

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Gymnasieskola

2025

Realgymnasiet Helsingborg

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Huvudmannen ska se till att det en gång per år, för varje särskild verksamhet, upprättas en plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering. Det övergripande syftet med planen är att förebygga och motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, och ska vara aktuell i verksamhetens dagliga arbete. Planen ska utformas utifrån verksamhetens behov. Planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering omfattar två parallella regelverk och områden med krav på aktiva åtgärder:

- Kränkande behandling regleras i skollagen (2010:800).
- Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

Planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering ska innehålla:

- Grunduppgifter för vilka verksamhetsformer som omfattas av planen.
- Utvärdering för hur åtgärderna i föregående års plan har genomförts.
- Kartläggning och undersökning av verksamheten för att upptäcka risker för kränkande behandling och diskriminering.
- Rutiner för akuta situationer.
- Redogörelse av hur arbetet med främjande insatser för att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal utformas, hur uppföljning och händelserapportering görs och vem som är ansvarig.
- Redogörelse av arbetet med förebyggande åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever, hur uppföljning och händelserapportering görs och vem som är ansvarig.
- Redogörelse av arbetet med aktiva åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra diskriminering av anställda.

Kartläggning och undersökning kan ske på olika sätt, till exempel genom enkäter, individuella intervjuer eller gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal. Kartläggning och undersökning av aktiva åtgärder mot diskriminering ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker/hinder som finns på arbetsplatsen.

Diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionshinder
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Gymnasieskola.

Ansvariga för planen

Rektor Sara Stengård. Samtliga medarbetare på skolan ansvarar för att planen mot kränkande behandling och diskriminering är ett levande dokument som efterlevs.

Vår vision

Realgymnasiet Helsingborg accepterar inte någon form av diskriminering eller annan form av kränkande behandling. Skolan ska präglas av en god arbetsmiljö som främjar varje elevs utveckling och lärande i en demokratisk humanistisk anda. Vi arbetar aktivt för att förhindra diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling. Vår målsättning är att alla som verkar inom skolan ska känna sig trygga och bli bemötta och respekterade för den individ de är. Att främja respekt, trivsel och trygghet på skolan är en förutsättning för att uppfylla skolans kunskapsuppdrag.

Personalen på Realgymnasiet Helsingborg är överens om en gemensam pedagogisk grundsyn som alla står bakom och att detta arbetssätt gynnar eleverna. De är också överens om att det är en viktig förutsättning att skapa goda relationer med eleverna och att detta möjliggör för ett gynnsamt lärande och välbefinnande för eleverna. De finns elever som är i behov av anpassningar och det är skolans uppgift att differentiera undervisningen för alla elever samt möta upp på individnivå vid behov.

Planen gäller från

2025-01-31

Planen gäller till

2026-01-31

Elevernas delaktighet

- **Klassrådsprotokoll:** följs regelbundet upp av elevrådet. Vid elevrådsmöten bjuds relevant personal in. På klassrådsprotokollet finns alltid punkten arbetsmiljö.
- **Presentation av planen:** Kurator presenterar planen för samtliga nya elever under höstterminen och samarbetar med mentor gällande förankring av planen.
- **Elevutvärdering:** en gång per läsår bjuds elevrepresentanter in till personalen för att delge styrkor och utvecklingsområden på skolan.
- **Enkätundersökningar:** en gång per kalenderår gör Lärande en nationell kartläggning av elevernas upplevda trygghet och studiero på samtliga skolor.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare delges information om planens innehåll samt var planen går att finna (<https://www.realgymnasiet.se/skolor/helsingborg/skolfakta>). Vårdnadshavare är välkomna att under läsåret inkomma med synpunkter till skolledning gällande planen, dess innehåll samt ev. förbättringsområden.

Personalens delaktighet

Personalen arbetar aktivt med likabehandling såväl inom ramen för sina respektive ämnen och yrkesrollerna på skolan som i det dagliga mötet med eleverna. All personal är delaktig i revideringen av planen inför och under läsåret.

Utvärdering

Beskriv hur föregående års plan har utvärderats

- Enkäter (*Lärandes nationella trygghetsenkät*).
- Kartläggning av kränkande behandling och grupperingar för höstterminen 2024.
- Kartläggning av skolans arbete för att främja närvaro.

Delaktiga i utvärderingen av föregående års plan

Skolledning, elevhälsa, undervisande personal samt elever.

Resultat av utvärderingen av föregående års plan

Arbete med gruppprocesser:

Ett led i det övergripande arbetet med att skapa trygghet på skolan har under ht24 varit att fokusera på att skapa trygga och välfungerande grupper i klasserna. Detta är ett pågående arbete som är förankrat hos både undervisande personal, elevhälsan samt eleverna. Allt eftersom ht24 fortlöpt har det även blivit tydligt i de ärenden som lyfts i elevhälsoteamet att gruppdynamik och gruppprocesser i klasserna innebär en återkommande utmaning på både grupp- och individnivå. Vidare har skolan en grundstruktur för det ämnesövergripande arbetet med en tydlig lärprocess samt systematiska introduktionssamtal, hälsosamtal och utvecklingssamtal.

Närvaroarbete:

Vi arbetar systematiskt med närvarouppföljning på skolan, som ett led i vårt förebyggande frånvaroarbete. Mentorerna och kuratorerna träffas löpande en gång i veckan och följer upp frånvarostatistik för samtliga elever. Vid månadsslutet sker en avstämning med biträdande rektor gällande de elever vars frånvaro kan bli aktuell att rapportera till CSN.

Eleven blir rapporterad till CSN om någon av nedan punkter stämmer överens med elevens frånvaro, giltig som ogiltig. Rapporteringen sker under varje månads första vecka.

- *Omfattande och kontinuerlig.*
- *Har ett tydligt mönster.*
- *Är återkommande och ej styrks av ett läkarintyg eller sjukskrivning.*

Eleven kan bli avrapporterad från CSN om närvaron ökar så pass mycket att det återigen kan betraktas som att eleven studerar på hundra procent. Avrapporteringen sker innan varje månads utbetalningsdatum om det skett en tydlig förändring. Annars kvarstår rapporteringen. Som ett led i detta arbete lyfter även mentorerna och kuratorerna elevärenden med oroande frånvaro vid elevhälsomöten (en gång per vecka). Detta arbets sätt möjliggör att vi dels kan fånga upp enskilda elever med problematisk frånvaro, dels få en helhetsbild av närvaron på hela skolan. Genom att elevhälsan gör detta tillsammans kan även insatser utifrån respektive profession diskuteras och implementeras vid behov.

Årets plan ska utvärderas senast

2026-01-15

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

- **Enkäter (*Lärandes nationella trygghetsenkät*):** Elevhälsoteamet.
- **EHM:** Rektor.
- **Incheckningssamtal:** Mentor.
- **Trygghetsvandring:** Skyddsombud.
- **Klassråd/elevråd/elevskyddsombud:** Mentor och skyddsombud.
- **Händelserapporter:** Rektor.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor samordnar enligt ansvarsfördelning ovan.

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

- Enkätundersökning (*Lärandes nationella trygghetsenkät*).
- EHM.
- Incheckningssamtal.
- Trygghetsvandring.
- Klassråd/elevråd/elevskyddsombud.
- Incident- och händelserapportering.

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

- Enkät svar.
- Incheckningssamtal.
- Klassråd.
- Elevråd.
- Elevskyddsombud.
- Trygghetsvandring.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personal har vid gemensamt mötestillfälle delgivits elevernas enkät svar och har tillsammans reflekterat/analyserat resultaten samt identifiera utvecklingsområden.

Resultat av kartläggningen

Incident- och händelserapportering:

Nedan är statistik för inkomna kränkingsanmälningar, tillbud och olyckor för år 2022, 2023 samt 2024:

	2022	Åtgärdade	2023	Åtgärdade	2024	Åtgärdade
Kränkingsärenden:	6	✓	5	✓	4	✓
Tillbud:	6	✓	8	✓	0	✓
Olycka:	4	✓	0	✓	2	✓

Enkätutvärdering (*Lärandes nationella trygghetsenkät*):

Resultatet för Real Helsingborg för ht24 visar på en generell ökning i rätt riktning inom nästintill samtliga områden, jämfört med föregående år. I vissa frågor är resultatet oförändrat. I undersökningen skattar eleverna utifrån ett index från 1–10, varav en hög skattning innebär ett positivt resultat. Resultatet från årets enkät (ht24) visar att en påtaglig majoritet av eleverna inte känner sig rädda för andra elever (9,9) eller för skolans personal (9.66). Andelen elever som känner

sig trygga på skolan är oförändrat sedan föregående år (8,49). Realgymnasiet Helsingborg ligger även över det nationella medelvärdet för Real gällande trygghet (7,63). Således ser vi att det arbete vi dagligen utför med trygghetsskapande åtgärder har effekt. Vidare har även siffrorna för hur elever bemöter varandra samt hur elever bemöter personal ökat i rätt riktning (7,99 resp. 8,25). Även här kan vi se en effekt av vårt arbete med gemensamma samvaro- och trivselregler på skolan. Fokus inför kommande läsår är att genom vårt främjande och förebyggande arbete bibehålla denna positiva utveckling.

Resultatet visar även en ökning gällande elevernas tilltro till skolans personal om någon blir illa behandlad, från ht23 (6,2) till ht24 (7,9). Tillika i vilken utsträckning skolans elevhälsa upplevs tillgänglig har ökat från ht23 (3,2) till ht24 (4,55). Även om siffrorna har ökat i rätt riktning blir detta ett fortsatt utvecklingsområde i skolans övergripande trygghetsarbete.

Ett ytterligare utvecklingsområde utifrån resultatet blir att öka elevernas upplevelse av utvecklingssamtalet som en hjälpsamt funktion. Här är resultatet överlag oförändrat från föregående år (2,84).

Att känna arbetsro under lektionstid har ökat från ht23 (5,9) till ht24 (6,98). Utifrån årets resultat ligger vi över det nationella medelvärdet för Real (6,41) gällande studiero på lektioner. Att det blir så stökigt under lektionstid att man som elev har svårt att koncentrera sig har också förbättrats jämfört med föregående år, ht23 (5,2) och ht24 (6,4). Även om vi ser en ökning och att arbetet vi gör har en positiv effekt behöver vi fortsätta arbeta kommande läsår för att både bibehålla och öka den upplevda studieron hos våra elever.

Analys av kartläggningen

Vi ser fortsatt utvecklingspotential i att synliggöra processen för elevinflytande och fortsätta säkerställa att denna plan aktualiseras hos eleverna. Vi fortsätter arbetet med de främjande och förebyggande insatserna på skolnivå och de anges nedan i denna plan för kommande läsår. En aktivitet som återkommande behöver belysas och implementeras är att det ska råda samsyn och kontinuitet i personalens agerande och gränssättning vid kränkande behandling samt beteende som stör studieron. Det finns en överhängande risk av en förskjutning av gränser gällande vad som är okej att uttrycka eller agera ut, varpå en sådan förskjutning försämrar den upplevda tryggheten och studieron på skolan. Det är viktigt att all personal agerar lika när man markerar mot handlingar som strider mot skolans nolltolerans och ordningsregler. Skolverkets skrift *Trygghet för Lärande* påvisar en risk med juridifiering att man som personal fokuserar på de allvarliga händelserna och inte på alla tendenser. Det ska alltid råda nolltolerans mot kränkande handlingar. Personalen är väl medvetna om sina insatser och arbetar med dess genomförande i den dagliga undervisningen. Att arbeta med auktoritativt ledarskap och en medvetenhet om det sociala mönstret hos eleverna blir viktiga inslag i planering av undervisning och gruppindelning. Detta kommer framför allt att vara ett fokusområde inför att nya årskurser börjar och hur vi på bästa sätt kan skapa välfungerande och trygga klasser.

Rutiner för akuta situationer

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rektor: sara.stengard@realgymnasiet.se

Biträdande rektor: elvedina.rastoder@realgymnasiet.se

Mentor: sofie.bergman@realgymnasiet.se

Mentor: viktor.andersson@realgymnasiet.se

Kurator: truls.herlin@realgymnasiet.se

Specialpedagog: elisabeth.svensson@realgymnasiet.se

Skolsköterska: sofia.soderling@realgymnasiet.se

Rutin för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling och diskriminering

På Realgymnasiet Helsingborg ska det råda en kamratlig och god anda som är fri från kränkande uttryck och trakasserier, i linje med de humanistiska och demokratiska värden som den svenska skolans värdegrund är byggd på samt med hänsyn till FN:s Barnkonvention. All personal ansvarar för att meddela rektor och/eller representant från elevhälsan muntligen eller skriftligen vid misstanke om att kränkning skett. Rektor anmäler till huvudmannen.

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

1. Anmäl din upplevelse till personal som du har förtroende för eller genom att göra en digital anmälan via QR-kod som finns uppsatta i skolans lokaler.
2. Att det finns en kränkande situation att utreda rapporteras till rektor omgående. Digitala anmälningar som inkommit lyfts på elevhälsomöte.
3. Beroende på ärendets karaktär hanteras din anmälan på plats eller lyfts på följande elevhälsomöte där även rektor närvarar. Kränkingsanmälningar följs alltid upp på elevhälsomöte.
4. Utredning/kartläggning startas. Representant från elevhälsan samtalar med berörda och tar in deras upplevelser av situationen. Berörda elever kontaktas och vårdnadshavare informeras (förutsatt att eleven är omyndig).
5. Åtgärder sätts in utifrån kartläggning. Berörda får återkoppling och medverkar i åtgärder. Vårdnadshavare informeras (förutsatt att eleven är omyndig).
6. Representant från elevhälsan ansvarar för uppföljning med dig som berörd. Vårdnadshavare informeras (förutsatt att eleven är omyndig).

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

1. En elev, anställd eller annan vuxen som upplever att en kollega eller annan vuxen kränker en elev ska omedelbart prata med rektor eller biträdande rektor.
2. Rektor och biträdande rektor utreder tillsammans vad som hänt. De samtalar bl.a. med eleven, vårdnadshavare (när elev är omyndig) och personal. Utredningen dokumenteras.
3. Åtgärder planeras.
4. Möte för uppföljning av åtgärder bokas in och genomförs av berörda.

Rutin för uppföljning och händelserapportering

Vid utredning om kränkande behandling görs alltid överenskommelse om uppföljningssamtal. Uppföljningssamtalen kan variera i antal beroende på kränkningens karaktär och andra behov som kan ha kommit fram som föreligger hos elever som berörs.

Rutin för dokumentation

Utsedd representant från elevhälsan ansvarar för att dokumentera all relevant information i ärendet.

Ansvarsförhållande

Den i personalen som får kännedom om en kränkning ansvarar för att underrätta rektor omgående. Rektor ansvarar för att initiera och säkerställa utredning, åtgärder och uppföljning.

Främjande insatser

Syftet 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. Det uppnås när personal och elever både i ord och handling visar respekt för allas lika värde oavsett såväl kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder som andra omständigheter som gäller den enskilde som person. För att främja alla barns och elevers utveckling och lärande, trygghet, studiero och hälsa är värdegrundsarbete med ex. likabehandling, normmedvetenhet, arbetsklimat präglad av samarbete och tillitsfulla relationer samt elevers delaktighet och inflytande i fokus för det främjande arbetet.¹

Områden som berörs av insatsen

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

Mål: Målet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all personal, där samtliga elever har möjligheter att lära och utvecklas utifrån sina individuella förutsättningar. 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 bl.a. 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.

Insats:

- Anordna trivselaktiviteter, såsom gemensamma promenader, pedagogisk lunch och friluftaktiviteter.
- Lärarna ansvarar för att lägga in de delar av undervisningen i planen som kan kopplas till de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa delar bör vara redan integrerade perspektiv som utan ytterligare insats ska kunna tydliggöras och belysas i den pågående undervisningen under läsåret.

¹ Skolverket (2019), Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot diskriminering och kränkande behandling, sid 16.

- Vi arbetar ämnesöverskridande för att eleven ska få en så tydlig upplevelse som möjligt kring nyttan av det som lärs ut. Att direkt kunna sätta sin kunskap i relation till sitt eget liv eller sitt framtida arbetsliv skapar meningsfullhet.
- Lärarna ska förmedla till eleverna vad som förväntas av dem. Detta ligger i vår lärprocess som är en del av vårt centrala pedagogiska koncept.
- All personal ansvarar för att uppmärksamma alla tendenser som kan uppfattas strida emot en nolltolerans. Personalen på skolan ska alltid föregå med gott exempel både i tal och skrift och uppmärksamma eleverna i vad kränkande behandling och diskriminering är.
- Vi ska implementera planen och återgå till planen under läsåret för att eleverna ska kunna känna sig säkra på planens innebörd samt vad som händer om ett ärende anmäls. Planen aktualiseras för eleverna en gång per termin av kurator/mentor.
- Skolsköterskan erbjuder hälsosamtal till samtliga elever i åk 1 och där får eleverna även möjlighet att prata om sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.
- Eleverna erbjuds besök av utomstående föreläsare från bl.a. RFSU, Maskrosbarn och Brottsofferjouren för att prata om sexualitet, samtycke och relationer samt rättssystemet, hederskultur samt olika former av våld.
- Elever och vårdnadshavare erbjuds introduktionssamtal med mentor före skolstart i åk 1. Kontinuerliga individuella mentorssamtal följer sedan under läsåret. På mentorstid lyfts och diskuteras bl.a. elevdemokrati och skolans ordningsregler.
- Elever och vårdnadshavare erbjuds utvecklingssamtal vid två tillfällen per läsår och vårdnadshavare bjuds in för att följa upp elevens studier och lärmiljö.
- Om någon elev säger eller visar att hen har svårigheter kopplat till sitt lärande eller om någon i personalgruppen noterar en sådan svårighet för en elev följer man som anställd rutinen för elev i behov av stöd.
- Vi arbetar medvetet med gruppprocesser tidigt i åk 1 för att styra klasserna mot att vara välfungerande grupper. Detta innebär bl.a. att se över klassrumsplacering, lunchsällskap samt att undervisande och övrig personal aktivt fångar och upp och markerar mot kränkande eller problematiskt beteende när det sker.
- Lärarna gör medvetna litteraturval, materialval och val av föreläsare där jämställdhet är ett perspektiv i urvalet.
- Profillärare analyserar branschen utifrån arbetsförlagd praktik (APL) - hur ser det ut ur ett jämställdhetsperspektiv? Vilka eventuella utmaningar kan man möta utifrån detta perspektiv?
- Lärarna använder sig av anonyma rättningar och säkerställer likhet i bedömning i jämförelse av anonyma och icke anonyma rättningar.
- Lärarna på skolan arbetar med sambedömning över orterna i syfte att öka likvärdigheten i bedömning och betygsättning.
- Tydligare förankra planen med eleverna och personal för mer samsyn i arbetet.
- Större fokus på jämställdhetsarbete under mentorspassen. Idag finns det ingen tydlig struktur på detta område.

Ämnesspecifika insatser:

Nedan har samtliga lärare fått i uppdrag att redogöra för sina respektive ämnesspecifika insatser:

- **Svenskkurserna 1–3:** Vi arbetar med skillnader i språkbruk över tid samt hur t.ex. svordomar och manligt och kvinnligt språk har förändrats över tid. I litteraturen ser vi till att ta del av både manliga och kvinnliga författare och hur deras sätt att uttrycka sig på kan påverka läsaren och hur hen tolkar det lästa både utifrån hur människan förändrats och hur samtiden ser ut och har utvecklats både i Sverige och världen. Verbalt och icke verbalt språk kan få olika reaktion beroende på vem som är mottagare och avsändare.
- **Engelska:** Varierande texter, både kvinnliga och manliga författare, som skildrar olika typer av relationer. Vi diskuterar levnadsvillkor i andra delar av världen, och jämför med levnadsvillkor i Sverige. I engelska 6 diskuteras skönhetsideal, och hur reklam påverkar oss och våra föreställningar om världen, samt mänskliga rättigheter i olika delar av världen.
- **Religion:** I religionskursen tar vi upp olikheter utifrån identitet, kön, sexuell läggning, religiös och socioekonomisk tillhörighet. Rätten och möjligheten att få vara den man är i sin egen kropp och att detta inte är en självklarhet, vare sig i Sverige eller i världen. Vi har löpande samtal och diskussioner i ämnet. Inom etik och moral blir det diskussioner både på individ-, grupp-, samhälls- och världs nivå. Vi pratar om konsekvenser av olika handlingar och hur lätt gruppsyck kan påverka, både på gott och ont.
- **Samhällskunskap:** I min yrkesroll arbetar jag en hel del med området jämställdhet, då jag undervisar kurserna Historia och Samhällskunskap så faller det ganska naturligt in i mina ämnen. T.ex. så har vi just haft ett arbetsområde inom samhällskunskapen just nu kopplat till identitet, där vi diskuterat hur bl.a. normer där könsnormer är inkluderade påverkar vårt identitetsskapande. Vi belyser dem skadliga effekterna som skadliga könsnormer kan ha i samhället, och hur vi gemensamt kan bryta ner dem.
- **Historia:** Ämnet historia passar också bra in när det kommer till att belysa jämställdhetsfrågan, då man kan arbeta med det historiska perspektivet om mänskliga rättigheter och jämställdhet som Skolverket själva påpekar är viktigt med det aktiva jämställdhetsarbetet i skolan. Finns flertal exempel på hur jag jobbar med detta aktivt i undervisningen, t.ex. när vi pratar om en historisk epok nämner vi alltid de historiska förutsättningarna för människorna som levde under den tiden, inom detta är historiska könsnormer inkluderade. Bara under denna termin har vi pratat jämställdhet under stenåldern. Och just nu jobbar eleverna med en uppgift kopplat till Antiken där dem jämför hur det var att vara kvinna i Antikens Aten jämfört med Antikens Sparta.
- **Naturkunskap:** Vi diskuterar och reflekterar över begrepp som identitet, kön och läggning både ur biologiska och sociala perspektiv inom ramen för ämnesområdet "människans sexualitet". Kopplingar mellan jämställdhet och mänskliga rättigheter för att uppnå global hållbar utveckling tas upp.

- **Biologi 1:** Försöker vara noga med att använda ett inkluderande språk oavsett ämnesområde.
- **Idrott och hälsa:** Aktivt ej uppmuntra den kroppsfixering som finns inom idrotten. Aldrig kommentera vikt. Generellt kan fler killar än tjejer vilja väga mer och fler tjejer än killar vilja väga mindre, vara medveten om detta och inte förstärka detta. Vara uppmärksam hur man uttrycker sig när det gäller ex. vis styrketräning, prata mer om funktionell styrka än om musklernas utseende. När man tar upp problematik som ex. anorexia understryka att det finns inom båda könen. Könsneutralt språk när man diskuterar olika fysiska aktiviteter, ej förutsätta att tjejer/killar är mer intresserade av vissa sporter. Lyfta goda exempel/föredömen inom olika motionsformer med beaktande att olika kön representeras. Aldrig dela upp tjejer/killar utifrån ett könsperspektiv. Gruppindelningar kan göras efter nivå/intresseinriktning. Lyfta könets olika fysiska förutsättningar som styrkor men understryka möjligheten att förbättra sig på alla olika områden. (Killar tränar rörlighet, tjejer styrka) Om möjligt hitta utmaningar i grupp där olika styrkor behövs.
- **Aktivitetsledarskap:** Inom aktivitetsledarskap pratar vi om grupper, roller och grupprocesser. I samband med detta berörs normer, och hur normer påverkar grupper och individers roller inom grupperna. Utanförskap är ett annat område som berörs inom aktivitetsledarskap, där vi diskuterar faktorer som bidrar till ett utanförskap och vad som kan minska utanförskap inom grupper.
- **Djurens biologi:** I djurens biologi går vi igenom djurs anatomi och fysiologi samt beteenden ur ett evolutionärt perspektiv. Förra året gick vi igenom människans evolution och alla människors släktskap till varandra. Hur etnicitet och hudfärger rent vetenskapligt inte gör oss människor olika – utan det är endast utseendemässiga varianter inom samma art. Andreas har hela evolutionsdelen i år, men eleverna tyckte det var jättespännande förra året. I samma kurs tar jag medvetet upp uppfattningar om sexualitet och könsnormer hos människor och jämför det med kunskapen vi har om sexualitet hos djur. Vi diskuterar hur lätt det är att fördomar och uppfattningar som vi bildar om vad som är biologiskt inte alltid är självklart – ex. hur djur inte har uppfattningar eller åsikter om könsidentitet och könsuppfattningar. Jag berättar hur stor variation det finns i djurriket – hur vi människor även är djur – och att djur och natur inte kan sättas in i perfekta kategorier oavsett vad det handlar om. Det är viktigt att förstå att "naturligt" är ett brett begrepp och heller inte samma sak som rätt eller fel: ett mänskligt koncept. Vid genomgång av forskning som har gjorts under århundraden berättar jag om hur den har formats i stor del av kulturella och könsnormativa föruppfattningar. Här är det viktigt att fundera på vad objektivitet är och hur kunskap gagnas av flera olika synvinklar från människor med olika bakgrund.
- **Hästkurser:** Aktivt tänka på att använda material ex. vis text, bild, film med manliga och kvinnliga författare/expert/ryttare. Visa exempel på olika yrkesgrupper som veterinär, hästtandläkare, equiterapeut, beridare där olika kön är representerade. Aktivt ej uppmuntra den utseendefixering som blivit allt större inom ridsporten. Visa duktiga hästmänniskor av olika kön med ett naturligt utseende, det ska vara både

smala och mulliga föredömen t.ex. Använda sig av externa föreläsare/instruktörer av olika kön. Sträva efter att eleverna får ha APL-handledare av olika kön under sina tre år på gymnasiet.

- **Djurspecialisering och Djur i zoohandel:** Vi pratar om socioekonomiska faktorer som spelar in till att djurskötsel ser ut olika i olika kulturer och hur väsentligt det är med jämställdhetsarbete för att djurvälståndet ska öka i utvecklingsländer. Vi pratar om företagande och möjligheter för ytterligare studier och hur man kan gå olika vägar i livet beroende på ens olika förutsättningar. Vi arbetar kring ett könsneutralt språk och ger olika exempel på personer, namn och parkonstellationer i exempel när vi pratar kunder och personer inom zoohandel.
- **Hundkunskap 1,2,3 och Träning av hund:** Ständigt lyfter vi vikten av att visa hänsyn och respekt mot varandra och alltid ha en trevlig ton oavsett vem man är och vem man pratar med. Praktisk undervisningen som innefattar hundarna är ofta väldigt känsloladdad och prestationsbaserad så eleverna blir ofta påmind om att inte jämföra sig med andra på en orättvis grund och heller inte sätta orimligt höga krav på sig själva eller sina klasskompisar.
- **Djuren i naturbruket:** Här har det handlat mycket om att inte göra skillnad på killar och tjejer när det kommer till fysiskt arbete. Att ge alla samma möjligheter till alla arbetsmoment.
- **Djurassisterad Terapi:** Använder sunt förnuft, väl anpassat språkbruk och lyssnar på alla elever lika mycket oavsett vem den är.
- **Naturturism åk 1 (Kurser: Naturturism 1, Kommunikation):** Är tydlig från första början vilket språkbruk och attityder som är ok. Ger alla lika mycket utrymme att prata och visa saker praktiskt. Är öppen för att prata om jämställdhet/könsroller/m.m. när det uppstår naturliga diskussioner under lektionstid. Kommunikation: "Sociala och kulturella förhållandens påverkan på människors interaktion och kommunikation." (Centralt innehåll) Prata om att män ofta tar mer plats än kvinnor och att om de pratar lika mycket då upplevs det som att kvinnor pratar mer. Vem lyssnar vi på?
- **Naturturism åk 3 (Kurser: Aktiviteter och upplevelser, Aktivitetsledarskap, Motor- och röjmotorsåg, Naturturism 3):** Ger alla lika mycket utrymme att prata och visa saker praktiskt. Är öppen för att prata om jämställdhet/könsroller/m.m. när det uppstår naturliga diskussioner under lektionstid. Aktivitetsledarskap: "Människors interaktion, gruppens och det sociala sammanhangets betydelse för lärande och det pedagogiska ledarskapet." (Centralt innehåll). Diskutera traditionellt manliga/kvinnliga arbeten/arbetsuppgifter (Motor- och röjmotorsåg).
- **Specialpedagog:** I mitt specialpedagogiska arbete så tänker jag att olikheter är något som finns med hela tiden, den delen tänker jag är en stor del. Att alla har olikheter oavsett vad det handlar om. Att eleverna inte jämförs med varandra utan efter varje individs förutsättningar. Vi har alla oavsett, ålder, kön, funktionsnedsättning etc. samma rätt att lyckas nå målen, det krävs bara lite andra vägar för att nå målet ibland. Vissa behöver t ex datorn och andra papper och penna, någon behöver glasögon och andra klarar sig utan, någon berättar och visar sina kunskaper helst muntligt medan

Lärande

andra hellre formulerar sina tankar i skrift. Oavsett hur det ser ut så hoppas och tänker jag att jag förmedlar detta till eleverna på olika sätt i samtal och i det stöd de får på olika sätt med eller genom mig. Förebyggande arbete genom våra olika professioner inom elevhälsan bidrar på olika sätt. Jag tänker att elevhälsans roll behöver synliggöras och stärkas utåt och vara mer förebyggande och agera snabbt vid trakasserier, mobbning, diskriminering etc. Relationen till eleverna är viktig.

Uppföljning: I samband med att ny plan aktualiseras för kommande läsår.

Tidsplan: Läsåret 2025/2026.

Ansvarig: Kurator och undervisande personal.

Förebyggande åtgärder

Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker. Som grund för arbetet ligger regelbundna kartläggningar av de risker för diskriminering och kränkande behandling som finns i den egna verksamheten. Arbetssättet kan också användas bredare för att avvärja andra risker såsom användning av droger, ohälsa eller andra problem som skolan befarar. 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.²

Områden som berörs av åtgärderna

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

Mål: Minska elevernas upplevelse av att det finns elever som är utsatta på skolan samt att det finns elever som i någon utsträckning behandlar andra elever illa på skolan. Att öka den generella tryggheten på skolan.

Åtgärd:

- Ordningsregler gällande hur vi på skolan agerar om någon behandlar någon annan illa tas fram och förankras med eleverna.
- Adaptivt ledarskap samt gemensamt agerande vid alla tendenser av kränkande behandling och/eller diskriminering för att uppnå att skolan ska motverka alla tendenser till kränkningar. I denna samsyn undervisas eleverna i vad ett kränkande beteende kan vara och hur man bör agera.
- Tydliggöra rutinen för anmälan av kränkande behandling eller diskriminering.
- Resultat från Lärandes trygghetsenkät visas och går igenom med eleverna.
- Kurator tillsammans med mentor aktualiserar och implementerar planen för eleverna.
- I det systematiska kvalitetsarbetet pågår arbete med trygghet och skolkultur genom inkludering i undervisningen.
- Genomförande av trygghetsvandring och vidtagande av eventuella åtgärder utifrån den.
- I incheckningssamtal kartlägga var, när och hur elever upplever att otrygghet tar sig form på skolan.
- APL-samordnare är även ansvariga för att eleverna vet hur de ska gå tillväga om de känner sig kränkta, diskriminerade eller otrygga utanför skolans lokaler.

² Skolverket (2019), Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot diskriminering och kränkande behandling, sid 52.

- EHM implementeras med fokus på att utveckla samverkan mellan elevhälsan och den undervisande personalen för att i högre grad arbeta främjande och förebyggande

Uppföljning: Löpande vid gemensamma mötestider under kalenderåret 2025.

Tidsplan: Läsåret 2025/2026.

Ansvarig: Skolledning, elevhälsoteamet samt undervisande personal.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett 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 med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med elever och anställda inom verksamheterna i fyra steg genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3

Aktiva åtgärder mot diskriminering för anställda

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder för anställda ska ske inom fem områden:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Områden som berörs av åtgärderna

- Diskriminering.

Mål: Skolans aktiva åtgärder mot diskriminering ska motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall samt att arbetsgivaren ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Åtgärd:

Arbetsförhållanden:

1. Uppföljning av medarbetarenkät där bl.a. frågan om upplevd diskriminering finns.
2. Under vårterminen görs även en undersökning av GPTW som också analyseras och sedan skapas åtgärder på.
3. Tydligt avståndstagande mot diskriminering genom skolans policy för nolltolerans.
4. Denna plan används och följs av samtliga medarbetare och skolledning.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor:

1. Transparens i processerna genom möten med information och i skriftligt veckobrev.

Rekrytering och befordran:

1. Utlyser tjänster.
2. Förutbestämda krav avgör kallelse till intervju.
3. Gruppintervjuer.

Utbildning och övrig kompetensutveckling:

1. Det som är i linje med skolans utvecklingsmål prioriteras.
2. Lyssnar in individuella önskemål.
3. Individuella planer vid medarbetarsamtal.

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap:

2. Flexibilitet i ramtider/arbetsställe där möjlighet finns.
3. Rätt till föräldraledighet m.m. följs.

Uppföljning: Löpande vid gemensamma mötestider under kalenderåret 2025.

Tidsplan: Kalenderåret 2025.

Ansvarig: Rektor och biträdande rektor.

Aktiva åtgärder mot diskriminering för barn elever och studerande

Utbildningssamordnarens arbete med aktiva åtgärder för barn, elever och studerande ska ske inom fem områden:

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

Områden som berörs av åtgärderna

- Diskriminering.

Mål: Skolans aktiva åtgärder mot diskriminering ska motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall samt att arbetsgivaren ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Åtgärd:

Antagnings- och rekryteringsförfarande:

1. Gymnasieantagningen sköter antagning för åk 1 t.o.m. 15/9.
2. Vid elever som söker till oss under läsåret görs en pedagogisk bedömning av elevens möjlighet att klara vår utbildning. Denna bedömning avgör.
3. Om eleven önskar gå in i åk 1, är behörig till gymnasiet och det finns plats antas eleven (pedagogisk bedömning görs vid behov).

Undervisningsformer och organisering av utbildningen:

1. Utgå från styrdokumentens krav på undervisningstid.
2. Vid prognoser görs utvärdering om eventuella behov behöver ytterligare tillgodoses
3. Anpassningar görs och/eller Pedagogisk utredning och ev. åtgärdsprogram beslutar om eventuella anpassningar
4. Pedagogisk bedömning ligger till grund för ev. extra anpassningar.

Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer:

1. Ska göras av all betygsättande personal varje läsår.
2. Rättningar och bedömningar görs oidentifierat vid något tillfälle för att ställa detta i relation till identifierade rättningar.
3. Sambedömningar görs vid region Syds träffar.

Studiemiljö:

1. Regelbundna arbetsmiljömöten med skyddsombud och återkoppling till klassråd.
2. Fokus på studiero och respektera den som behöver lugn och ro.
3. Följa skolans ordningsregler.

Möjligheter att förena studier med föräldraskap:

1. Ej aktuellt på skolan i nuläget.
2. Vid ett eventuellt aktualiserande ska styrande dokument och lagrum ses över och anpassningar görs utifrån vilka möjligheter som stipuleras där.

Uppföljning: Löpande vid gemensamma mötestider under kalenderåret 2025.

Tidsplan: Kalenderåret 2025.

Ansvarig: Rektor och biträdande rektor.

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 ex. 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 bl.a. vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av t.ex. "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 utföst av de andra tjejerna från skolans tjejtoalett 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."

Lärande

- 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 i fråga 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, ex. 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 i stället 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 t.ex. buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. 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

Lärande

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, t.ex. om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen. Ex:

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



Lärande

Länkar som stöd

Kränkande behandling

[Skollag \(2010:800\) Svensk författningssamling 2010:2010:800 t.o.m. SFS 2021:452 - Riksdagen](#)

[Förordning \(2006:1083\) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling Svensk författningssamling 2006:2006:1083 t.o.m. SFS 2016:1011 - Riksdagen](#)

[Åtgärder mot kränkande behandling - Skolverket](#)

[Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot trakasserier och kränkningar - Skolverket](#)

Aktiva åtgärder

[Diskrimineringslag \(2008:567\) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128 - Riksdagen](#)

[Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering | DO](#)

[Aktiva åtgärder mot diskriminering - checklista | DO](#)