

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen:

Läsår/År: 2024–2025

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Gymnasieskolan

Ansvariga för planen

Alla personal på Realgymnasiet ska tillsammans med elever och vårdnadshavare skapa och levandegöra sin plan mot kränkande behandling/Likabehandling.

Vår vision

Vi tror att alla människor har en vilja och förmåga till att lära. Vi vill att Realgymnasiet ska vara en plats där alla får möjlighet att växa till sin fulla potential. Vi vill ge så många ungdomar som möjligt de bästa förutsättningarna att utvecklas och lyckas under skoltiden – och i framtiden.

Planen gäller från

240920

Planen gäller till

251230

Elevernas delaktighet

Genom ett aktivt elevråd, som utgår ifrån klassråden har eleverna aktivt deltagit i skolans utvecklingsarbete. Arbete med mentor och elevhälsans personal med diskussionsfrågor.

Utvärdering av planen kränkande behandling görs varje läsår av eleverna.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavarna får information om skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling via föräldramöte i åk 1. Finns upplagd på skolans hemsida.

Personalens delaktighet

Personalen informeras vid uppstart av läsåret. Vid några tillfällen hålls diskussionsfrågor med hela arbetslaget. Är med och utvärderar arbetet med värdegrund en gång per år.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Denna utvärderades i form dialog med elever och personal samt efter de enkäter som skolan genomfört under läsåret. Utifrån denna har vissa områden setts ut för att tas med i kommande läsårs utvecklingsarbete.

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

Elever och medarbetare.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Elever och personal känner sig trygga i en mycket hög utsträckning på skolan. Personalen jobbar för att få in eleverna i grupper och vara tillgängliga. Mentorskapet är en viktig del för att skolan ska vara trygg. Undervisningen underlättas av att vi har mindre elevgrupper, vilket ger mer studiero och större möjlighet att kunna se alla elevers utveckling. Vi lyfter värdegrund med våra elever på skolan i både kurser och på mentorstid. Att personalen är tillgänglig och synlig är en del av vårt koncept för att skapa trygghet på skolan.

Årets plan ska utvärderas senast

250620

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Via anonyma enkäter till elever och personal samt tillsammans med skolans pedagogiska elevråd och elevskyddsombud.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor är ansvarig för att utvärderingen görs men EHT deltar i analysen.

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

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

Innevarande läsår 2024/25

- Mentor har mentorstid (2 ggr/vecka för åk 1, samt 1 g/vecka för åk 2 och 3) där diskussioner förs med eleverna om Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering, samt informerar om skolans förebyggande arbete mot kränkningar. Mentor bjuder gärna in skolsköterska och kurator i dessa diskussioner med eleverna.
- Genomföra grupparbeten där eleverna får synliggöra och reflektera över orättvisor och diskrimineringar som kan finnas. Diskutera hur elever och personal kan agera för att minska risken för orättvisor och diskriminering i skolan. Material: Friends temabok för gymnasiet, kurator.
- Enligt Skollagen gäller mobilförbud vid undervisning. Undantag sker om läraren har moment där mobilen behövs.
- Under läsåret genomförs en enkätundersökning, trygghetsenkät, där alla elever bl.a. får ge sina synpunkter på skolans arbete mot kränkning och arbete för likabehandling samt studiero och trygghet på skolan.
- Utifrån den undersökningen/utvärderingen samtalar vi i personalen i grupper med eleverna för att få mer konkreta utvecklingsområden. Detta tar vi sedan med oss och för diskussioner om förbättringar i personalteamet.
- Hälsosamtal med åk 1 genomför skolsköterskan. Sammanställning från enkäten delges personalen.
- Vår värdegrund och vårt arbete mot diskriminering ska genomsyra arbetet i projekt, för att främja en bra arbetssituation och bra relationer. Det gäller lärares val av material, exempel och uppgifter såväl som elevernas attityder mot varandra och personal.
- Personalgruppen ska genom diskussion och värdegrundsarbete i lärargruppen arbeta med en gemensam hållning kring hur vi markerar mot otrevlig jargong och hårda ord. Vi har EHM, elevhälsomöte på skolan för en mer tydlig teamkänsla runt det förebyggande och främjande arbetet där även skolpsykolog deltar minst en gång.
- Elevrådet har möte med rektor och mentorer 2 ggr/termin. Klassrådsmöten sker 1 g/månad på mentorstid. Våra elevråd är också skolans pedagogiska elevråd. Elevskyddsombud möte med biträdande rektor 2 ggr/termin.
- Specialpedagog, mentorer och svensklärare genomför Studieteknik för åk 1 samt repetition för åk 2 & 3. Även plagiat, källkritik, källhänvisning samt bibliotekskunskap ges till eleverna i svenska 1 kursen.
- Personalen jobbar med att synliggöra våra kärnvärdena i olika årskurser; åk 1 trygghet och team, åk 2 team och utveckling, åk 3 framgång och ansvar till flygfärdig elev.

Fortlöpande i verksamheten

- Elevhälsan deltar på EHM möten med all personal.
- Vid elevhälsosteamets möten agerar man i enskilda elevärenden men framför allt för hela skolans främjande och förebyggande arbete.
- Elevhälsan kommer att besöka klasserna för att skapa tillgänglighet och relation. Även mentorerna finns i klassrummen vid olika tillfällen under läsåret. Rektor genomför klassrumsbesök som en naturlig del i det pedagogiska arbetet.

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Trygghetsenkätens resultat går mentorer igenom tillsammans med klasserna. Elevrådet som är skolans pedagogiska elevråd har möte med rektor och mentorer 1 g/månad. Klassrådsmöten sker 1 g/månad på mentorstid. Här diskuteras alla aktiviteter.

Grupparbete med diskussions- och reflektionsfrågor kring hur elever och personal kan agera för att minska risken för orättvisor och diskriminering i skolan.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalen informerar om enkäten och ser till att samtliga elever får tillgång till den. Den är webbaserad. Elevhälsoteamet analyserar sammanställning från utvärderingen och ger förslag på åtgärder samt förebyggande aktiviteter.

Resultat och analys

Resultatet för år 2023/2024 visar att den generella tryggheten på skolan är hög - 8,6 på en 10 gradig skala. Trygg med vuxna på skolan - 9,5 samt med andra elever - 9,6. Rättvist behandlad av personalen - 8,2. Förhindra kränkningar - 6,9. Att få hjälp under lektionstid - 7,7. Studiero ligger på 7,3. Vi har högre än riket samt inom Lärande i Sverige på alla områden.

Kartläggningen som vi redan gjort visar på detta

Vi ser att lyfta värdegrund i undervisning och på skolan ger resultat. Skolan har ett bra klimat där eleverna känner sig sedda och uppskattade. Våra kärnvärden är något som personalen använder dagligen och inte bara är ord på väggen.

Det vi behöver utveckla är att få in mer ”examination på lektion” att alla lektioner är viktiga och att det ska vara ett AKTIVT LÄRANDE tillsammans i klassrummet.

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

Områden som berörs av insatsen

- Diskriminering
- Kränkande behandling
- Utanförskap

Mål och uppföljning

Mål: Alla skall känna sig trygga i skolan och vi håller en nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling.

Uppföljning: Utvärdering, Höst och vår

Insats: Pågående process

Fortlöpande i verksamheten

- Personal ska även fortsättningsvis synas i korridorer på skolan även under raster
- Elevhälsan deltar i EHM (elevhälsomöten) tillsammans med pedagoger.
- På elevhälsosteamets möten agerar man i enskilda elevärenden men främst i det främjande och förebyggande arbetet för eleverna.
- All personal på skolan ska vara uppmärksamma på sitt språkbruk, bemötande och förhållningssätt gentemot elever och varandra så att detta främjar goda relationer i samtal och undervisning.

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

- Personalen får vid återkommande personalmöten information om elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, dyslexi eller sjukdomar och hur dessa elever önskar bemötas. Detta följs upp regelbundet av elevhälsoteamet.

Eftersom vårt problembaserade förhållningssätt till lärande innebär att elever måste interagera och samarbeta mot gemensamma mål tränas goda relationer.

Ansvarig: All personal, lärare, mentorer samt elevhälsan

Datum när det ska vara klart: HT 31/12 & VT 31/5.

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

Områden som berörs av åtgärden

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

Mål och uppföljning

Mål: Alla skall känna sig trygga i skolan och vi håller en nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling.

Uppföljning: Efter varje utförd aktivitet samt i slutet av varje termin.

Åtgärd: Enkät, sociogram och gruppdiskussioner

- Aktivitetsdagar/samarbetsövningar ute i klasserna.
- Under läsåret genomförs en enkätundersökning, där alla elever bl.a. får ge sina synpunkter på skolans arbete mot kränkning och arbete för likabehandling
- Utifrån den undersökningen/utvärderingen samtalar vi i personalen i grupper med eleverna för att få mer konkreta utvecklingsområden. Detta tar vi sedan med oss för diskussioner om förbättringar i personalteamet.
- Hälsosamtal med åk 1 genomför skolsköterskan. Sammanställning från enkäten delges personalen.
- Personalen jobbar med kärnvärdena i teman för alla årskurser.
- Motivera åtgärd: Fortsätta hålla en trygg skola där alla känner sig uppskattad och välkommen.
- Skolans värdegrundsgrupp har inplanerade teman under läsåret för att stärka likabehandling och inkludering.

Ansvarig: All personal, lärare, mentorer samt elevhälsan.

Datum när det ska vara klart: pågående process samt enkät.

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

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
- gruppintervjuer, 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.

|

Samverkan

Vilka samverkansformer (elever och medarbetare) har använts i arbetet med denna plan?

Så här arbetar vi förebyggande för att motverka diskriminering gällande *kön*.

Tidsram – Fortlöpande

De vuxna föregår med gott exempel. Ett exempel är att inte prata om "Hästtjejerna" eller "Äventyrskillarna" trots att utbildningarna ibland är väldigt könsuppdelade. Vår inställning är vi talar till och om skolans elever som individer och inte utifrån kön. Samtal och diskussioner förs kring ämnet "alla människors lika värde" i projekt eller ämnen som t.ex. samhällskunskap och svenska. Mentorerna tar också upp temat genus och jämställdhet under vissa mentorstider med hjälp av materialet "du bestämmer", detta sker löpande under läsåret. Genom att ta upp genusfrågor vill vi ge eleverna en chans att reflektera över uppfattningar om "manligt" och "kvinnligt" för att öka deras valmöjligheter vad gäller yrkesval och hur de vill vara som människor. Vår övertygelse är att det är viktigt att hålla dessa frågor levande särskilt då vi har utbildningar som kan uppfattas som "kvinnliga" eller "manliga".

Ansvar: All personal

Så här arbetar vi förebyggande för att förebygga och förhindra diskriminering gällande *könsöverskridande identitet och uttryck*.

Tidsram: Fortlöpande

Tas upp i samband med sex- och samlevnadsundervisningen. All personal ansvarar också för att uppmärksamma kränkande kommentarer elever emellan vad gäller kön och könsöverskridande identitet och uttryck. Även här är det viktigt att de vuxna föregår med gott exempel i sitt tal. Utifrån grundinställningen om alla människors lika värde är det viktigt att eleverna har rätt att vara som de är och uttrycka sig som de vill oavsett biologiskt kön.

Ansvar: All personal

Så här arbetar vi förebyggande för att motverka diskriminering gällande *etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

Tidsram: Under läsåret

Diskussioner ska föras kring dessa frågor utifrån projektinnehåll, ämnen eller aktuella händelser.

I religionsundervisningen tas dessa frågor upp och diskuteras. Eleverna som läser religion deltar i flera studiebesök. Föreläsare, med olika trosuppfattningar besöker eleverna under läsårets gång.

Ansvar: Lärare i religion bokar studiebesök, besökare i skolan osv, samt ansvarar för att diskussioner förs vad gäller rätten till olika trosuppfattningar m.m.

Så här arbetar vi förebyggande för att motverka diskriminering gällande funktionsnedsättning.

För att fånga upp dessa elever tidigt har vi utformat ett formulär som alla elever får fylla i och lämna till elevhälsovården vid uppstart i år 1 eller som ny elev. Genom att kartlägga elevgruppen på det här viset är vår övertygelse att vi kan skapa en bättre utbildnings-situation för de enskilda eleverna och en förståelse för deras behov. Det hjälper oss att motverka missförstånd och utanförskap, vilket leder till ett bättre arbetsklimat för grupperna som helhet.

I formuläret får eleverna uppge om de har någon sjukdom, diagnos eller funktionstillstånd som vi på skolan bör ta hänsyn till. Att få en bra överlämning från tidigare skola är mycket viktigt i detta arbete, så att vi kan ta emot eleven på ett bra sätt redan från början.

Tillsammans med eleven och vårdnadshavare beslutades om vilken information lärarna ska få kring elevens funktionsnedsättning samt om något speciellt bör uppmärksammas i bemötandet av eleven. För elever där det varit av vikt att även klasskamraterna får information, finns möjlighet att skolsköterskan tillsammans med eleven kommit till klassen och informerat om sjukdomen/funktionsnedsättningen och då även svarar på frågor.

Detta skapar förståelse eleverna emellan och därigenom förebygger vi utanförskap. Vissa elever är mycket öppna med sina funktionsnedsättningar och svårigheter och detta är något vi självklart stöttar.

För att öka personalens förståelse för elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar får personalen information från speciallärare eller specialpedagogiska myndigheten gällande olika funktionsnedsättningar. Samarbete med speciallärare samt SPSM.

Vid mentorernas individuella samtal med eleverna bestäms det om eleven vill informera om sin funktionsnedsättning eller inte. I vissa fall har en sådan information underlättat arbetet i team för eleven.

Ansvar: Mentorer för enkäten och rektor för utbildning till personalen. Mentorer, speciallärare och pedagoger har kontakt med elevresurser.

Så här arbetar vi förebyggande för att motverka diskriminering gällande *sexuell läggning*.

Tidsram: Under läsåret

Det är viktigt att alla elever känner sig hemma oavsett sexuell läggning. I våra samtal med eleverna och i undervisningen tänker vi på att inte förutsätta att alla ser sig som hetero-sexuella eller kommer från en familj med en mamma och en pappa. Frågor om sexuell läggning tas upp som en del av sex- och samlevnadsundervisningen. I den undervisningen försöker vi att tala om sexualitet utan att använda heteronormativa uttryck. Skolsköterskan har hälsosamtal med eleverna. I hälsosamtalen ges utrymme för frågor om sexualitet och preventivmedel oavsett sexuell läggning. Personalen diskuterar hur de motverkar diskriminering.

Ansvar: All personal

Så här arbetar vi för att förebygga och förhindra diskriminering gällande *ålder*.

Tidsram: Under läsåret

Vi arbetar med integrering mellan årskurserna genom att ha gemensamma aktivitetsdagar, friluftsdagar och idrottsdagar. Ambitionen är att ha en personal med blandade åldrar. Eleverna på vår skola är mellan 16-20 år och har en naturlig åldersblandning i sina klasser. Personalen behandlar alla likvärdigt – oberoende av ålder.

Ansvar: All personal

Rutiner för akuta situationer

Riktlinje

Det är nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling i vår skola.

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rektor, kurator och skolsköterskan samt mentor eller annan lärare.

Rutin för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

All personal i skolan ska reagera och meddela skolledning eller elevhälsoteam vid misstanke om att det förekommer trakasserier och/eller kränkande behandling. Alla elever uppmanas att berätta för någon vuxen på skolan om de upplever sig själva (eller om de ser någon annan) bli kränkta eller trakasserade.

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

Åtgärder samma dag:

1. Om kränkningen pågår är all personal ålagda att markera och försöka avstyra den.
2. Den som uppmärksammat kränkningen meddelar omedelbart rektor och berörd mentor samt upprättar händelserapport.
3. Rektor och/eller mentor för samtal med både den drabbade och förövaren som var och en får berätta sin version. Den i personalen som uppmärksammat händelsen deltar också. Behövs det kan krisgruppen ta obereonde åskådare till händelsen för att höra hur de upplevt händelsen.
4. De berörda i konflikten får sedan under ledning av rektor/mentor möta varandra. De får då uttrycka sin version för den andre parten. Reglerna för detta möte är att de får bara använda former som ”jag upplever”, ”jag känner” och måste vara tyst när den andre personen talar.
5. Berörd mentor för eleverna i konflikten, kontaktar efter samtal såväl den drabbades som förövarens vårdnadshavare, med hänsyn tagen till om eleven är myndig/omyndig.
6. Mentor eller berörd personal presenterar vid dagens slut, eller annan lämplig tidpunkt, vad som hänt och vad som framkommit för rektor om rektor ej är inkopplad innan. Tillsammans tar de beslut om vidare åtgärder. Rektor kan här i samråd med elevhälsoteamet besluta om elevhälsokonferens där eventuella ytterligare beslut tas rörande eleven, såsom skriftlig varning/avvisning/interimistisk avstängning eller polisanmälan.
7. Elevvårdsteam dokumenterar förlopp och beslut. Anteckningar förs löpande under mötena med eleverna. Dokumentation sker med mallen *"Utredning och åtgärder vid kränkning"* där det framgår uppgifter om inblandade, tid och plats för det inträffade, vilka som kontaktats och om anmälan gjorts så framgår det till vilka. Vad som inträffat, eventuella skador och åtgärder framgår också.

När så är lämpligt informerar rektor om händelsen till annan berörd personal.

Åtgärder inom en vecka:

1. Elevhälsoteam eller rektor kontakter de involverade och en eventuell handlingsplan upprättas.
2. De inblandade erbjuds samtalsstöd hos skolsköterska/kurator.
3. Elevhälsoteam eller rektor gör eventuellt en arbetsskadeanmälan rörande eleven och skickar denna till Försäkringskassan.
4. Elevhälsoteam eller rektor gör eventuellt en anmälan till Arbetsmiljöinspektionen eller Socialstyrelsen.

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Personal som får kännedom om att elev/elever kränks av personal kontakter omedelbart rektor. Elevhälsoteam för löpande dokumentation. Rektor öppnar utredning samt informerar huvudman. Rektor kontakter också Personal- och utvecklingsavdelningen i sådana situationer eftersom det finns arbetsrättsliga regler som ska följas. Rektor ansvarar för den följande processen.

Rutin för uppföljning

Uppföljning: Elevhälsoteam eller rektor för uppföljningssamtal och utvärderar åtgärdsprogram, med de involverade så länge behov finns och tills händelsen är utredd. Om personal kränker elev sker uppföljning via rektor och personalavdelning.

Rutin för dokumentation

Elevvårdsteam dokumenterar förlopp och beslut. Anteckningar förs löpande under mötena med eleverna. Dokumentation sker med mallen "*Utredning och åtgärder vid kränkning*" där det framgår uppgifter om inblandade, tid och plats för det inträffade, vilka som kontaktats och om anmälan gjorts så framgår det till vilka. Vad som inträffat, eventuella skador och åtgärder framgår också. Elevhälsoteam förvarar löpande dokumentation.

Ansvarsförhållande

Ytterst ansvarig är rektor. Elevhälsoteamet ansvarar för dokumentation.

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. Exempel:

- 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."

- 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. Exempel:

- Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon beter 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. Exempel:

- 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. Exempel:

- 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. Exempel:

- Kim, som identifierar sig som intergender, söker upp skolkuratorn på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratorn 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. Exempel:

- 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. Exempel:

- 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. Exempel:

- 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. Exempel:

- 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. Exempel:

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

Länkar som stöd

Kränkande behandling

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankning-av-elev>

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/krankning-av-elev/stodmaterial-i-arbetet-1.250686>

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

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/rubriken-upphor-att-galla-u2017-01-01_sfs-2006-1083

Aktiva åtgärder

<https://www.skolverket.se/regelverk/nya-regler-om-aktiva-atgarder-i-diskrimineringslagen-1.256400>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/#Kapitlet-3-Aktiva-atgarder-2017>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/nya-bestammelser-for-forskola-skola.pdf>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-oversikt-aktiva-atgarder-arbetsgivare.pdf>

<http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare.pdf>