

# **Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering**

Verksamhetsformer som omfattas av planen:

Realgymnasiet, Sundbyberg

År: 2025

## 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

Realgymnasiet Sundbyberg

### Ansvariga för planen

Anna-Karin Oterhals, rektor

### Vår vision

Realgymnasiet Sundbyberg är en skola fri från kränkande behandling och diskriminering.

### Planen gäller från

25-01-01

### Planen gäller till

26-01-01

### Elevernas delaktighet

Eleverna har under mentorstid fått tillfälle att komma med synpunkter utifrån resultatet av trygghetsenkäten. De har även fått information om hur de ska gå till väga för att göra en anmälan och uppmanas söka upp medarbetare eller rektor om de själva utsätts för kränkningar eller om de upplever att någon kamrat bli kränkt.

I olika kurser/teman berörs ämnen som tar upp olika aspekter av hur man förhåller sig andra. Några exempel på det är; aktivitetsledarskap – eleverna arbetar mellan olika fall där förhållandet till andra behandlas, hur man är på en arbetsplats. Samhällskunskap – polismyndigheten besöks och man pratar om diskriminering, vad är en kränkning? I alla profilkurser lyfts arbetsmiljö, sexuella trakasserier, hierarkier osv. I åk 2 kommer det att läggas en temadag kring sexualitet.

### Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare kommer att få tillgång till planen via vår hemsida. De ges även tillfälle att dela sina synpunkter på verksamheten vid möten med skolan.

### Personalens delaktighet

Har fått del av och utrymme att kommentera plan.

## Utvärdering

### Beskriv hur föregående års plan har utvärderats

EHT har fått utvärdera planen vid årets slut. Medarbetare utvärderar vid tillfälle innan årets slut eller i början av januari i ett gemensamt möte. Resultatet från trygghetsenkäten.

### Årets plan ska utvärderas senast

2026-12-01

### Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Gemensamt på arbetsplatsmöten, elevhälsomöten och i elevrådet. Resultatet av utvärderingen används som ett underlag för åtgärder för att motverka diskriminering och kränkningar på skolan.

- Trygghetsenkät som eleverna genomför i mitten på höstterminen
- Mentor behandlar innehållet i planen under mentorstid
- Diskussioner och reflektioner i personalgruppen som en del av det vardagliga arbetet
- Kontinuerliga samtal i klasserna om trivsel och trygghet
- Kvartalsvisa mer ingående avstämningar av nuläge under personalmöte och EHM
- Större utvärdering i slutet på året 2025

### Ansvarig för att årets plan utvärderas

Anna-Karin Oterhals, rektor.

## Kartläggning

### Kartläggningsmetoder

Till exempel enkäter, gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal, händelserapportering rörande kränkingsärenden samt hot och våld.

Arbetsplatsträffar – rektor ansvarar, all personal deltar.

Elevhälsoteamsmöten (inkl. synliggörande av friskfaktorer, främjande och förebyggande arbete, analys av upprättade kränkingsärenden) – rektor ansvarar, elevhälsan deltar.

EHM – rektor ansvarar, all personal deltar.

Ordningsregler – elevrådsstödjare ansvarar, elevrådet deltar, klasser deltar på klassråd. Personal går igenom på arbetslagstid. Eleverna är delaktiga.

Mentorssamtal ht vt 23, ht24 – mentor ansvarar. Löpande mentorskontakt med elever under terminen samt ett individuellt samtal per termin. Eleverna är delaktiga.

Elevstyrda utvecklingssamtal – mentor ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Händelserapportering rörande kränkingsärenden – all personal, rektor ansvarar.

Trygghetsvandring – skolkurator och skolsköterska ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Kvalitetsrapport – rektor ansvarar

### Områden som berörs i kartläggningen

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

### Resultat av kartläggningen

- Resultat på trygghetsenkät: Det har blivit ett försämrat resultat jämfört med föregående år. Mycket av det ligger hos åk 2 där elev verkligen skapat oro och otrygghet för övriga elever. Även i åk 3 har oro skapats utifrån rådande situation i åk 2. Det blev även ännu ett mentorsbyte inför detta läsår som till en början skapar oro men som under året har haft mycket positiva effekter på eleverna. För att förstärka arbetsron i klassrummen har alla lärare nu varit mycket eniga direkt från början om att följa de gemensamma regler vi har arbetat fram: inga mobiltlf, ingen dricka förutom vatten på lektioner osv.
- Mentor har fått igång ett fungerande elevråd. Detta har utmynnat i önskemål från elever om fler gemensamma sociala aktiviteter. Detta har skolan tagit fasta på och gjort mer av eleverna planerade aktiviteter i samband med högtider och avslutningar. Mycket av planeringen inför dessa aktiviteter har utförts av eleverna i samförstånd med lärare eller mentor.

- Mentorssamtal är gjort under ht: Mkt har från elevernas sida handlat om personlig utveckling. De har önskat utveckling kring inte bara lärande utan även personlighet.
- Under utvecklingssamtal har framkommit att det finns en oro för framtiden och därför har EHT en mentorstid kring det temat. Under våren kommer det arbetet att belysas på flera sätt av undervisande lärare.
- När situationer uppkommit har EHT behandlat det och verkställt olika åtgärder som tex utredning av utlösande faktorer för att sedan anpassa åtgärder som tex skriftlig varning, avstängning mm.
- Efter ett EHM kom det fram att det är mycket konflikter i en klass och att all mentors tid går ut på att lösa dem. Vi har därför haft föräldramöte för att inhämta hjälp och stöd från vårdnadshavare. Resultatet blev direkt synligt och det är mycket lugnar i klassen under sista delen av höstterminen.  
Mentor har arbetat med att skapa tillit för att kunna ha en ingång hos alla elever i klassen. Det har blivit stor skillnad och vi ser nu att konflikterna har minskat drastiskt och att eleverna upplevs mer trygga. Stämningen i åk 2 är mer vänskaplig.

## Analys av kartläggningen

Kartläggningen bygger mkt på dialog: mentorssamtal och möten, enkäter. Man möjliggör för dessa forum för att minimera kränkningar. Genom tex föräldramötet har kartläggningen gett konkreta handlingar. Det är ett högprioriterat område som skolan fokuserar på och man är snabb med handlingar som motverkar kränkningar. Kartläggningsmetoderna främjar snabbt agerande. Inför årets plan behöver vi arbeta med elevernas attityder gentemot andra grupper i samhället. Det kan röra sig om sexualitet, rasism, förutfattade meningar osv.

## Fokusområden i årets plan

- Attityder: Arbeta för en acceptans av olik tänkande
- Upplysning om rasism och sexualitet

## Rutiner för akuta situationer

### Riktlinje

På Realgymnasiet i Sundbyberg råder nolltolerans mot alla trakasserier och kränkande behandling

### Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rector: Anna-Karin Oterhals, [anna-karin.oterhals@realgymnasiet.se](mailto:anna-karin.oterhals@realgymnasiet.se), tel: 073-0593078

Mentor: Madicken Folke, [madicken.folke@realgymnasiet.se](mailto:madicken.folke@realgymnasiet.se), tel: 070-840 25 60

Skolsköterska: Maria Kyrllis, [maria.kyrllis@realgymnasiet.se](mailto:maria.kyrllis@realgymnasiet.se), tel 070-8402545

Skolkurator: Catrin Kesselmar, [catrin.kesselmar@realgymnasiet.se](mailto:catrin.kesselmar@realgymnasiet.se), tel.

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

All personal på 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, åtgärda, dokumentera samt följa upp kränkningar

Den som utsatts för kränkning skall snabbt få hjälp och stöd för att förebygga och lindra såväl fysisk som psykisk skada. Samtliga inblandade ges möjlighet till samtal för stöd och bearbetning av rektor, mentor, kurator eller annan person som man känner förtroende för. Är eleven omyndig kontaktas alltid vårdnadshavare i det åtgärdande arbetet.

### Elev kränker elev

#### Åtgärder vid händelse

- Personal får kännedom om att en elev anser sig själv eller någon annan elev utsatt för kränkande behandling i skolan
- Personal anmäler detta till rektor
- Mentor/elevhälsa för enskilda samtal med berörda
- Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen
- Rektor beslutar om fortsatt utredning/handlingsplan
- Berörd personal informeras om händelsen
- Mentor/elevhälsa dokumenterar förlopp och beslut i händelserapport (Topdesk). Rektor dokumenterar i ProRenata gällande alla berörda elever och skickar händelserapporten till huvudmannen

#### Åtgärder inom två veckor

Rector ansvarar för åtgärder inom två veckor, med avseende på händelsens art och innehåll.

### Uppföljning



# Lärande

Personen/personerna som hållit i första samtalet är även ansvariga för uppföljningssamtal. Vid detta utvärderas åtgärderna med de inblandade så länge behov finns och tills händelsen är utredd.

Beroende på tillfälle och grad av kränkning, så kan rektor delegera uppföljningen till annan pedagogisk personal.

## **Vuxen kränker elev**

### **Åtgärder vid händelse**

- Elev anser sig själv eller någon annan elev utsatt för kränkande behandling i skolan anmäler detta till rektor
- Rektor (vid behov med bisittare) för enskilda samtal med inblandade samt underrättar huvudmannen
- Rektor förvissar sig att kontakt tagits med skyddsombud eller någon annan medarbetaren har förtroende för. Rektor lyssnar och dokumenterar. Medarbetaren ombeds dokumentera
- Rektor kontaktar elevens vårdnadshavare
- Möte hålls med berörda och vårdnadshavare
- Rektor ser till att ärendet dokumenteras i händelserapporten och delger åtgärder. Kränkningens art avgör vilka åtgärder som ska vidtas. Tidpunkt för uppföljning fastställs

### **Åtgärder inom en vecka**

Rektor ansvarar för åtgärder inom en vecka, med avseende på händelsens art och innehåll.

### **Uppföljning**

Rektor för uppföljningssamtal och utvärderar åtgärderna med de inblandade så länge behov finns och tills händelsen är utredd.

Beroende på tillfälle och grad av kränkning, så kan rektor delegera uppföljningen till annan pedagogisk personal.

### **Anmälan till huvudmannen**

Rektor dokumenterar klagomål samt förbättringsåtgärder i en rapport till huvudmannen.

## **Elev kränker vuxen**

### **Åtgärder vid händelse**

- Medarbetaren kontaktar rektor
- Rektor förvissar sig om att kontakt tagits med skyddsombudet eller någon annan arbetstagaren har förtroende för. Medarbetaren ombeds dokumentera.
- Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen
- Rektor kontaktar eleven och elevens vårdnadshavare. Rektor dokumenterar motpartens berättelse
- Rektor kallar elev, vårdnadshavare, medarbetare till möte för att tydliggöra situationen och besluta om åtgärder
- Rektor dokumenterar förlopp och beslut i mallen händelserapport.

### **Åtgärder inom två veckor**

Rektor ansvarar för åtgärder inom två veckor, med avseende på händelsens art och innehåll.



# Lärande

## **Uppföljning**

Rektor har uppföljningssamtal och utvärderar åtgärderna med de inblandade på länge behov finns och tills händelsen är utredd.

Beroende på tillfälle och grad av kränkning så kan rektor delegera uppföljningen till annan pedagogisk personal.

## **Anmälan till huvudmannen**

Rektor dokumenterar klagomål samt förbättringsåtgärder i rektorsrapporten som skickas till huvudman.

## **När kränkningar från elev inte upphör**

- Rektor (kan delegeras) tar emot händelserapporter. Vid upptäckt mönster eller om förälder, elev eller personal berättar om konkreta händelser börjar rektor/elevhälsa samla in fakta och kartlägga situationen.
- Samtal med den som misstänks vara utsatt.
- Samtal med den som utsätter
- Kurator har samtal med den som utsätter och med den utsatte
- Om beteendet ändå inte upphör, kallar rektor, vårdnadshavare, elev och mentor till samtal. Handlingsplan upprättas för den som utsätter. Vid behov upprättas handlingsplan även för den utsatte
- Utvärdering av föreslagna åtgärder tillsammans med elev, vårdnadshavare och mentor efter tre veckor. Detta utvärderingssamtal dokumenteras
- Rektor beslutar om vidare åtgärder, tex undervisning på annan plats, polisanmälan, avstängning eller anmälan till socialtjänsten
- Rektors beslut dokumenteras och arkiveras i ProRenata

## 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 exempelvis likabehandling, normmedvetenhet, arbetsklimat präglat av samarbete och tillitsfulla relationer samt elevers delaktighet och inflytande i fokus för det främjande arbetet.<sup>1</sup>

### Mål

- Att antalet kränkningsärenden samt trakasserier och diskriminering på skolan ska minimeras.
- Att resultatet av nästa års enkät ska återspegla en ökad känsla av trygghet och trivsel på skolan.
- Att eleverna ska ges ökad möjlighet att vara delaktiga i att forma och påverka sin egen arbetsmiljö.
- Att ha en trygg personalgrupp som har kunskap om vilka rutiner och regler som gäller.

### Insatser och uppföljning

- Kontinuerliga samtal kring trivsel och trygghet på mentorstid och på personalmöten gör att kartlägga hinder och risker på vår skola.
- Under APT dela med oss av varandras goda exempel kring trivsel och relationsfrämjande.
- Ett gott samarbete mellan olika personalgrupper i svåra situationer.

### Tidsplan

De främjande insatserna pågår aktivt under hela läsåret och revideras vid behov.

### Ansvarig

Rektor

---

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



## 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.<sup>2</sup>

### Områden som berörs av åtgärderna

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

### Mål

Realgymnasiet Sundbyberg är en skola där det är nolltolerans mot kränkningar, trakasserier och diskriminering. Skolan är en trygg plats för alla och eleverna är delaktiga i att forma och påverka sin arbetsmiljö och är väl insatta i hur skolan arbetar för att uppnå detta. Det förebyggande arbetet implementeras i verksamheten och bedrivs långsiktigt och systematiskt. Vi arbetar kontinuerligt att identifiera svåra situationer och handla på dem.

### Åtgärder och uppföljning

- Trygghetsvandring genomförs med elever för att vi ska ha möjlighet att identifiera platser under skoldagen där det av någon anledning känns mer otryggt.
- Trygghetsenkät genomförs i syfte att kartlägga elevernas upplevelser av skolmiljön och identifiera eventuella utmaningar.
- Genomgång av incidentrapporter gällande kränkingsärenden i samband med EHM möten.
- Skapa mer kunskaper hos elever kring begreppet kränkning och diskrimineringsgrunder.

### Tidsplan

De främjande insatserna pågår aktivt under hela läsåret och revideras vid behov.

### Ansvarig

Rektor.

---

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

## 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 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.
- 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.

# Lärande

- 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. 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



# Lärande

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. 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 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 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

# Lärande

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:

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

## 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](#)