

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering år 2024

Verksamhetsformer som omfattas av planen:

Gymnasieskola

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Gymnasieskola

Ansvariga för planen

Rector i samarbete med EHT, Elevråd, Personal

Vår vision

Skolans vision är:

Medarbetare och elever skapar framtidens skola tillsammans.

Lärande ska vara ett föredöme inom svensk skola avseende kvalitet.

Vårt uppdrag är att ge så många barn och ungdomar som möjligt de bästa förutsättningarna att utvecklas och lyckas under skoltiden – och i framtiden.

Vi vill att eleverna ska känna att de blir sedda, att de kan känna sig trygga, men även att de utmanas och utvecklas; var och en efter egna förutsättningar.

Realgymnasiet i Eskilstuna jobbar kontinuerligt med att omsätta våra kärnvärden – Trygghet, Team, Utveckling, Framgång – i praktiken.

Vi har en nollvision - att det inte ska förekomma kränkningar eller diskriminering på skolan.

Planen gäller från

Januari 2024

Planen gäller till

Januari 2025

Elevernas delaktighet

Skolan har ett elevråd genom vilket eleverna kan föra sin talan. Ett exempel på deras arbete är vid framtagandet av skolans ordningsregler.

Skolans storlek och utformning gör att eleverna har nära kontakt med skolans personal. Eleverna har därmed en lättillgänglig möjlighet att komma med idéer och vara med och forma skolans funktion och drift.

En gång i veckan har eleverna så kallad mentorstid i respektive klass. Det är ett tillfälle där det finns utrymme att arbeta med det som upplevs viktigt för klassen. Det kan röra sig om att ta upp viktig information från mentor, diskutera händelser på skolan, ta beslut gällande saker såsom insamling av pengar till klassaktiviteter eller funderingar inför studenten. Mentorstiden används också till klassråd, där eleverna själva får lyfta och hålla i dagordningen. Delar av mentorstiden används även till utbildningen "Personlig utveckling och externa relationer".

Elevledda utvecklingssamtal används för att elevernas inflytande och ansvar för sitt eget lärande ska öka.

Eleverna får vara med och bidra med sitt nuläge till de elevhälsomöten (EHM) som hålls regelbundet i personalgruppen.

Vi har ett Pedagogiskt forum på skolan där rektor, biträdande rektor och elevrepresentanter deltar. Där sker tematiska diskussioner, bland annat om lärmiljöer och jämställdhet. SI-enkäten och den årliga Trygghetsenkäten går igenom tillsammans.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarnas delaktighet sker genom lättillgänglig kontakt med mentorer. Mentorerna arbetar för att skapa och upprätthålla en god kontakt med vårdnadshavarna till dess att eleverna har fyllt 18 år, och även längre om eleverna samtycker till föräldrakontakten.

Vidare erbjuder skolan föräldramöten ht åk 1, öppet hus ca 2 ggr per läsår, introduktionssamtal för åk 1 vid skolstart, samt att det erbjuds elevledda utvecklingssamtal för vårdnadshavare tillsammans med elev en gång varje termin.

Vårdnadshavarna har även möjlighet att följa elevernas utveckling och progression i samtliga kurser via vårt adminsystem Admentum.

Vi har även öppnat upp för ett samarbete mellan vårdnadshavare och skolan genom att erbjuda möte med skolans psykolog, för att diskutera olika frågor.

Personalens delaktighet

I Eskilstuna jobbar personalen med ett stort förtroende av skolans ledning. Personalen har goda möjligheter att vara med och påverka det fortlöpande arbetet. Både mellan medarbetare och mellan medarbetare och ledning finns det en öppen kommunikation och en tät dialog, som främjar delaktighet och samarbete.

Personalen ansvarar bland annat för aktiviteter som rör grupprocesser inom skolan som helhet, men även inom enskilda elevgrupper och/eller personalgruppen. Under möten tas pedagogiska utmaningar, förhållningssätt, struktur, regler, samt styrdokument och verksamhetsplan upp. Vi pratar även regelbundet om värdegrundsfrågor och diskuterar frågor kring kränkningar och diskriminering, för att få samsyn kring förhållningssätt och handlingsplan.

Varje vecka hålls elevhälsomöten (EHM) där all personal regelbundet deltar. Det är ett forum där alla blir lyssnade på och har möjlighet att vara med och utveckla skolans arbete med elevernas utbildning. Fokus för mötet är salutogent – ett förebyggande och främjande arbete.

EHT-möten (Elevhälsoteam) hålls även de varje vecka. Där deltar skolsköterska, mentorer, kurator, biträdande rektor, speciallärare och specialpedagog. EHT diskuterar skolhälsa utifrån problematiska situationer som rör enskilda elever, men målet är att fokus ska vara förebyggande och främjande arbete.

Det pågår inom personalgruppen en kontinuerlig och öppen diskussion om förbättringar som rör verksamheten. Utmaningar och problem kan skifta över tid, och lärarlagets ambition är att hålla sig uppdaterad om förändringar i elevgrupperna och sedan utveckla planer och insatser därefter.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

- Trygghetsenkät
- Kontinuerliga lägesanalyser av elevhälsa och skanning av skolsituationen på EHM.
- Diskussioner och reflektioner inom lärarlaget som en del i vardagsarbetet.
- Mentorerna har regelbundet samtal med eleverna i klasserna i vardagsarbetet, vid mentorstider och vid utvecklingssamtal. Vid samtal lyfts frågor om trivsel och trygghet.
- Skolledningen har under ht -23 haft samtal med elever från olika klasser och inriktningar om Trygghetsenkäten – skolklimat, trivsel, trygghet i klasserna och arbetsmiljö på skolan.
- Huvudman sammanställer årligen de anmälningar som kan ha inträffat på respektive enhet och dessa följs upp på skolnivå (skolledning och personal) såväl som på huvudmannanivå.

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

Skolledning, personal och elever.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Med utgångspunkt i Skolinspektionens enkätundersökning och vår egen kvalitetsanalys av årets arbete, ska skolan under 2024 arbeta vidare med och lägga större fokus på områdena ökad studiero, intressant undervisning, värdegrund och närvaro. Vi kommer även att lägga mer tid på att skapa samsyn på skolan kring ordningsreglerna, eventuella kränkningssituationer samt handlingsplan när det förekommer olämpligt och/eller störande uppträdande i klassrummet.

Diskussioner och reflektioner inom arbetslaget: Vi har tidigare läst upp upptäckt värdet av att jobba proaktivt, och vi har fortsatt jobba proaktivt även detta år inom vissa områden, såsom studiero och värdegrund i undervisningen. Att jobba proaktivt kan innebära en smärre höjning av arbetsbördan här och nu, men generera färre och mindre omfattande problem i det långa loppet. Exempelvis om konflikter upptäcks så genomförs omedelbara samtal för att undvika att konflikterna blir än mer infekterade. Om närvaron varit dålig så agerar mentorer, lärare och skolledning genom att klargöra för eleverna vad följden av hög frånvaro kan bli i förlängningen och ett brev skickas ut med information till vårdnadshavare och elev. Skolan har haft som mål att jobba proaktivt med att ordningsregler efterföljs av skolans elever; att skapa en rådande kultur där regler efterlevs och där reglerna på sikt blir nästintill självimplementerade via en kännbar och tydlig elev- och skolkultur. Detta behöver vi jobba vidare med, vilket också är tanken.

Kontinuerliga samtal med eleverna om trivsel, trygghet och andra saker som rör verksamheten: Vi frågar ofta eleverna om återkoppling gällande åtgärder, förändringar och aktiviteter. Eleverna får ibland besök av skolledning där de har möjlighet att föra fram synpunkter gällande olika aspekter av verksamheten och rektors/biträdande rektors dörr är öppen för elever att spontant komma in med synpunkter. Det kan röra sig om skolans lokaler, utbudet av restauranger som eleverna kan äta på, bemötanden och så vidare. På mentorstider, men också vid ordinarie undervisning och ibland även på raster, berör personalen värdet av att hjälpas åt att skapa trygg och trivsamt skola. Det kan handla om att vara rädd om skolans lokaler, att respektera sina kamrater och sina lärare genom att komma i tid, att försöka tänka på hur man uttrycker sig i olika sammanhang för att skapa en bra miljö, samt att skapa en god studiemiljö genom att använda teknik med sunt förnuft. Åter igen så är det aktuella händelser som styr innehållet i samtalet.

Kontinuerliga lägesanalyser vid personalmöten: Varje måndag börjar veckan med ett personalmöte som behandlar, för veckan, angelägna saker. Därefter följer EHM (elevhälsomöten) där syftet är att skapa tillgängliga lärmiljöer för alla elever, oavsett deras behov av extra anpassningar. Stämning och nuläge fångas upp ur ett tvärprofessionellt perspektiv och rör sig från erfarenheter till reflektion och slutligen via metareflekter fram till insatser som ska gynna eleverna. Insatser som gärna får vara främjande och förebyggande till sin karaktär. Vid andra möten genomförs elevskanning regelbundet under året. Skanningen utgår från de omdömen lärarna kontinuerligt skriver i "Mitt Lärande" i lärplattformen, som även eleverna har tillgång till och ser. Detta underlättar kon-

tinuerlig återkoppling och eleverna kan känna sig trygga med att klart och tydligt veta om sin studiesituation, samt att det i ett tidigt skede gör elever och vårdnadshavare uppmärksamma på om de hamnar efter i skolarbetet.

Analys av föregående års likabehandlingsplan inom lärarlaget: Lärlaget läste igenom föregående årsplan och diskuterade vad som fungerat bra och vad som skulle kunna fungera bättre. Bland annat kom vi fram till att frukost och hälsodag fungerat främjande för att få eleverna att umgås över klassgränserna. Klassassistenter har också varit en del av det främjande arbetet och vi har diskuterat hur vi kan använda dem bredare inom skolverksamheten, exempelvis på olika profildagarna och på idrottslektionerna. Diskussionerna rörde också hur man kan lägga upp ett mer strukturerat arbete kring kränkningar och diskriminering.

Årets plan ska utvärderas senast

Under december 2024

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Utvärdering sker med hjälp av:

Elev-/trygghetsenkät

Samtal med elever

Utvärdering av eventuella Tema-/skolgemensamma dagar

Diskussion och reflektion inom lärlaget

Analys och återkoppling på förra läsårets plan mot kränkande behandling

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

T.ex. enkäter, individuella intervjuer, gruppintervjuer, trygghetsvandringar, arbetsplatsträffar eller andra samtal, händelserapportering rörande kränkningsärenden samt hot och våld etc.

- Kommunikation och samtal – Vi har löpande kommunikation med elever genom exempelvis utvecklingssamtal, mentorssamtal, samtal med skolsköterska och kurator.
- Enkäter – Reals egen, Skolinspektionens enkät, trygghetsenkäten, den lokala hälsoenkäten och även när kommunen skickar ut enkäter för eleverna att svara på.
- EHM hålls nästan varje vecka under året och enligt ett rullande schema kring skolans klasser.
- Elevhälsoteamet träffas varje vecka och diskuterar elevärenden och elevhälsa.
- Elevskanning varje termin för att kartlägga om någonting kommit upp som påverkar resultaten på individnivå. Samband och överblick av måluppfyllelse.
- Personalen är nära eleverna och har en god relation med dem. Eleverna kommer därför ofta och pratar med oss om någon särskild situation uppstått. Informationen kartläggs och följs upp av EHT, mentorer och/eller skolläda.
- Huvudman skickar sammanställning av inkomna ärenden som skolläda därefter följer upp.

Områden som berörs i kartläggningen

Självupplevd trygghet, elevernas upplevelse av skolsituationen, kränkande behandling och diskriminering i relation till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, även i relation till sexuella trakasserier.

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Eleverna har besvarat elevenkäter, deltagit på mentorstider samt haft möjlighet till påverkan genom elevrådet, mentorssamtal, samtal med skolsköterska och kurator, samt annan personal.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalens främsta involvering i kartläggningen är genom EHM, EHT, planeringsmöten och personalmöten. På gemensamma arbetsdagar under lov sker löpande utvärderingar av verksamhetens olika planer och områden.

Resultat och analys

Den främsta kartläggningen på Realgymnasiet i Eskilstuna sker i det vardagliga muntliga samtalet med enskilda elever eller elevgrupper. I många fall där personal fått vetskap om någon form av problem i elevgruppen så är det för att eleverna kommer och pratar med personalen om det. Den

största styrkan för Realgymnasiet Eskilstuna är det förtroende som eleverna har för skolans personal. Ska man vara kritisk så kan man ställa sig frågan om det finns något mörkertal, där situationer inte kommer till personalens kännedom. Dock hävdar ofta eleverna att de upplever att det alltid finns en vuxen på skolan som de kan prata med. Det påtalas ofta från eleverna att de upplever att personalen på skolan "har koll" på stämningar bland eleverna. Historiskt sett så har Realgymnasiet Eskilstuna haft få diskrimineringar eller kränkningar utifrån DO:s diskrimineringsgrunder. De gånger någon elev fått utstå verbala påhopp eller påhopp via nätet så har det generellt handlat om skolsituationen såsom grupparbeten som inte fungerar, relationskonflikter, ridteknik där någon anser sig få ojust kritik om sätt att rida osv.

Kartläggningen som vi gjort visar på detta

När en kränkande situation uppstår agerar personalgrupp, skolläddning och EHT enligt gällande rutiner och genom att följa upp och motverka fortsatta kränkningar.

Rutinen är att anmälan om kränkande behandling och händelserapportering görs i Top Desk. När anmälan görs i Top Desk skapas automatiskt en länk till funktionsbrevlåda i Prorenata och skolläddning informeras alltid. Vidare dokumentation i ärendet sker därefter i Prorenata (vårt dokumentationssystem för elever), som är kopplat till elev som ärendet gäller. Om något saknas i ärendet och det behöver kompletteras så blir den som anmält kontaktad via e-post.

Kränkning och diskriminering anmäls skyndsamt till huvudman. Vi följer rapporteringskravet för kränkning och diskriminering som inträffar på skolan, APL eller vid aktiviteter som anordnas utanför skolan.

Vårt mål är i alla situationer att alla former av kränkningar och/eller diskriminering ska upphöra omedelbart. Berörda har kontaktats och samtal med inblandade parter (och i förekommande fall vh) hålls för att erhålla olika perspektiv och för att lägga en grund till att reda ut ärendet.

Främjande insatser

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

Insatsområde

Undervisning

Områden som berörs av insatsen

Mänskliga rättigheter, etiska ställningstaganden, demokrati och humanism.

Mål och uppföljning

Mål

Målet är att utveckla elevers kunskaper och förståelse för omvärlden och sina medmänniskor.

Uppföljning

I undervisningen följs elevernas kunskaper, förmågor och förståelse kontinuerligt upp i form av exempelvis diskussioner, utvärderingar och andra uppgifter som kräver aktivt deltagande och ställningstagande.

Insats

Ett exempel på hur samtliga pedagoger arbetar och berör begrepp som demokrati och humanism, i syfte om att förebygga diskriminering och kränkande behandling, är att vi under läsåret arbetar tematiskt med olika begrepp tagna ur styrdokumentet. Under temat demokrati försöker samtliga lärare att beröra området utifrån olika infallsvinklar för att få ett brett perspektiv på begreppet. Ett exempel är i samband med minnesdagen för koncentrationslägrens offer under andra världskriget.

¹ Skolverket (2014), *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda*, sid. 12

Ansvarig

All pedagogisk personal.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Insatsområde

Mentorstider

Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, personlig utveckling, studiesituation, studiero, LHBTQ.

Mål och uppföljning

Målet är att utveckla respekt och hänsyn för varandra och att arbeta med den egna personliga utvecklingen, samt förbereda elever för sin framtida yrkesroll och eventuella framtida studier. Utvärdering och enkäter sker fortlöpande.

Insats

Mentorstider har varje mentor med sin/sina klasser och det jobbas övergripande mellan årskurserna. Klassråd sker kontinuerligt, där eleverna får ta upp, för dem, aktuella ämnen så som verksamheten i sin helhet, aktiviteter i och utanför verksamheten etc. Utöver allmän information, används tiden till att skapa sammanhållning exempelvis genom teamövningar och värderingsövningar.

Eleverna får även utvecklas mot ett framtida arbetsliv under mentorstiderna i samband med utbildningen "Personlig utveckling och externa relationer".

Ansvarig

Mentorer

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Insatsområde

Frukost varje vardagsmorgon mellan 7.50 och 8:20

Områden som berörs av insatsen

Gemenskap och närvaro.

Mål och uppföljning

Syftet med frukosten är att få fler elever att komma till skolan och komma i tid, samt öka gemenskapen på skolan. När man ätit frukost har man också bättre uthållighet både i skolarbetet och i sociala situationer. Dessutom ger frukosten möjlighet till ökad gemenskap mellan lärare och elever, samt mellan eleverna. Lärargruppen har kontinuerliga diskussioner om frukosten har gett någon önskad effekt på närvaron eller samvaron, vilket är villkoren för att fortsätta med detta. Vid de tillfällen vi prövat effekterna har de upplevts så pass goda att vi valt att fortsätta med frukostinsatsen.

Insats

Vi bjuder på frukost varje vardagsmorgon för att främja närvaron och gemenskapen mellan elever i olika klasser, och elever och personal.

Ansvarig

All personal (i samarbete med Entréteamet från kommunal verksamhet).

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Förebyggande åtgärder

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

Insatsområde

Otrygga platser på och utanför skolan samt resor och utbildningar.

Områden som berörs av insatsen

Lärare som är ensam på en undervisningsplats utanför skolans lokaler (profildagar, idrott och hälsa, luncher och raster, specialveckor, basmaskin, APL etc.) är ensam ansvarig på plats vilket kan leda till att elever känner sig otrygga.

Mål och uppföljning

Samtliga elever ska kunna känna sig trygga på samtliga platser inom skolans verksamhet. Detta följs upp genom vår skolenkät.

Insats

Högre närvaro av mentorer/personal på profildag och idrottslektion för ökad vuxennärvaro och mer kännedom om lokaler och verksamhet.

APL-platserna är kvalitetssäkrade (utförliga riskbedömningar görs på varje plats) och APL-ansvariga har nära kontakt med handledare och elever på APL-platsen. Vid eventuella resor finns alltid personal närvarande, likaså vid övernattningar (med undantag för blockpraktik).

Mentorer och annan personal följer med elever i årskurs 1 på en lunchvandring där skolans restauranger kopplade till skolans elevkort besöks.

På profildagar förlagd utanför skolans lokaler beställer skolan mat för att främja ekonomisk jämställdhet.

Ansvarig

All pedagogisk personal.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

² Skolverket (2014), *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda*, sid. 44

Insatsområde

Elevhälsoteam.

Områden som berörs av insatsen

Elevhälsa.

Mål och uppföljning

Att främja och förebygga elevers psykiska mående i syfte att hitta strategier för att stötta dem i sin utveckling och i sitt skolarbete.

Insats

Elevhälsoteamet består av mentorer, skolsköterska, kurator, rektor, biträdande rektor, speciallärare och specialpedagog. EHT träffas en gång i veckan och tar upp elever i de olika klasserna som på ett eller annat sätt behöver uppmärksammas. Åtgärder diskuteras mellan de olika professionerna. EHT arbetar med klassfokus enligt ett rullande schema, så att inte elever ska falla mellan stolarna. Det första mötet varje månad ägnas åt att följa upp problematisk frånvaro som finns på skolan. Frånvaron är ofta relaterad till det psykiska måendet och att fånga upp elever med tidiga insatser har visat sig vara viktigt.

Skolpsykolog samarbetar regelbundet med skolan och besöker den några tillfällen varje termin för att träffa EHT, vårdnadshavare, elever, samt personal på skolan. Syftet är bl. a. att tillsammans skapa tillgängliga lärmiljöer för eleverna, så att de känner sig trygga och får sina behov tillgodosedda av skolan. Det i sin tur ökar chansen till förbättrad närvaro, vilket i förlängningen brukar vara gynnsamt för det psykiska måendet.

Ansvarig

Hela elevhälsoteamet.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Insatsområde

Mentorer/Klassassistenter

Områden som berörs av insatsen

Trygghet, skolmiljö.

Mål och uppföljning

Skapa ordning och trygghet.

Insats

På Realgymnasiet Eskilstuna anser vi att desto fler vuxna som finns till hands desto mer insyn i elevernas skolvardag får vi, vilket i sin tur leder till minskad risk för diskriminering och kränkande behandling. Därför är skolans mentorer även klassassistenter, i syfte att hjälpa eleverna i och utanför klassrumssituationen. Även skolans kurator och specialpedagog deltar regelbundet i undervisningssituationer.

Ansvarig

Mentorer/klassassistenter.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Insatsområde

Tekniska hjälpmedel.

Områden som berörs av insatsen

Individanpassning.

Mål och uppföljning

Möta varje elev utifrån dennes individuella förutsättningar.

Insats

Alla elever på skolan får ett digitalt verktyg och programvara för att kunna möta elever på deras individuella nivå, exempelvis inläsningstjänst, dikteringsfunktion, uppläsningssfunktion etc. På skolan finns det även teknisk hjälp i form av IT-ansvarig.

Ansvarig

All pedagogisk personal.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Insatsområde

Hänsynstagande vid grupp- och klassammansättning.

Områden som berörs av insats

Elevers trygghet i sociala situationer.

Mål och uppföljning

Målet är att skapa en skola där alla känner sig trygga och att eleverna har kamrater att samarbeta med, luncha med, tala med och känna gemenskap med.

Insats

När vi sätter ihop projektgrupper och klasser är vi flexibla och tar hänsyn till faktorer som social trygghet, pedagogisk utmaning och personlig utveckling.

Ansvarig

Handhavande mentor och pedagogisk personal.

Datum när det ska vara klart

Fortlöpande under hela läsåret.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Bakgrund

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

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

Arbete i fyra steg inom fem områden



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

- Enkäter.
- Individuella intervjuer.
- Grupptervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal.

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

Rutiner för akuta situationer

Vi följer skolans mall för Beredskaps- och krisplan.

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

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier

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

- Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen.
- Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans.
- Nils, som klär sig i kjol och klänning, blir utföst av de andra tjejerna från skolans tjejtoalett eftersom de tycker att Nils är för mycket kille för att få gå in där.
- Pelle, som är mörkhyad, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att "Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa".
- Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt.
- Rebecka är judinna. En dag har någon ristat ett hakkors på hennes skåp.

- Elenas pappa har en CP-skada. Hon blir arg och ledsen när andra elever i skolan ropar "Din pappa är jävla CP."
- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne "äckliga lebb".
- James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något.
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. 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, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Med kön avses enligt diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man. Lagen skyddar även de som valt att ändra könstillhörighet.

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 skolkuratorn på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratorn ifrågasätter Kims könsidentitet och istället för att få prata om sina problem hemma, måste Kim förklara och försvara vad intergender betyder och innebär.

Etnisk tillhörighet

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

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

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av 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

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

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

Sexuell läggning

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

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

Ålder

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

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

Länkar som stöd

ARBETSMILJÖVERKET

[Start - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](http://www.av.se)

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

[Diskrimineringsombudsmannen - arbetar mot diskriminering | DO](http://www.dok.se)

SKOLLAGEN

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

SKOLINSPEKTIONEN/BEO (Barn- och elevombudet)

[6 kapitlet skollagen \(skolinspektionen.se\)](http://www.skolinspektionen.se)

SKOLVERKET

[Kränkande behandling, mobbning och diskriminering - Skolverket](http://www.skolverket.se)

[Åtgärder mot kränkande behandling - Skolverket](http://www.skolverket.se)