



YRKESHÖGSKOLAN
Campus Mölnådal

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Ansvarig
Sofia Grebner

Gäller för
Yrkeshögskolan Campus Mölnådal

2024-04-03

sid.

Innehåll

1. Inledning	3
Skolans förhållningssätt och vision	4
2. Kort analys av fjolårets åtgärder	5
3. Undersöka och kartlägga	6
Kartläggningsmetoder	6
Resultat och analys av kartläggning	6
4. Främjande - målinriktat arbete med identifierade friskfaktorer	8
Främjande åtgärder	8
5. Förebyggande - målinriktat arbete med identifierade riskfaktorer	10
Förebyggande åtgärder	10
6. Rutin om kränkning sker	11
7. Utvärdering av arbetsprocessen	12
Bedömning av arbetsprocessen	12
Bilaga 1 Styrdokument	13
Bilaga 2 De sju diskrimineringsgrunderna	14
Bilaga 3 Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling	16

1. Inledning

Skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling har sin utgångspunkt i skolans uppdrag.

Utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhälle vilar på. Ingen elev eller studerande ska diskrimineras, trakasseras eller kränkas. Skolors arbete mot diskriminering och kränkande behandling regleras i diskrimineringslagen och i 6 kap. skollagen.

I Sveriges skolor gäller nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Alla elever ska garanteras en god utbildning i en trygg miljö.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) har varje skola skyldighet att ta fram aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier, och enligt skollagen (2010:800) ska varje skola årligen upprätta en plan mot kränkande behandling. Skolor är därmed skyldiga att bedriva ett systematiskt förebyggande och främjande arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter och för att motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Skolans arbete med förebyggande och främjande åtgärder ska utgå från:

- **Undersök** om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter verksamheten.
- **Analysera** orsaker till upptäckta risker och hinder
- **Vidta** de förebyggande och främjande **åtgärder** som behövs.
- **Följ upp** och utvärdera arbetet.



Skolans förhållningssätt och vision

Vår vision

Varje studerande och anställd vid Campus Mölndal ska känna sig trygg och mötas av respekt för den man är. Den dagliga verksamheten ska främja likabehandling och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Delaktighet och ansvar	
Ansvarig för planen:	Sofia Grebner
Planen gäller för perioden:	240401–250331
Studerandes delaktighet:	De studerandes delaktighet sker via enkäter, klassråd, studeranderepresentant i ledningsgruppen, samt i kontakt med andra studerande och personal.
Personalens delaktighet:	Personalens delaktighet sker i det dagliga arbetet samt vid regelbundna APT.

Förankring av planen

Efter bearbetning av planen ska studerande på lektioner informeras om planen. Nya studerande får information om planen i samband med kursstart. Planen kommer även finnas tillgänglig på skolans hemsida och vara tillgänglig på skolans lärplattform. Ihop med planen delges även information om Campus Mölndals likabehandlingsplan genom en informationsfilm som visas på monitorer i skolans lokaler samt skolans digitala forum.

2. Kort analys av fjolårets åtgärder

Yrkeshögskolans föregående plan mot diskriminering och kränkande behandling innehöll fyra åtgärder.

Den första åtgärden i syfte att alla ska få fördjupad information vid kursstart gällande planens övergripande syfte om att främja för en inkluderande kultur. Utbildningsledare och lärare ansvarar för att planen presenteras och att informationen publiceras på lärplattformen i samband med kursstart.

Den andra och tredje åtgärden i syfte att ingen, varken studerande eller medarbetare, ska uppleva sig kränkta eller illa behandlad. Utbildningsledare/lärare ska finnas tillgängliga om något inte fungerar i det sociala samspelet. När det gäller medarbetares sociala samspel finns utbildningsförvaltningens HR-konsult tillgänglig.

Den fjärde åtgärden, vars syfte var att se till att samtliga studerande och personal har kännedom om Campus Mölndals rutiner för likabehandling samt var de ska vända sig vid upplevelse av kränkning/illabehandling. För ökad tillgänglighet bör en förkortad handlingsplan upprättas.

Samtliga åtgärder har i stort genomförts, men arbetet med information till såväl personal, inhyrda konsulter och studerande behöver fortgå kontinuerligt för att säkerställa det förebyggande arbetet. Skolan behåller därmed samma åtgärder för kommande år. Arbetet med att publicera en förkortad version av planen på lärplattformen bör intensifieras. Vidare behöver ett årshjul med förebyggande aktiviteter tas fram för att förstärka åtgärderna löpande över året.

3. Undersöka och kartlägga

Som grund för det förebyggande arbetet ska den egna verksamheten undersökas. Skolan behöver därför genomföra kartläggningar med hjälp av olika metoder för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkningar eller andra hinder för studerandes lika rättigheter och möjligheter.

Kartläggningsmetoder

En årlig enkät för studerande inom yrkeshögskolan och den övriga vuxenutbildningen inom Campus Mölndal.

Hur har studerande involverats i kartläggningen

Campus Mölndal har använt en digital elevenkät gjord av företaget Indikator som underlag för kartläggningen. Elevenkäten har genomförts årligen sedan 2014 och har involverat studerande på yrkeshögskolan sedan 2019.

Hur har personalen involverats i kartläggningen

Personalen delges resultatet via e-post och enkäten läggs ut i enhetens gemensamma mapp för APT-information. Dialog om resultatet tas vid ett APT tillsammans med rektor. Kartläggningen ligger till grund för diskussioner om likabehandlingsmoment i undervisningen eller vid mentorstid med utbildningsledare.

Resultat och analys av kartläggning

I mätningen som genomfördes hösten 2023 svarade 71 % av yrkeshögskolans studerande att de känner till planen mot diskriminering och kränkande behandling och 78 % känner till vart de ska vända sig om de eller någon annan studerande blir utsatt för kränkande behandling. Vi ser en minskning i förhållande till året innan. Enheten bedömer att de studerande har god kännedom om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling men att vi ska fortsätta att sträva efter att resultatet stabiliseras.

Elevenkät/studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2023ht	2022ht	2022vt	2021ht
Känner du till den Likabehandlingsplan* som finns inom Campus Mölndal?	71%	80%	70%	69%
Känner du till vart du ska vända dig om du eller en studiekamrat blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling?	78%	81%	73%	54%

*Likabehandlingsplanen har bytt namn till "Plan mot diskriminering och kränkande behandling".

Av yrkeshögskolans studerande upplever 8 % att de har blivit kränkta, vilket är en ökning jämfört med mätningar innan. I antal är det 12 studerande* som anger sig vara kränkta.

* Varje person har kunnat ge mer än ett svar.

Elevenkät/studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2023ht	2022ht	2022vt	2021ht
Har du blivit kränkt eller illa behandlad av lärare, annan personal eller elever under din studietid inom Campus Mölndal?	8%	5%	5%	6%

De 12 personer som upplever att de blivit kränkta svarar:

9 personer - upplever sig ha blivit kränkta verbalt

2 person - upplever sig ha blivit kränkta psykosocialt

1 person - upplever sig blivit diskriminerad

Av de som känner sig kränkta anger 5 personer att de blivit kränkta av lärare eller annan personal och 7 person av annan studerande. Gällande frekvens anger 7 att de blivit kränkta "sällan eller någon enstaka gång", 4 studerande anger "flera gånger (tre eller fler gånger) samt 1 svarar ej.

Analys: Resultatet innebär att antalet fall av kränkningar har ökat. Detta kan ses i relation till en lägre svarsfrekvens vilket kan innebära att personer som inte upplevt sig kränkta har valt att inte besvara enkäten. Antalet studerande som upplever sig blivit kränkta av undervisande personal har ökat, vilket innebär att enheten behöver arbeta mer aktivt med frågan.

Det kan även undersökas förståelsen för begrepp som psykosocialt och diskriminering.

4. Främjande - målinriktat arbete med identifierade friskfaktorer

Syftet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla studerande och all skolpersonal, där alla studerande har maximala möjligheter att lära och utvecklas. Det främjande arbetet pågår löpande och utan att något särskilt har hänt.

Främjande åtgärder

Friskfaktor	Kännedom om planen mot diskriminering och kränkande behandling			
Mål	Alla studerande ska känna till skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling			
Åtgärder	Ansvarig	När genomförs åtgärden	Studerandes delaktighet i åtgärden	När och i vilka forum (studerandes- och/ eller personalforum) följs åtgärden upp
Fördjupad information vid kursstart, information på lärplattformen.	Utbildningsledare och lärare	September 2024	Vid kursstart	Utvärdering av kursstart oktober
Tematillfälle - bjuda på fika/lunch, involvera studerande i AP/IPL som kan planera och agera samtalsledare, två tillfällen så att alla klasser aktiveras. Information om DraftIt till de studerande.	Utbildningsledare	Hösten 2024	Se beskrivning	Januari 2025
Genomgång av plan mot diskriminering och kränkande behandling på klassråd/studeranderåd tillsammans med utbildningsledare 2-3 månader in i utbildning samt sedan löpande under studietiden.	Utbildningsledare	Hösten 2024 (förslag oktober/november)	Dialog om betydelse av likabehandling och allas rätt till trygg skolmiljö.	Elevenkät 2025
Dela Campus Mölndals film om likabehandling på sociala medier och i skolans lokaler.	Utbildningsledare och marknadsansvarig	Löpande över året		Utvärdering via enkäter samt dialog med eleverna i klasserna.
Benämningen av planen måste bli konsekvent. Idag är rubriken på vår	Rektor	Från och med kursstart augusti 2024.	Från det att hemsidan uppdaterats	Augusti 2024 i ledningsgruppen för Campus.

hemsida "Likabehandlingsplaner" och filmen om planen har samma rubrik.			kan de se korrekt benämning och då känna igen detta när läraren pratar om det vid kursstart.	
---	--	--	---	--

5. Förebyggande - målinriktat arbete med identifierade riskfaktorer

Skolans förebyggande arbete handlar om att avvärja och åtgärda de risker man identifierat i verksamheten kring:

- diskriminering
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- kränkande behandling
- hinder för lika rättigheter och möjligheter

Detta görs efter vad som kommit fram i resultat och analys av kartläggningen som genomförts.

Förebyggande åtgärder

Identifierad risk	Studiesituation där utrymme till dialog begränsas			
Mål	Färre studerande ska känna sig kränkta eller illa behandlade			
Åtgärder	Ansvarig	När genomförs åtgärden	Studerandes delaktighet i åtgärden	När och i vilka forum (elev- och/ eller personalforum) följs åtgärden upp
Utbildningsledare och lärare har tät kontakt med klassen och finns tillgängliga om något kopplat till det sociala inte verkar fungera. Det finns en handlingsberedskap.	Utbildningsledare/lärare	Kontinuerligt under året	Delta i undervisningen och studeranderåd	APT samt studeranderåd. Elevenkäterna
Ta fram kortversion av planen utifrån elevens perspektiv.	Campus Mölndals ledningsgrupp	Under våren 2024	Kortversionen ska finnas tillgänglig på hemsida och på papper i skolans lokaler.	Inför höststarten 2024

6. Rutin om kränkning sker

Med kränkande behandling, eller kränkningar, avses i detta kapitel även diskriminering och trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Elev

Om en elev har, eller upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling ska eleven informera/anmäla händelsen till en person som arbetar på skolan. Det är viktigt att ha en löpande dialog med eleverna om vikten av att anmäla händelser till skolans personal. Det ligger ingen värdering i hur vida det är en kränkande behandling eller inte eleven blivit utsatt för utan dennes upplevelse.

Anmälan

När personal får kännedom om att en elev har eller upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling ska händelsen anmälas till rektorn. Personal ska även anmäla till rektorn vid kännedom om en händelse som är uppenbart kränkande. Detta gäller både om eleven upplever sig utsatt av någon annan.

Rektorn ska så fort som möjligt anmäla detta till huvudman.

Händelsen ska utredas innan personal eller rektor bedömer ifall händelsen är kränkande eller inte.

Utredning

Utredningen ska ske så fort som möjligt efter att anmälan är gjord. Alla som är inblandade i händelsen ska omfattas av utredningen. Hur omfattande utredningen ska vara beror på vad som har hänt.

Syftet med utredningen är att få tillräcklig information för att kunna bedöma om händelsen har varit kränkande behandling enligt skollagen och för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att kränkande behandling ska upphöra.

Om utredningen kommer fram till att händelsen inte har varit kränkande behandling i skollagens mening avslutas ärendet.

Om skolan får flera signaler om att en elev är utsatt för kränkande behandling ska skolan utreda utifrån ett helhetsgrepp i stället för att se varje händelse som separat.

Åtgärder

Om utredningen kommer fram till att eleven har utsatts för kränkande behandling i skollagens mening ska åtgärder vidtas till dess att kränkande behandling har upphört.

Uppföljning

Ärendet ska följas upp tills kränkande behandling har upphört. Om kränkande behandling inte har upphört ska befintliga eller nya åtgärder vidtas och följas upp.

Avslut

När kränkande behandling har upphört avslutas ärendet.

Digitalt system för hantering av upplevd kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
Alla steg från anmälan till avslut hanteras i det digitala systemet Visma Draftit.

Huvudmannens uppföljning av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
Utbildningsförvaltningens förvaltningskontor sammanställer de anmälningar som kommit in från rektorer till huvudman. Sammanställningen rapporteras till utbildningsnämnden.

7. Utvärdering av arbetsprocessen

Bedömning hur arbetsprocessen har fungerat

- Grön = Valfungerande
- Gul = Delvis fungerande
- Röd = Ej fungerande

Bedömning av arbetsprocessen

Utvärdering av de olika faserna i arbetet	Skolans bedömning
Undersöka och kartlägga	Verksamheten undersöker och kartlägger verksamheten på olika sätt. Det finns i dagsläget inte ett helt gemensamt arbetssätt men det beror (metod och ämne) också på hur man lägger in dialog med de studerande. Gemensam kartläggning och analys av studerandeenkäterna görs och det förs också dialog på ledningsgrupperna.
Analysera	Analyserna av elevenkäterna görs i arbetsgrupper och på APT. Vidare gör en övergripande analys på ledningsgruppsnivå för Campus Mölndal. Där tittar verksamheten både på resultatet för själva enkäten men också på resultat över tid för att se hur långsiktiga effekter som insatserna får. Analyserna behöver bli mer systematiska och vid fler tillfällen löpande över året.
Åtgärda	Genom implementeringen av systemet Draft-it har alla på Campus Mölndal fått information och ett väl fungerande system för att anmäla och följa upp ärenden. Systemet hjälper även till att påminna rektor när åtgärder/aktiviteter är aktuella.
Följa upp	Draft-it är ett stöd där ansvarig kan följa upp ärenden och dokumentera vad som gjorts och det är samlat på ett ställe. Minskning av

	dubbelarbete och dokument med information om elever som behandlas korrekt.
Utvärdera	Utvärdering av planen och aktiviteterna sker om ett år då det är en ny plan och arbetssätt för verksamheten.

Bilaga 1 Styrdokument

Lagstiftningen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av barn och elever i skolan tar fasta på barns och elevers rätt till en trygg skolgång fri från alla former av kränkningar och missgynnanden. Då är det viktigt att personal och elever också känner till vad diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är.

Förbud mot diskriminering och trakasserier regleras i diskrimineringslagen, medan förbud mot kränkande behandling regleras i skollagen. Personal på skolan har anmälningsplikt och förbud mot att diskriminera och kränka elever finns.

De styrdokument som planen utgår från är:

- Skollagen (2010:800)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling

Bilaga 2 De sju diskrimineringsgrunderna

Diskriminering äger rum när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. De sju diskrimineringsgrunderna är:

- Funktionsnedsättning
- Ålder
- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Sexuell läggning
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning

Funktionsnedsättning. Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse, du är lika skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

Ålder. Med ålder menas uppnådd levnadslängd. Skydd mot åldersdiskriminering omfattar alla och gäller alltså även i skolan. En person kan bli diskriminerad eller trakasserad för att hen behandlas utifrån sin ålder istället för utifrån sin person eller kompetens. Grunden för åldersdiskriminering är allmänna föreställningar om hur unga respektive äldre är, vad de klarar av och vilka drivkrafter de har.

Kön. Med kön avses de juridiska könen kvinna eller man. Kön diskriminering handlar om att kvinnor och män inte behandlas som individer. Villkoren styrs i stället av föreställningar om hur de förväntas vara och uppträda utifrån sin könsroll, exempelvis när det gäller fysisk styrka, tekniskt kunnande, socialt ansvarstagande etc. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar även personer som avser att ändra eller har ändrat sitt juridiska kön.

Könsoverskridande identitet eller uttryck. När någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel, kroppsspråk, beteende eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Sexuell läggning. Exempelvis homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Sexuell läggning omfattar en människas hela liv och kan handla om sådant som identitet, samlevnadsform och kärlek. Om heterosexualitet alltid anses vara det "normala" och förväntade blir det en styrande norm, den så kallade heteronormen. Därmed blir det "onormalt" eller "konstigt" att vara homo- eller bisexuell.

Etnicitet. När någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla har en etnisk tillhörighet. Alla kan därför bli utsatta för diskriminering. Var och en har rätt att definiera sin egen etniska tillhörighet. En person kan också ha flera etniska tillhörigheter, till exempel om föräldrarna har olika etnisk bakgrund. Nationella minoriteter är etniska minoriteter.

Religion eller annan trosuppfattning. Exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Begreppet annan trosuppfattning är kopplat till religiös åskådning. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar omfattas inte av begreppet annan trosuppfattning eftersom de inte har någon koppling till religion. I många religioner och trosuppfattningar bekänner eller bekräftar man

sin tro genom handlingar. Lagen omfattar därför även de uttryck för tro som ingår i ens religion eller trosuppfattning som till exempel regler om kläder, bön, kost och så vidare.

Bilaga 3 Definition av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

Vad är direkt diskriminering?

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Exempel på direkt diskriminering:

- En lärare hindrar en elev från att vara med på gymnastiken för att hon bär huvudduk (religion)
- En elev med dyslexi får inte stöd i undervisningen (funktionshinder)
- En skola tillåter inte samkönade par att gå tillsammans som par på skoldansen (sexuell läggning)

Vad är indirekt diskriminering?

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en generell bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Exempel på indirekt diskriminering:

- Alla elever serveras samma mat (elever med religion som förbjuder viss typ av mat diskrimineras)

Vad är bristande tillgänglighet?

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Exempel på åtgärder som kan krävas kan vara att ta bort trösklar eller att erbjuda hjälpmedel som eleven behöver för att kunna delta i utbildningen.

Vad är instruktion att diskriminera?

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, exempelvis en anställd pedagog, att diskriminera någon annan. Instruktion att diskriminera kan ske både direkt och indirekt.

Vad är trakasserier?

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen (2008:567). Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Exempel på trakasserier kan vara att någon hånar en elev för att han bär kippa eller kallar någon för bög, hora, CP, mongo eller dampunge.

Trakasserier kan också ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Vad är sexuella trakasserier?

Trakasserier kan också vara av sexuell natur, då kallas de för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller ger närgångna blickar, ovälkomna komplimanger, inbjudningar, anspelningar eller jargong. Det gemensamma för trakasserier och sexuella trakasserier är att beteendet är oönskat och att det är den person som är utsatt som bestämmer om det är kränkande eller inte. De sexuella trakasserier behöver inte ha koppling till diskrimineringsgrunderna för att anses som sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen.

Vad är kränkande behandling?

Arbetet mot kränkande behandling regleras i skollagen (2010:800, kap 6). Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker ett barns eller en elevs värdighet utan att vara diskriminering. Kränkningar kan, precis som diskriminering och trakasserier, ske både medvetet och omedvetet samt vid enstaka eller upprepade tillfällen.

Kränkande behandling kan vara:

- Verbalt: skällsord, förolämpningar och sprida rykten
- Socialt: utfrysning, miner och blickar
- Fysiskt: slag, knuffar oönskad beröring och förföljelse
- Text och bild: sms, mms, lappar, klotter, e-post, bloggar, video och chattsidor

Följande exempel kan uppfattas som kränkande behandling:

- Skolpersonal listar synligt så alla kan se de elever som inte lämnat in läxan eller som stör på lektionen
- En elev ger en annan elev en örfil
- Skolpersonal slår till en elev i affekt
- Skolpersonal påpekar en elevs vikt inför klassen
- Elev fotograferar klasskamrater i omklädningsrummet och lägger ut på sociala medier

Personen som utsätter någon annan för en kränkning behöver inte nödvändigtvis ha ont uppsåt eller mena något illa. Det räcker med att den som är utsatt känner ett obehag eller hot. Det är alltid personen som är utsatt som avgör vad som är en kränkning för just honom eller henne.

I fall av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier på internet har skolan skyldighet att utreda om kränkningarna har koppling till skolan. Detta gäller även om kränkningar skett på elevernas fritid. Barn- och elevombudet övervakar tillsammans med Skolinspektionen den del av skollagen som gäller kränkande behandling.

Vad är 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.