

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

ÖSTERLEDSKYRKAN

Antagen: 2014-02-08 av Österledskyrkans årsmöte

Gäller till: 2025-12-31

Reviderad i november 2024 av Anders Jarl och Lena Ingelstam.

Godkänd av Österledskyrkans styrelse 2025-02-27

Innehåll

Österledskyrkans vision för plan mot diskriminering och kränkande behandling 3

Likabehandlingsplanens syfte och övergripande innehåll, definitioner 4-6

Främjande och Förebyggande arbete i Österledskyrkan 7-9

Rutiner för att upptäcka diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling 10

Åtgärdande arbete 11-13

Likabehandlingsplanens framtagande och utvärdering 14

Ansvarsfördelning 15

Arbetet utifrån diskrimineringsgrunderna 16

Utvärdering 17

Förankring. Hur görs planen känd? 18

Bra adresser och telefonnummer 19

Lagar 20

Bilagor, enkäter 21-36

Österledskyrkans vision för vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling

”Allt vad ni vill att människor skall göra för er det ska ni göra för dem.”

Matt. 7: 12

Vi ska:

Visa omsorg om medmänniskan, se och möta varje människa där den är.

Visa respekt för olikheter och ge alla möjlighet att göra sin röst hörd.

I Österledskyrkans verksamhet med barn och ungdomar ska alla ha möjlighet att utvecklas i sin takt, arbeta i en trygg miljö och bemötas med respekt.

Alla i verksamheten ska aktivt ta avstånd från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling dvs. våga se och ingripa.

Alla i verksamheten ska följa kyrkans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Alla ska arbeta för en nolltolerans mot diskriminering och kränkningar.

Planens syfte och övergripande innehåll

Den 1 januari 2009 kom en ny diskrimineringslag 8 2008:567) som rör kränkande behandling.

Lagtext flyttades från barn och elevskyddslagen till skollagen. En konsekvens av de två lagarna är att varje skola ska ha en likabehandlingsplan enligt diskrimineringslagen och en årlig plan mot kränkande behandling enligt skollagen.

Enligt Skolverket kan skolan med fördel skriva ihop planerna och arbeta utifrån detta.

Alla barn, ungdomar, elever och studerande har rätt att utvecklas och lära i en trygg miljö och bemötas med respekt. Förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, skolan, fritidsgården och vuxenutbildningen ska vara fria från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Alla förskolor, familjedaghem, öppna förskolor, skolor, fritidshem, fritidsklubbar och vuxenutbildningar ska ha en egen aktuell likabehandlingsplan och en plan mot kränkande behandling. Dessa två planer kan med fördel skrivas ihop. Planerna ska beskriva enheternas främjande, förebyggande och åtgärdande arbete. Arbetet ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation och sexuell läggning. Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar att enheterna också arbetar med ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Planen ska uppdateras och eventuellt revideras varje år. Verksamhetens deltagare ska medverka i arbetet med planen.

Här följer en kort förklaring och definition av de centrala begreppen i lagen:

Definitioner

Kyrkans verksamhet = Equmenia, Fritids, Musikskola, Studiecirklar och övriga församlingsaktiviteter.

Deltagare = Person som deltar i någon av kyrkans aktiviteter.

Diskriminering

Är när kyrkans verksamhet på osakliga grunder behandlar en deltagare sämre än andra deltagare och missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

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

Eftersom diskriminering handlar om missgynnade förutsätter det någon form av makt hos den som diskriminerar. I skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldiga till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk mening.

Direkt diskriminering

En deltagare får inte missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar. (se ovan)

Indirekt diskriminering

En deltagare får inte missgynnas genom att en bestämmelse, ett kriterium som framstår som neutralt tillämpas och missgynnar vissa deltagare.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker en deltagares värdighet och integritet och har samband med diskrimineringsgrunderna. (se ovan) Innefattar även sexuella trakasserier. Se kyrkans handlingsplan för sexuella trakasserier, Bilaga 4.

Kränkande behandling:

Ett uppträdande som kränker en deltagares värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

Gemensamt för alla kränkningar är att de är uttryck för makt och förtryck. Viktigt är att den som känner sig trakasserad eller kränkt alltid tas på allvar!

Trakasserier och kränkande behandling kan vara

- Fysiska (slag knuffar)
- Verbala (öknamn, svordomar, hot)
- Psykosociala (utfrysning, grimaser, alla avviker när man kommer)
- Texter och bilder (teckningar, bilder, sms och meddelanden i olika digitala medier.

Både deltagare och ledare kan göra sig skyldig till trakasserier och kränkningar.

Mobbning:

När någon eller några upprepade gånger utsätter en person för negativa handlingar som medvetet syftar till att ge fysisk eller psykisk skada. Se kyrkans plan mot mobbning. Bilaga 6.

Enstaka negativa handlingar:

Detta är att betraktas som konflikter och skall lösas med konflikthantering. (Kan även vara diskriminering). Den utsatta personens upplevelse spelar en avgörande roll.

Befogade tillsägelser:

Kyrkans personal och ledare måste ibland tillrättavisa en deltagare för att skapa en god miljö för hela gruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om deltagaren kan uppleva det som kränkande.

Österledskyrkans arbete:

Vårt främjande arbete för en trygg miljö och det förebyggande arbetet mot förekomsten av diskriminering, kränkningar och trakasserier skall utformas så att deltagare och föräldrar

förstår. Arbetet ska redovisas med tidsangivelser för det åtgärdande arbetet, vilka mål som ska uppnås, samt de som är ansvariga för att detta uppnås. Skillnaderna på vad främjande, förebyggande och åtgärdande arbete är ges i en förklaring nedan:

Vårt arbete för främjande av likabehandling:

- Vi arbetar aktivt med vår värdegrund under terminerna deltagare, personal och föräldrar tillsammans.
- Lärarna/ledarna fortbildas i frågor som rör de olika diskrimineringsgrunderna, trakasserier och mobbning.

Österledskyrkans förebyggande arbete mot diskriminering, trakasserier och

Österledskyrkans värdegrund Alla ska känna sig bekräftade, trygga och tillfreds i Österledskyrkan. Alla har rätt till inflytande och medskapande. Alla ska visa varandra omsorg och respekt.				
I vårt främjande arbete i Österledskyrkan vill vi att alla deltagare ska ha rätt att utvecklas och lära sig i en trygg miljö samt bemötas med respekt.				
Insats	Resurser	Tidsplan	Ansvar	Uppföljning
Tydliga förhållningssätt för hur vi bemöter varandra.	All personal och ledare	Läsåret 2024-2025	Verksamhets-ansvariga	I enkäter om trygghet.
Insats Kurs i Trygga möten. Genomfördes i okt 2021. Nästa kurs 2024. Ge alla deltagare och ledare mer kunskap om demokrati och mänskliga rättigheter.		Hösten 2025	Verksamhets-ledarna	Skriftlig utvärdering
		Hösten 2025	Verksamhets-ansvariga	Skriftlig utvärdering

kränkande behandling:

- Deltagarna svarar årligen på enkäter om trygghet i kyrkan både fysisk och psykisk.

- Personal/ledare fördelas så att alla barn hela tiden har tillgång till en vuxen.
- Samtal i små grupper med deltagarna om hur de har det.
- Värdeord – som varje grupp jobbar med under kortare/längre period.
- Vi vill sträva efter att ha ett nära samarbete med föräldrarna under hela läsåret, inte bara vid föräldramöten och liknande.
- Verksamheterna har där behov finns ett aktivt inflytanderåd.
- I planen mot diskriminering och kränkande behandling återspeglas arbetet med att främja, förebygga och åtgärda just diskriminering och kränkande behandling. Denna plan ska vara ett levande dokument där både deltagare i verksamheten och föräldrar involveras.
- Vi strävar efter att ha en inkluderande kultur i våra olika verksamheter där redan aktiva deltagare tar hand om nya.
- Arbeta i grupperna med värderingar så att deltagarna får kunskap och verktyg för att agera i olika situationer.
- Lärarna/ledarna är aktiva i gruppindelningar av barnen.
- Vi arbetar aktivt för en förankring av kyrkans värdegrund hos deltagare och föräldrar.
- Vi strävar efter att inom ramen för de temaarbeten vi bedriver i kyrkan få in arbete om/med diskrimineringsgrunderna.

Förebyggande arbete

Det **förebyggande arbetet** omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifieras som riskfaktorer. Det handlar om att minimera risken för kränkningar och utgå från identifierade riskfaktorer.

Planerad åtgärd	Mål	Insats	Resurser	Tidsplan	Ansvar	Uppföljning
Kartläggning av verksamhetens riskfaktorer.	Identifiera brister i vårt likabehandlings/diskrimineringsarbete.	Ledarna identifierar riskfaktorer genom att deltagarna tillfrågas om otrygga platser.		Hösten 2025	All personal och alla ledare	Återkoppling till deltagarna.

Hur vi gör i Österledskyrkan för att upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

- Personal och ledare är uppmärksamma på hur deltagarna agerar och mår och är observanta på om någon deltagare står för sig själv, leker ensam eller ofta hamnar i konflikter.
- Vi uppmuntrar deltagarna att våga berätta om de inte mår bra.

- Vi uppmuntrar deltagarna att prata med en vuxen då de misstänker att någon annan deltagare inte mår bra.
- Vi strävar efter att ha en bra kontakt med föräldrarna.
- Vi har regelbundet samtal i mindre grupper med deltagarna.
- Trygghet och trivsel har en given plats i samtal med verksamhetens deltagare.
- Vi genomför årligen enkätundersökningar om trygghet, diskriminering och lärande.
- Ledare i verksamheterna arbetar med tydliga regler och konsekvenser som görs kända för deltagare och föräldrar.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns på kyrkans hemsida.

Detta gör vi i Österledskyrkan för att åtgärda trakasserier och kränkande behandling:

1. Vuxna ingriper direkt mot handlingen.
2. Samtalar med de inblandade för att få reda på vad som hänt.

3. Markerar tydligt att vi inte accepterar sådant beteende i verksamheten.
4. Meddelar verksamhetsledarna omedelbart om det som hänt.
5. Verksamhetsledarna tar kontakt med föräldrar/anhöriga och informerar om vad som hänt.
6. Uppföljande samtal med de inblandade efter en kort tid, för att försäkra oss om att kränkningarna inte har fortsatt.
7. Allt dokumenteras av berörd personal och förvaras inlåst i kyrkan.
8. Om kränkningarna inte slutar anmäler verksamhetsledaren/förälder till trygghetsteamet i kyrkan och antimobbingsplanen tas i bruk.
9. Om deltagare känner sig kränkt av vuxen i kyrkan åligger det församlingens styrelse eller Equmenias ungdomsråd att göra en utredning.
10. Vi har rutiner för personalens anmälningsskyldighet.

Rutiner för Trygghetsteamet

Vid akuta åtgärder:

- Om en deltagare blir utsatt tar deltagaren/vårdnadshavaren/personalen/ledaren kontakt med den aktuella verksamhetens ledare eller någon medlem i trygghetsteamet.

- Föräldrar som känner oro kan vända sig till verksamhetsledaren eller någon i trygghetsteamet.

Därefter sker följande:

- Samtal med den som blir utsatt samt personal som kan veta något för att samla in så mycket information som möjligt. Vid en händelse på fritids kan skolan eventuellt kontaktas efter samråd med föräldrar.
- Samtal med den eller de som utsätter. Samtalen sker i direkt anslutning efter varandra, så att de som utsätter inte ska kunna prata med varandra. I samtalen, där alltid två vuxna deltar, betonas vikten av att inte prata med andra deltagare om vad samtalet gäller. Utgångspunkten i samtalet är att man vet att kränkningar/diskriminering förekommit och att man ser mycket allvarligt på det och att kränkningarna omedelbart måste upphöra.
- Samtal samma dag med den utsattes vårdnadshavare och med vårdnadshavare till den/de som utsätter.
- Regelbunden kontakt med de inblandade under en tid för att följa upp att kränkningarna upphört.
- Om kränkningarna inte upphör upprättas en åtgärdsplan tillsammans med deltagaren som kränker och dennes vårdnadshavare.
- Polisanmälan/socialtjänstanmälan görs vid misstanke om brott som faller under allmänt åtal eller andra grövre kränkningar. Arbetsgivaren bedömer och gör anmälan. Arbetsmiljöverket kontaktas vid behov av arbetsgivaren.
- Vid behov konsultativt stöd från experter utifrån.
- Hela denna process dokumenteras från början till slut. (Se bilaga 5.)

Rutiner för åtgärder då en ledare kränker, diskriminerar eller mobbar en deltagare eller en grupp av deltagare:

Verksamhetsledaren ska skyndsamt kontaktas varvid samtal med berörda sker. Om det är verksamhetsledaren som kränker, diskriminerar eller mobbar ska församlingsföreståndaren kontaktas. Om det är församlingsföreståndaren som kränker, diskriminerar eller mobbar ska församlingens ordförande kontaktas.

Vårdnadshavare kontaktas av arbetsgivaren och dokumentation sker. (Se bilaga 5.)

Vid misstanke om att kränkning eller diskriminering förekommer från deltagare till vuxen informeras arbetsgivaren varvid samtal med berörda sker. Då träder arbetsmiljölagen in och åtgärder vidtas utifrån denna.

Trygghetsteamets deltagare i Österledskyrkan består av

Personer utsedda av styrelsen, både män och kvinnor. För aktuell grupp se bilaga 6.

Framtagande av plan mot diskriminering och kränkande behandling

Denna plan mot diskriminering och kränkande behandling har tagits fram av Fritidshemsrådet, Musikskolerådet och kyrkans styrelse (arbetsgivaren). Planen ska läsas igenom av kyrkans personal och bör läsas av vårdnadshavare och deltagare.

Utvärdering av föregående plan

Planen omarbetas regelbundet för att passa verksamhetens utformning. Detta görs i samarbete med personal, deltagare och vårdnadshavare.

Österledskyrkan använder enkäter som underlag för utvärdering. Resultatet ligger till grund för de områden där kyrkan ska arbeta vidare.

Ansvarsfördelning i Österledskyrkan i arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Styrelsen och Ungdomsrådet

- Ytterst ansvarig för verksamheten i kyrkan.
- Ansvarig för att alla informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Årligen revidera planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Personal och ledare i kyrkan

- Alltid uppmärksamma och reagera på all form av kränkningar i verksamheten mellan deltagare/deltagare eller ledare/deltagare.
- Arbeta aktivt i verksamheten för att uppmärksamma diskrimineringsgrunderna.

Trygghetsteamet

- Ta aktiv del i arbetet om konkreta diskriminerings- eller mobbingssituationer och följa Österledskyrkans handlingsplan vid mobbning. Se bilaga 7.

Vårdnadshavare

- Vårdnadshavare bör kontakta personal/ledare om man tror att kränkningar förekommer.

Deltagarna

- Deltagarna uppmuntras att berätta för personal/ledare om de känner sig kränkta eller utfrys av någon.
- Deltagarna uppmuntras att berätta för personal/ledare om man ser någon annan deltagare i verksamheten bli kränkt eller utfrys.

Arbetet i Österledskyrkan utifrån diskrimineringsgrunderna

Kön

Vi ska alltid tänka på jämställdheten i det dagliga arbetet vilket innefattar språk såväl som handlingar.

Etnisk tillhörighet/Religion

Alla deltagare ges förutsättningar att förstå och leva i ett integrerat mångkulturellt samhälle

Alla deltagare ska medvetandegöras om hur det ser ut i andra delar av Uppsala, Sverige och världen.

Funktionsvariation

Miljön i Österledskyrkan anpassas så att funktionsvariation ej är ett hinder för deltagande i verksamheten.

Upplys deltagarna om olika funktionsvariationer man kan möta.

Sexuell läggning

Alla skall bemötas lika oberoende av sexuell läggning.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Alla skall bemötas lika oberoende av könsöverskridande identitet eller uttryck.

Ålder

Ge deltagarna i barn- och ungdomsverksamheten ökat ansvar/inflytande efter stigande ålder.

Det är viktigt att personal/ledare alltid är lyhörda och anammar de frågeställningar som kommer upp naturligt i verksamheten och sedan anpassa diskussionerna så att de fungerar till den ålder som deltagarna befinner sig i just då.

Det är av stor vikt att man inte förringar det barnen eller annan oavsett ålder tar upp, utan bemöter frågor eller kommentarer med stor respekt och förståelse.

Utvärdering och analyser

- Varje år gör vi kyrkans egen enkätundersökning bland deltagarna.
- Fritids genomför också den enkät som Uppsala Kommun delar ut till olika verksamheter.
- Svaren från dessa båda enkäter analyseras och eventuella åtgärder vidtas.
- Personalen i kyrkan diskuterar och utvärderar om vad som gjorts bra och vad som behöver förbättras i arbetet utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Verksamhetsråden och inflytanderåden ger synpunkter som kan vara värdefulla för arbetet.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling delges till vårdnadshavare och deltagare en gång per år.
- Personalen deltar om möjligt i kommunens utbildningsprogram inom relevanta områden.

Förankring, hur görs planen känd?

Planen görs känd på hemsidan, via meddelande till vårdnadshavare, medlemmar och deltagare.

Vårdnadshavarna får ta del av och ge synpunkter på planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Planering för uppföljning och utvärdering

Planen kommer att ses över under höstterminen 2025 av Trygghetsteamet.

Synpunkter kommer att inhämtas från verksamhetsråd, inflytanderåd och deltagare.

Planen går igenom och godkänds av styrelsen i slutet av varje hösttermin.

Arbetet fortsätter sedan med en ny analys av nuläget och med nya målsättningar och nya åtgärder.

Telefonnummer och adresser som kan vara bra att känna till:

BRIS (barnens rätt i samhället) 08-598 888 00

Barnens hjälptelefon

116111 (Mottagaren betalar. Samtalet du ringer är anonymt)

Föräldratelefon 077 – 150 50 50

www.bris.se info@bris.se

Rädda Barnen

08-698 90 00

www.rb.se kundservice@rb.se

Röda korset

Jourhavande kompis (växel)

08-452 46 00

www.jourhavandekompis.se www.rkuf.se

Barn- och elevombudet

Box 23069

104 35 Stockholm

08-586 080 00

beo@skolinspektionen.se

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Box 4057

169 04 Solna

08-12020700

do@do.se

www.do.se

Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)

Drottninggatan 4, 753 10 Uppsala

018-66 19 60

adu@sensus.se

Socialförvaltningen Uppsala kommun

018-727 00 00

socialforvaltningen@upsala.se

Friends, Slakthusplan 3, 121 62 Johanneshov

08-545 519 90

info@friends.se

Lagar

Materialet i kommande avsnitt är hämtat från Skolverkets *Allmänna råd och kommentarer för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling* (2009)

Från den 1 januari 2009 förändrades lagstiftningen kring arbetet mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Arbetet som rör diskriminering och trakasserier, förs över till den nya Diskrimineringslagen som ersätter tidigare lagar på området och Diskrimineringsombudsmannen (DO) utövar tillsyn över Diskrimineringslagen (se bilaga 1).

Arbetet som rör kränkande behandling, där mobbning ingår, regleras från och med nu i Skollagen (14a). BEO (Barn och elevombudet) har förts över till Skolinspektionen som är tillsynsmyndighet över det nya kapitlet i Skollagen (se bilaga 1).

Bestämmelser i Diskrimineringslagen och Skollagen förbjuder diskriminering och kränkande behandling och ställer krav på att verksamheterna bedriver ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Om trakasserier eller andra kränkningar äger rum i eller i samband med verksamheten är huvudmannen skyldig att utreda och åtgärda det inträffade.

Förbud mot repressalier: Förbudet gäller bestraffningar av ett barn eller en elev, som anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller medverkat i en utredning, som gäller överträdelse av lagen.

Möjlighet till skadestånd föreligger enl. lagen. Bevisbördan ligger hos huvudmannen för verksamheten att visa att diskriminering, annan kränkande behandling eller repressalier inte förekommit.

Mer information finns i bilagor och i [Diskrimineringslagen](#), [Skollagen](#), [Allmänna råd](#) samt [DOs handledning för förskola](#) och [DOs handledning för skola](#)

Bilagor 1-8

- Referenser, bilaga 1
- Definitioner av begrepp, bilaga 2
- Berörda lagtexter, bilaga 3
- Handlingsplan vid sexuella kränkningar, bilaga 4
- Underlag för dokumentation, bilaga 5
- Handlingsplan vid mobbning, bilaga 6
- Främjande och förebyggande arbete, bilaga 7
- Enkäter, bilaga 8

Bilaga 1

Referenser

Litteratur:

Skolverket. (2009) *För att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Allmänna råd och kommentarer.*

Skolinspektionen (red 2009) *Förebygga diskriminering och kränkande behandling-främja likabehandling.*

Nordenmark, Love & Rosen, Maria (2008) *Lika värde, lika villkor? Arbete mot diskriminering i förskola och skola.*

Länkar:

Barn och Internet (2009) www.barnochinternet.se

Bilaga 2

Definitioner av begrepp

De sju diskrimineringsgrunderna:

Kyrkan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av:

Kön

Med kön menas att någon juridiskt sett är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt kopplade till en elevs könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur. De kan ta sig uttryck i sexualiserat språkbruk, tafsande eller visning av pornografiskt material.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Var och en har rätt att bestämma sin egen tillhörighet. Skolan har ett ansvar att arbeta mot rasism och främlingsfientlighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen. Verksamheten i Fritidshem och Musikskola ska vara icke konfessionell och verksamheterna får inte missgynna någon elev på grund av hans eller hennes religion.

Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med en religiös åskådning, t ex ateism eller agnosticism. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

Funktionsvariation

Funktionsvariationer kan vara fysiska, psykiska eller intellektuella och påverka livet på olika sätt. Som funktionsvariation räknas både sådana som syns, som att man använder rullstol, och sådana som inte märks så lätt. T ex allergi, ADHD eller dyslexi. Funktionsvariation kan också uppstå till följd av en sjukdom eller något annat tillstånd. De kan också uppstå till följd av en medfödd eller en förvärvad skada.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas exempelvis homo-, bi- och heterosexuellitet. Kyrkan har ett ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund till sina deltagare. Det inkluderar arbetet mot homofobi och rätten till lika behandling oavsett sexuell läggning.

Ålder

Ingen får diskrimineras på grund av ålder. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

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.

Alla människor har könsidentitet och könsuttryck. Med könsidentitet eller könsuttryck menar man en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Andra relevanta begrepp

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsvariation, viss sexuell läggning eller viss ålder. Om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet upplevs som diskriminerande men har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet är situationen ej indirekt diskriminering (se definition av befogad tillsägelse).

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan vara av sexuell karaktär. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar..

Kränkande behandling

Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker ett barns eller en deltagares värdighet. Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag.

Bilaga 3

Berörda lagtexter, förordningar och allmänna råd

Diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder

”Utbildning

Målinriktat arbete

14 §

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student 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.

Likabehandlingsplan

16 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen 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 enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.”

Skollagen 1 kap.2§

"Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan främja jämställdhet mellan könen samt aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden."

Skollagen 14a kap. Åtgärder mot kränkande behandling

"Ändamål och tillämpningsområde

1 § Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag. Lag (2008:571).

Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567). Lag (2008:571).

Definitioner

3 § I detta kapitel avses med

elev: den som utbildas eller söker utbildning enligt denna lag,

barn: den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt denna lag,

personal: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag,

huvudman: den som är huvudman för verksamhet enligt denna lag,

kränkande behandling: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet. Lag (2008:571).

Tvingande bestämmelser

4 § Avtalsvillkor som inskränker skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan. Lag (2008:571).

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. Lag (2008:571).

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§. Lag (2008:571).

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Lag (2008:571).

Årlig plan

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som man avser att påbörja eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Lag (2008:571).

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling. Lag (2008:571).

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § 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. Lag (2008:571).

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med kapitlet. Lag (2008:571).

Skadestånd

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

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort. Lag (2008:571).

Tillsyn

13 § Statens skolinspektion ska se till att detta kapitel följs.

Huvudmannen och rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion i verksamheten är skyldiga att på uppmaning av Statens skolinspektion lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan vara av betydelse för tillsynen. Lag (2008:571).

Rättegången

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

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Lag (2008:571).

Bevisbörda

15 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit. Lag (2008:571).

Rätt att föra talan m.m.

16 § I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Statens skolinspektion för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

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

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Statens skolinspektion inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak. Lag (2008:571).

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

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Statens skolinspektion. Lag (2008:571).”

Förordning (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling

"1 § Denna förordning tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (1985:1100).

2 § En likabehandlingsplan enligt 3 kap. 16 § diskrimineringslagen (2008:567) och en plan mot kränkande behandling enligt 14 a kap. 8 § skollagen (1985:1100) ska upprättas, följas upp och ses över under medverkan av barnen eller eleverna vid den verksamhet för vilken planen gäller. Utformningen och omfattningen av barnens eller elevernas deltagande ska anpassas efter deras ålder och mognad. Förordning (2008:946)."

Lgr 11

"Skolan skall främja förståelsen för andra människor och förmåga till inlevelse. Omsorg den enskildes välbefinnande och utveckling ska prägla verksamheten. Ingen skall i skolan utsättas för mobbning. Tendenser till trakasserier skall aktivt bekämpas.

Främlingsfientlighet och intolerans måste mötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Alla som arbetar i skolan ska:

- aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper.
- visa respekt för den enskilde individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.

Arbetsmiljölagen 3 kap. 2§

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren (eleven) utsätts för ohälsa och olycksfall.

FN:s konvention om barns rättigheter

"Barnkonventionen sätter barnperspektivet och rätten till likabehandling i fokus. Konventionen bygger på perspektivet att barnens bästa alltid skall komma i första rummet."

Socialtjänstlagen

Verksamheter som berör barn och ungdom är skyldiga att göra anmälan till socialnämnden enligt 14kap. 1§ socialtjänstlagen

Bilaga 4

Handlingsplan vid händelse av diskriminering och kränkande behandling

Inget barn ska behöva vara rädd för att gå till verksamheten.
All personal i Österledskyrkan ska bevaka och motverka att kränkningar uppstår.

1. När du upplever eller anar att någon utsätts för kränkande behandling ska du agera!
2. Prata med kollegor eller andra ledare och hör om de har upplevt samma sak som du.
3. Prata med den som utsatts. Den vuxna som samtalar behöver inte vara den person som fick kännedom om händelsen från första början.
Låt barnen förstå att de kan komma till vuxna och berätta när något känns fel eller om någon betett sig illa mot dem.
4. Prata med den eller de som utsätter.
5. Kontakta vårdnadshavare om vad som hänt.
6. Dokumentera händelser och samtal enligt blanketten för ändamålet (Bilaga 5).
7. Följ upp med den utsatte och upprepa steg 3-6. Det är jätteviktigt att återkoppla till vårdnadshavare!

Bilaga 5

Dokumentationsblankett vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Datum: _____ Plats: _____

Inblandade: _____

Detta har hänt:

Kontakt vårdnadshavare togs den : _____

Uppföljningssamtal blir den : _____

Underskrift från den som dokumenterat:

Datum

Namn och funktion

Bilaga 6

HANDLINGSPLAN VID MOBBNING I ÖSTERLEDSKYRKAN

Vårt trygghetssteam består av:

Församlingsföreståndare	018 – 32 80 58
Musikledare	musikskolan@osterledskyrkan.se
Verksamhetsledare fritids	076 – 038 71 80
Ungdomsledare	ungdomsledare@osterledskyrkan.se

Vänd dig till någon av dessa, om Du misstänker att något barn mobbas eller far illa.

Var observant på följande tecken:

✗ nedstämdhet	✗ huvudvärk, magvärk, speciellt på morgonen
✗ blåmärken	✗ ovilja att berätta om verksamheten
✗ vill ej gå till verksamheten	✗ inga kamrater
✗ trasiga/nedsmutsade kläder	

Dessa tecken **kan vara** en fingervisning om att allt inte står rätt till.

INGET BARN SKALL BEHÖVA VARA RÄDD FÖR ATT GÅ TILL VERKSAMHETEN I ÖSTERLEDSKYRKAN

All personal i Österledskyrkan kommer att bevaka och med tillgängliga resurser, förhindra att mobbing uppstår.

Handlingsplan

1. Anmälan om misstanke att mobbing förekommer till någon i teamet.
2. Teamet samlar information.
3. Samtal med den utsatte.
4. Samtal med mobbaren/mobbarna.
5. De inblandades vårdnadshavare kontaktas.
6. Ytterligare behandlingssamtal.
7. Uppföljningssamtal efter 1-2 veckor.
8. Efter avslutad behandling kontaktas vårdnadshavare både till den utsatte och den/de som mobbat.

Bilaga 7

Främjande, förebyggande och åtgärdande arbete

Det *främjande arbetet* handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten.

Det *förebyggande arbetet* tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer.

Både det främjande och det förebyggande arbetet ska anpassas till deltagarnas ålder och till den aktuella verksamheten. Det främjande och förebyggande arbetet ska framgå av verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Arbetet med att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska, tillsammans med rutinerna för det *åtgärdande arbetet* (upptäcka, utreda och åtgärda) återspeglas i en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Planen ska upprättas årligen. Deltagarna ska vara delaktiga i framtagandet av planen.

FRÄMJANDE arbete	FÖREBYGGANDE arbete	ÅTGÄRDANDE arbete
• syftar till att förstärka respekten för allas lika värde, • omfattar alla diskrimineringsgrunderna, • riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning • är en naturlig del i det vardagliga arbetet.	• syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, • omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskfaktorer.	• kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, • ska påbörjas genast när det kommit signaler om att en deltagare känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt • innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Trygghet - Musikskolan

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag trivs i musikskolan	☐	☐	☐	☐
2	Det finns vuxna i verksamheten som jag kan prata med	☐	☐	☐	☐
3	Jag känner mig trygg i musikskolan	☐	☐	☐	☐
4.	Jag känner mig trygg när jag spelar i orkester. (Besvaras av orkesterelever)	☐	☐	☐	☐
5	Om du svarat lite eller inte alls på fråga 3 vad beror det på? Kommentar:				
6	Jag känner mig respekterad av andra elever i musikskolan	☐	☐	☐	☐
7	Jag kan vara mig själv, inför lärare i musikskolan	☐	☐	☐	☐
8	Har du blivit mobbad här? (Ja eller nej)	☐ Ja		☐ Nej	
9	Har du sett någon annan bli mobbad här? (Ja eller nej)	☐ Ja		☐ Nej	

Övriga kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Trygghet - Fritids

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag trivs på fritids	☐	☐	☐	☐
2	Det finns vuxna i verksamheten som jag kan prata med	☐	☐	☐	☐
3	Jag känner mig trygg på fritids	☐	☐	☐	☐
4	Om du svarat lite eller inte alls på fråga 3 vad beror det på? Kommentar:				
5	Jag känner mig respekterad av andra barn på fritids	☐	☐	☐	☐
6	Jag kan vara mig själv, inför personalen	☐	☐	☐	☐
7	Har du blivit mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	
8	Har du sett någon annan bli mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	

Övriga kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Trygghet - Scout

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag trivs i scouterna	☐	☐	☐	☐
2	Det finns vuxna i verksamheten som jag kan prata med	☐	☐	☐	☐
3	Jag känner mig trygg i scouterna	☐	☐	☐	☐
4	Om du svarat lite eller inte alls på fråga 3 vad beror det på? Kommentar:				
5	Jag känner mig respekterad av andra barn i scouterna	☐	☐	☐	☐
6	Jag kan vara mig själv, inför ledarna	☐	☐	☐	☐
7	Har du blivit mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	
8	Har du sett någon annan bli mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	

Övriga kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Trygghet - Tonår

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag trivs på tonår	☐	☐	☐	☐
2	Det finns vuxna i verksamheten som jag kan prata med	☐	☐	☐	☐
3	Jag känner mig trygg på tonår	☐	☐	☐	☐
4	Om du svarat lite eller inte alls på fråga 3 vad beror det på? Kommentar:				
5	Jag känner mig respekterad av andra deltagare på tonår	☐	☐	☐	☐
6	Jag kan vara mig själv, inför ledarna	☐	☐	☐	☐
7	Har du blivit mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	
8	Har du sett någon annan bli mobbad här?	☐ Ja		☐ Nej	

Övriga kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Delaktighet och inflytande - Musikskolan

Deltagarenkät

Instämmer

	helt	delvis	lite	inte alls
	4	3	2	1
1 Jag får vara med och påverka verksamhetens innehåll	☐	☐	☐	☐
2 Jag vågar berätta om vad jag tycker om det vi gör	☐	☐	☐	☐
3 Lärare lyssnar på mig när jag har idéer och synpunkter	☐	☐	☐	☐
4 Jag vet hur jag ska göra, om jag vill vara med och bestämma något i verksamheten	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Delaktighet och inflytande - Fritids

Deltagarenkät

Instämmer

	helt	delvis	lite	inte alls
	4	3	2	1
1 Jag får vara med och påverka verksamhetens innehåll	☐	☐	☐	☐
2 Jag vågar berätta om vad jag tycker om det vi gör	☐	☐	☐	☐
3 Personal lyssnar på mig när jag har idéer och synpunkter	☐	☐	☐	☐
4 Jag vet hur jag ska göra, om jag vill vara med och bestämma något i verksamheten	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Delaktighet och inflytande - Scout

Deltagarenkät

Instämmer

	helt	delvis	lite	inte alls
	4	3	2	1
1 Jag får vara med och påverka verksamhetens innehåll	☐	☐	☐	☐
2 Jag vågar berätta om vad jag tycker om det vi gör	☐	☐	☐	☐
3 Ledare lyssnar på mig när jag har idéer och synpunkter	☐	☐	☐	☐
4 Jag vet hur jag ska göra, om jag vill vara med och bestämma något i verksamheten	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Delaktighet och inflytande - Tonår

Deltagarenkät

	Instämmer			
	helt	delvis	lite	inte alls
	4	3	2	1
1 Jag får vara med och påverka verksamhetens innehåll	☐	☐	☐	☐
2 Jag vågar berätta om vad jag tycker om det vi gör	☐	☐	☐	☐
3 Ledare lyssnar på mig när jag har idéer och synpunkter	☐	☐	☐	☐
4 Jag vet hur jag ska göra, om jag vill vara med och bestämma något i verksamheten	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Lärande i ett livslångt perspektiv - musikskolan

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag får delta på ett sätt som gör att jag lär mig nya saker	☐	☐	☐	☐
2	Jag får stöd och hjälp om jag behöver	☐	☐	☐	☐
3	Jag tycker att det vi gör i musikskolan är roligt	☐	☐	☐	☐
4	Det vi gör i verksamheten gör att jag får lust att lära mig mer	☐	☐	☐	☐
5	Jag tar ansvar för mitt lärande genom att öva hemma	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Lärande i ett livslångt perspektiv - fritids

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag får delta på ett sätt som gör att jag lär mig nya saker	☐	☐	☐	☐
2	Jag får stöd och hjälp om jag behöver	☐	☐	☐	☐
3	Jag tycker att det vi gör på fritids är roligt	☐	☐	☐	☐
4	Det vi gör i verksamheten gör mig nyfiken på att lära mig mer	☐	☐	☐	☐
5	Jag tar ansvar för mitt lärande genom att vara intresserad	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Lärande i ett livslångt perspektiv - scout

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag får delta på ett sätt som gör att jag lär mig nya saker	☐	☐	☐	☐
2	Jag får stöd och hjälp om jag behöver	☐	☐	☐	☐
3	Jag tycker att det vi gör på scouterna är roligt	☐	☐	☐	☐
4	Det vi gör i verksamheten gör mig nyfiken på att lära mig mer	☐	☐	☐	☐
5	Jag tar ansvar för mitt lärande genom att vara intresserad	☐	☐	☐	☐

Kommentarer:

Bilaga 8

Kvalitet i Österledskyrkan 2025 – Lärande i ett livslångt perspektiv - tonår

Deltagarenkät

		Instämmer			
		helt	delvis	lite	inte alls
		4	3	2	1
1	Jag får delta på ett sätt som gör att jag lär mig nya saker	☐	☐	☐	☐
2	Jag får stöd och hjälp om jag behöver	☐	☐	☐	☐
3	Jag tycker att det vi gör på tonår är roligt	☐	☐	☐	☐
4	Det vi gör i verksamheten gör mig nyfiken på att lära mig mer	☐	☐	☐	☐
5	Jag tar ansvar för mitt lärande genom att vara intresserad	☐	☐	☐	☐

Kommentarer: