

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Realgymnasiet Trollhättan

2024

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Gymnasieskolan

Ansvariga för planen

Rektor i samråd med personal och elevhälsoteam.

Vår vision

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

Planen gäller från

2024-01-01

Planen gäller till

2024-12-31

Elevernas delaktighet

Trivselundersökning genomförs två gånger per läsår och utvärderas tillsammans med elever samt personal.

Eleverna har även löpande möjlighet att vara delaktiga i arbetet med diskriminering och kränkande behandling inom ramen för:

- Klassråd (på mentorstid)
- Elevråd

Elevbrevlåda: Eleverna kan lämna frågor och synpunkter vid mentors rum.

Eleverna har även undervisningsfri mentor som är tillgänglig alla dagar i veckan vilket underlättar för eleverna att ta upp känsliga ämnen.

Vi arbetar aktivt med värdegrund kopplat till planen under terminen på särskilda mentorslektioner. I enlighet med elevernas åsikter revideras planen. Under året arbetas det löpande med planen genom projekt, kurser, elevråd och mentorstid.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Planen finns tillgänglig i aktuell form på skolans hemsida. Vårdnadshavare uppmanas att läsa igenom den och att sedan komma med förslag på förändringar vid årets första vårdnadshavarmöte ges tillfälle att diskutera och kommentera planens innehåll. Då planen är ett levande dokument informerar vi vårdnadshavare att det alltid är positivt med förslag till förändring under året.

Personalens delaktighet

Personalen arbetar praktiskt och kontinuerligt med eleverna under återkommande mentorstid, elevråd och i olika kurser. Trivselundersökning genomförs två gånger per läsår och utvärderas tillsammans med elever och personal. Personalen arbetar kontinuerligt med elevvård under återkommande arbetslagsmöten och EHM-möten (Elevhälsomöten).

Den kunskap som tillkommer personalen under dessa återkommande aktiviteter och möten tas i beaktande vid revidering av planen. I revideringen arbetar personalen med planen och kommer med synpunkter, detta sker i januari.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Planen har utvärderats hösten 2023 av elever, personal samt elevhälsoteamet.

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

Elever, personal, elevhälsan.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

Planen har fungerat väl men fler förebyggande aktiviteter för att främja trygghet behöver genomföras under året.

Årets plan ska utvärderas senast

2025-01-31

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Utvärderas med samtliga elever, personal och elevhälsan i januari 2025.

- Analys av enkäter
- Trygghetsvandringar
- EHM
- Elevråd
- Incidentrapporter och händelserapporter rörande kränkingsärenden samt hot och våld etc.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor Marlène Wendt

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

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

- Medarbetarenkät som personal har genomfört.
- Elevenkät två gånger per läsår
- Välkomstsamtal årskurs 1
- Mentorssamtal
- Utvecklingssamtal
- Hälsosamtal årskurs 1
- EHM 4ggr/läsår/klass
- Prognoskluster 5ggr/läsår
- Elevutvärdering av läsåret
- Nulägesavstämning med mentorer
- Gemensamt arbete kring plan mot diskriminering och kränkande behandling
- Händelserapportering rörande kränkingsärenden samt hot och våld.

Områden som berörs i kartläggningen

- Diskriminering (se *Aktiva åtgärder* nedan) kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder
- Kränkande behandling

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

- Eleverna kommer göras delaktiga klassvis, klassöverskridande och enskilt genom diskussioner på lektioner, samtal enskilt och i grupp, Elevutvärdering av läsåret, nulägesavstämning med mentorer, enkäter.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalen kommer vara delaktiga genom utvärderingar av enkäter, EHM-möten, prognoskluster, elevvårdspunkter på arbetslagsmöten, samtal med elever och diskussioner.

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

Mål och uppföljning

Mål:

Eleverna är medvetna om innebörden av diskrimineringsgrunderna.

- Könsdiskriminering och trakasserier och sexuella trakasserier.
- Etnisk tillhörighet.
- Rasism och främlingsfientlighet
- Religion och annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsöverskridande identitet eller uttryck.
- Ålder

Uppföljning: Arbetet sker varaktigt och kontinuerligt.

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

- **Insats**

Vi plockar upp aktuella ämnen från samhällsdebatten och har samtal med eleverna om detta kopplat till värderingar.

- Vi fördjupar oss i en diskrimineringsgrund per månad för att få en djupare förståelse, detta sker på lektionstid och diskussioner leds av representanter från EHT.

Ansvarig

Mentorer, elevhälsan, lärare samt övrig personal på skolan.

Datum när det ska vara klart

Pågående arbete under hela året.

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

Mål och uppföljning

Mål: Eleverna känner sig trygga och kränkningar och diskriminering förekommer inte.

Uppföljning: Resultatet följs upp genom enkäter, utvärderingar, mentorssamtal. Sker löpande under läsåret.

Åtgärd

Genom att ha en naturlig personalnärvaro i elevutrymmena på skolan känner eleverna sig mer trygga och personal kan bygga relationer snabbare till våra elever även utanför lektionstid. Det innebär också att mobbning och kränkningar förhindras och/eller uppmärksammas tidigt och korrekta åtgärder kan tas.

En viktig del i det ständigt främjande och förebyggande arbetet på skolan är att personal stöttas och vägleds av de professioner som finns i elevhälsan. Där elevhälsan kan rikta information som är av vikt för att stödja det främjande och förebyggande arbetet i sin helhet och göra all personal på skolan delaktig och trygg i arbetet. All personal behöver kontinuerligt se över alla rutiner vid akuta händelser samt handlingsplaner, tillbudsrapporter och andra blanketter tillsammans med rektor och övriga ansvariga.

Planen går igenom vid terminsstart och hålls därigenom levande.

Motivera åtgärd

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

Öka tryggheten bland elever och personal. Alla ska vara trygga i hur de ska agera, hantera och dokumentera saker som händer.

Ansvarig

Omfattar all personal på skolan.

Datum när det ska vara klart

Pågående arbete under hela året.

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:



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

- Social kartläggning i klasser
- 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.

Rutiner för akuta situationer

Riktlinje

En lärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. Anmälan sker via händelserapportering i TopDesk. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567). Detta innebär att det ska råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling i vår skola (Skollagen, 6 kap 10 §).

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rektor Marlène Wendt **tfn 010 39 87 30**

Mentor Marie Ringhage **tfn 0730 57 09 79**

Kurator Karolina Persson **mail karolina.persson@realgymnasiet.se**

Skolsköterska Marian Kindvall **tfn 0793363023**

Specialpedagog Lisa Ottosson **tfn 0730 53 14 24**

Rutin för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

- Kontinuerliga samtal kring värdegrundsfrågor. I samband med detta även ge exempel på trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling för att eleverna ska ha kunskap om detta. Även presentera skolans rutiner vid kränkning.
- Hur vi är mot varandra ska genomsyra all undervisning och personal har ansvar att lyfta situationer som inträffar för att handleda eleverna i hur vi är mot varandra genom att synliggöra varandras olikheter.
- Kurator och skolsköterska har som ambition att göra observationer i klassrum och övrig skolmiljö.

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

- 1a. Elev eller personal som uppmärksammat kränkningen anmäler omedelbart till rektor.
- 1b. Elev som upplever sig eller känner sig kränkt kontaktar omedelbart mentor eller rektor.

2. Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen och för enskilda samtal med de inblandade, som var och en får berätta sin version.

3. Rektor informerar elevhälsan.

4. Rektor kontaktar de inblandades vårdnadshavare.

5. Rektor beslutar om eventuell konferens.

6. Rektor informerar om händelsen till annan berörd personal.

7. Rektor dokumenterar förlopp och beslut i mallen händelserapport och följer upp med avslut.

Hjälp och stöd

Den som utsatts för kränkning ska 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, handledare, psykolog, kurator eller annan person som man känner förtroende för.

Åtgärder inom två veckor:

- Rektor ansvarar för åtgärder inom två veckor, 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 personal.

- Anmälan till huvudmannen

- Rektor dokumenterar klagomål samt förbättringsåtgärder i den månatliga rektorsrapporten som skickas till gymnasiechef och huvudman.

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Åtgärder samma dag:

1a. Elev eller personal som uppmärksammat kränkningen anmäler omedelbart till rektor.

1b. Elev som upplever sig eller känner sig kränkt kontaktar omedelbart mentor eller rektor.

2. Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen och för enskilda samtal med de inblandade, som var och en får berätta sin version.

3. Rektor förvissar sig om att kontakt tagits med skyddsombud eller annan arbetstagaren har förtroende för. Rektor lyssnar och dokumenterar. Arbetstagaren ombeds dokumentera.

4. Rektor kontaktar elevens vårdnadshavare, förklarar situationen och bjuder in till ett möte mellan rektor, arbetstagare, elev och dess vårdnadshavare. Detta för att tydliggöra den situation som varit.

5. Rektor ser till att ärendet dokumenteras i händelserapporten och delger åtgärder. Kränkningens art avgör vika åtgärder som ska vidtas. Tidpunkt för uppföljning fastställs.

6. Om en elev känner sig kränkt eller på annat sätt illa behandlad av personal får detta ärende inte delegeras utan måste gå direkt till rektor.

Hjälp och stöd: Den som utsatts för kränkning ska 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, handledare, psykolog, kurator eller annan person som man känner förtroende för.

Åtgärder inom en vecka:

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

Rutin för 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 kan rektor delegera uppföljningen till annan personal. Anmälan till huvudmannen ska göras

Rutin för dokumentation

Rektor dokumenterar klagomål och förbättringsåtgärder i den månatliga rektorsrapporten som skickas till gymnasiechef och huvudman.

Ansvarsförhållande

- Det är rektor som är ansvarig för det främjande arbetet mot diskriminering och trakasserier samt sexuella trakasserier.
- Rektor är skyldig att rapportera alla trakasserier och kränkningar till huvudman.
- All personal är skyldig att agera vid misstanke om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Den som äger händelsen har det första ansvaret att dokumentera.
- Rektor ansvarar för utredning och åtgärder i det fall någon personal är en av parterna.

Som komplement till denna plan används Konsekvenstrappan för att tydliggöra konsekvenser av en elevs handlande som strider mot Skollagens skrivelser om Trygghet och studiero. I Skollagen kapitel 5 står att: "Alla elever ska tillförsäkras en skolmiljö där utbildningen präglas av trygghet och

undervisningen av studiero. Med studiero avses att det finns goda förutsättningar för eleverna att koncentrera sig på undervisningen.”

Konsekvenstrappan bifogas denna plan.

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.
- 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 ifråga 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. 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:

- 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>