagen kompletteras med ett nytt kapitel, *14 a kap. Åtgärder mot kränkande behandling* (bilaga 2). De nya reglerna i skollagen träder i kraft samtidigt med diskrimineringslagen, dvs. den 1 januari 2009. De flesta bestämmelserna i 2006 års lag förs över utan ändring.

### **Ändamål och tillämpningsområde**

Bestämmelserna i det nya kapitlet har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever, dvs. de som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnomsorg enligt skollagen eller de som utbildas eller söker utbildning enligt skollagen.

Kapitlet innehåller inga regler om diskriminering som lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever gjorde. Diskrimineringsbestämmelserna som rör skolområdet finner man i stället i diskrimineringslagen tillsammans med övriga delar av samhällslivet.

### **Ansvar för personalen**

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

### **Aktiva åtgärder – förebyggande arbete och årlig plan**

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. Dels ska huvudmannen se till att åtgärder vidtas för att *förebygga och förhindra* att barn och elever utsätts för kränkande behandling, dels ska huvudmannen 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. Som nämnts ovan ska också en likabehandlingsplan enligt diskrimineringslagen upprättas med

i stort sett samma innehåll som den här omtalade årliga planen. Det finns ingenting i lagstiftningen som hindrar att dessa två planer förs samman i en plan.

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

Om huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

### **Förbud mot repressalier**

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

### **Skadestånd**

Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter att genomföra aktiva åtgärder och underlåter att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling eller utsätter barn eller elever för repressalier ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som huvudmannen orsakat genom att bryta mot skyldigheterna. Ett skadestånd förutsätter att ett barn eller en elev har orsakats någon form av skada. Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort. Skadestånd för kränkning – i andra fall än vid repressalier – utgår inte heller om kränkningen är ringa.

### **Bevisfrågor**

I 2006 års lag fanns det två bevisregler. Den ena gällde om ett barn eller en elev visade omständigheter som gav anledning att anta att han eller hon hade blivit utsatt för kränkande behandling eller repressalier från *verksamhetens sida*; huvudmannen skulle då visa att detta inte förekommit (18 §). Den andra regeln gällde om ett barn eller en elev visade att han eller hon hade blivit utsatt för kränkande behandling av *ett annat barn eller en annan elev* i samband med verksamheten; huvudmannen skulle då visa att alla skäligen åtgärder för att förebygga eller förhindra behandlingen hade vidtagits (19 §).

Den förstnämnda bevisregeln – som har sin motsvarighet i den nya diskrimineringslagen – har överförs till det nya skollagskapitlet utan ändringar i sak. Den andra särskilda bevisregeln har tagits bort, dels då den inte korresponderar helt med de materiella reglerna, dels inte innebär någon bevislättning för den enskilde. Vanliga bevisregler ska gälla i stället. Detta innebär att barnet eller eleven får visa



att skolan fått kännedom om att den unge anser sig utsatt för kränkande behandling varvid skolan har bevisbördan för att utredning skett och åtgärder vidtagits. Har ingen eller endast en bristfällig utredning gjorts inträder skadeståndsskyldighet för eftersatt utrednings- och åtgärdsskyldighet, oberoende av om kränkande behandling förekommit. Påståenden om kränkande behandling kan låta bli att utredas och åtgärdas endast i tydliga fall, när det inte råder någon tvekan om att de är ogrundade.

Den bevisregel som nu gäller återfinns i 14 a kap. 15 § skollagen.

### **Preskription**

I 2006 års lag fanns en särskild regel om preskription som angav en preskriptionstid på två år för skadeståndskrav grundade på vissa bestämmelser i lagen som gällde vissa former av diskriminering och repressalier. Denna regel har inte överförts till det nya kapitlet 14 a i skollagen utan skollagen hänvisar nu i stället till preskriptionslagen (1981:130), vilket i detta fall innebär tio års preskriptionstid.

### **Bevarande och gallring av handlingar**

För att anmälningar om kränkande behandling eller anmälningar om diskriminering ska kunna utredas och åtgärdas måste skolan ha relevant dokumentation om uppkomna situationer och händelser under skoltiden. Skolan bör därför i sin dokumenthanteringsplan tydligt ange vilka typer av handlingar som ska utformas, hanteras, bevaras och eventuellt gallras (förstöras).

Dokumenthanteringsplanen är en del av den arkivbeskrivning som ska upprättas enligt arkivlagen 6 § (1990:782), och planen ska alltid utformas i samklang med gällande lagstiftning och följa de krav på dokumentation inom skolan som bl.a. Skolinspektionen ställer. Råd och stöd vid upprättande av dokumenthanteringsplan kan fås genom Sveriges Kommuner och Landstings skriftserie ”Bevara eller gallra” (nr 2 berör kommunerna och landstingens utbildningsväsende).

Då preskriptionstiden för händelser inom skolan kan vara mycket lång, ibland mer än tio år, är det fördel även för eleven själv om vissa typer av handlingar inte gallras utan bevaras för all framtid. Detta gäller t.ex. åtgärdsprogram, elevhälsovårdsjournaler etc.

## Övrigt

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av:

Ann Sofi Agnevik, tfn. 08-452 75 40 eller

Irene Reuterfors-Mattsson, tfn. 08-452 75 44, när det gäller skoljuridik

Anna Björklund, tfn. 08-452 79 71, när det gäller skadeståndsfrågor

Ulrika Gustafsson, tfn. 08-452 73 88, när det gäller arkivfrågor.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för juridik

Hans Ekman

Ann Sofi Agnevik

Bilagor:

- 1 Diskrimineringslagen (2009:567)
- 2 Skollagen (1985:1100), kap. 14 a