

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Realgymnasiet i Borås

2025

Innehåll

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering	3
Vår vision, Skolans vision är:	3
Känslan vi vill förmedla till våra elever är:	3
Elevernas delaktighet	4
Vårdnadshavarnas delaktighet	4
Personalens delaktighet	4
Förankring av planen	5
Hur kartläggningen har gjorts	5
Ansvar för, delaktighet i och utvärdering av planen:	6
Kartläggning	6
Kartläggningsmetoder	6
Rutiner och ansvar vid akuta situationer	9
Policy	9
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever Åtgärder samma dag	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal	10
Rutiner för uppföljning	10
Främjande insatser	11
Ökad gemenskap	11
Ämnesimplementering	11
Främjande arbete kring sexualitet, könsuttryck mm	12
Funktionshinder	12
Förebyggande insatser	14
Utökade välkomstsamtal	14
Elevledda utvecklingssamtal	14
Ordningsregler	15
Elevråd	15
Personals synlighet	15
Temadagar	16
Ansvariga för förebyggande insatser	16
Aktiva insatser	17
Bakgrund	17
Diskrimineringsgrunder	20

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.

Vår vision, Skolans vision är:

Medarbetare och elever skapar framtidens skola tillsammans. Lärande är ett föredöme inom svensk skola avseende kvalitet, varumärke, lönsamhet och tillväxt. Och vårt uppdrag är: Att ge så många barn och ungdomar som möjligt de bästa förutsättningarna att utvecklas och lyckas under skoltiden – och i framtiden.

Känslan vi vill förmedla till våra elever är:

Mina lärare ser mig, ger mig uppmuntran och stöd och tillsammans ser vi till att jag får det jag behöver för att lyckas - både under skoltiden och i framtiden. Jag valde rätt skola - den bästa skolan för mig! Att främja likabehandling på vår skola innebär att vi har ett gemensamt ansvar att se till att alla behandlas jämlikt och att hänsyn tas till att vi är alla lika olika. Vi ska ha förmåga att se både till skolan som helhet men också att individerna som skapar skolan och skolans klimat. Realgymnasiets kärnvärden är trygghet, team, utveckling och framgång. Målet är att alla ska känna sig delaktiga i dessa värden.

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

Planen gäller från:

2025-01-01

Planen gäller till:

2025-12-31

Elevernas delaktighet

Eleverna på skolan deltar aktivt under våra projektdagar, mentorstider och elevråd för att diskutera ställningstagande, vad som är viktigt att prioritera och hur det ska genomföras.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare bjuds in till informationsmöte i åk 1, samt till elevernas utvecklingssamtal en gång per termin. Här tas deras intressen tillvara. Vårdnadshavarnas kanal till skolan är främst rektor, mentor samt elever. Plan mot kränkande behandling publiceras på Canvas där vårdnadshavare kan ta del av dess innehåll och komma med feedback till mentor eller rektor.

Personalens delaktighet

Personalen planerar aktiviteter som rör både arbetslaget och eleverna, ibland gemensamt med elever och ibland utan. De leder det pedagogiska arbetet i klasserna och fångar upp och har möjlighet att leda diskussioner och tankar som uppstår i elevgrupperna vidare. Personalen uppmärksammar tecken på ohälsa, missförhållanden eller kränkningar och för informationen vidare till skolans elevhälsa. Personalen är också delaktiga i upprättandet av planen genom diskussioner ledda av rektor och inom ramen för arbetslagsmöten. Inför sådana diskussioner reflekterar pedagogerna själva över behoven inom deras ämnen. Genom regelbundna så kallade EHM- möten (Elevhälsomöten) arbetar personalen övergripande på gruppnivå för att så tidigt som möjligt lägga märke till situationer som kan bli problematiska. Inför varje EHM görs

dessutom en temperaturmätning där enklare frågor kring trygghet, arbetsro och studier ställs och på så sätt ser även personalen hur elevernas känslor kring dessa frågor är. Alla på skolan ska vara uppmärksamma på språkbruk, bemötande och förhållningssätt mot varandra så att detta främjar goda relationer engagemang, positiv attityd och en trygg lärmiljö. Personalen arbetar kontinuerligt med elevvård under återkommande arbetslagsmöte, personalmöten och Elevhälsomöten.

Förankring av planen

Planen förankras genom att på mentorstider och lektioner jobba med trivsel och förebyggande av våld, hot och trakasserier. Eleverna ska känna till att vi har en plan mot diskriminering och kränkande behandling och vad den säger. Vårdnadshavarna ska veta att den finns på skolans lärplattform, Canvas. Personalen jobbar med planen på arbetslagsmöten under ledning av rektor och representanter från elevhälsan. Skolsköterska, kurator och externa föreläsare utbildar i frågor som värdegrund, sex och samlevnad och droger/alkohol/tobak. Skolsköterskan erbjuder hälsosamtal med samtliga elever. Vidare arbetar eleverna med planen tillsammans med mentor.

Hur kartläggningen har gjorts

Det som framkommit vid årets kartläggning är att skolans egen trygghetsenkät inte är tillförlitlig som underlag då antalet deltagare var för lågt. Det är viktigt att så många som möjligt deltar för att det ska gå att använda underlaget och ta med sig det inför kommande årets kartläggning.

De temperaturmätningar som har gjorts i anslutning till EHM har varit mer tillförlitlig och ligger därför till större grund för kartläggningen.

Ansvar för, delaktighet i och utvärdering av planen:

Plan för kränkande behandling gäller för Realgymnasiet i Borås och gäller för kalenderåret 2025.

Ansvar för att plan utformas, analyseras och revideras årligen ligger på rektor Johanna Hane samt skolkurator Weronica Olofsson.

Eleverna är delaktiga genom att elevråd får vara med och analysera bland annat trygghetsenkäten. Eleverna delar också med sig under året av sina åsikter genom de "temperaturmätningar" som görs regelbundet två gånger per termin i anslutning till de EHM (Elevhälsomöte) som hålls i arbetslagen. På mentorstiden finns även möjlighet att arbeta med att vara delaktiga i och utvärdera planen.

Personal utvärderar kontinuerlig, dels genom samtal och diskussioner under mötestider med arbetslag och APT. Personalen använder elevernas temperaturmätningar som diskussionsunderlag vid EHM.

Genom att elever och personal aktivt deltar i utformande och revidering av skolans ordningsregler årligen sätts fokus på att skapa en trygg och säker arbetsmiljö.

Vårdnadshavare får information kring Planen mot kränkande behandling vid föräldramöten och vid kontakt med hemmet. Planen finns att hämtas från hemsidan för vårdnadshavare som vill fördjupa sig i den.

Årets plan ska utvärderas senast

2025-11-01 av personal

Under höstterminen 2025 av elever

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Elevdiskussioner, elevenkät, diskussioner och reflektioner inom lärarlaget löpande under året.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Skolledning samt skolkurator

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

- Planerade samtal - välkomst- och utvecklingssamtal men också enskilda samtal med elever och/eller vårdnadshavare vid behov tillsammans med mentor, rektor eller lärare
- Informationsmöten - rektor och mentor håller i mötet med vårdnadshavare i årskurs 1 samt ytterligare möten vid behov.

- Enkäter - skolans egen Trygghetsenkät med uppföljning samt Skolinspektionens elevenkät genomförs årligen.
- Personalsynlighet – lärarna och övrig personal rör sig frekvent i skolans miljöer samt samtalar med elever för att lokalisera eventuella otrygga platser och situationer • Hälsosamtal – genomförs av skolsköterska i åk 1.
- Elevsamtal med skolkurator åk 1 erbjuds samtliga elever.
- Händelserapporter sammanställs årsvis.

Områden som berörs i kartläggningen;

- Kränkande behandling
- Kön, Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Temperturmätningarna som gjorts inför EHM innehåller ett fåtal korta frågor som eleverna får svara på enligt en sifferskala från 1–6. På frågan ”Skolan är en trygg plats” visar mätningen på att merparten av eleverna anser att skolan känns som en trygg plats. Snittsvaret ligger på runt siffran 5. Resultaten tenderar att ligga något högre (runt 5,6) i årskurs 1 medan årskurs tre trillar under fem vid några mätningar, men det är inga större skillnader med tanke på att antalet elever är så pass få. Vid mätningar med färre respondenter så påverkar enstaka svar avsevärt mer än vid mer omfattande enkäter.

I trygghetsenkäten kan man se vissa återkommande tendenser genom åren. Några av de insatser som personalen fäster stor vikt vid inom förebyggande området, tex utvecklingssamtalen, graderas lågt av eleverna. Hypotesen kring vad detta beror på är bland annat att eleverna inte har tagit till sig vad syftet egentligen är med samtalet, att det till skillnad från i grundskolan inte är fokuserat kring betyg och faktiska resultat utan handlar mer om framåtsyftande och personlig utveckling. Det pågår ett konstant utvecklingsarbete kring dessa samtal och hur de ska presenteras för eleverna för att förväntningarna ska ligga på en rimlig nivå och därmed få upp resultatet i enkäterna.

Det finns under kalenderåret 2024 sammanlagt 17 tillbudsrapporter registrerade i Prorenata på Realgymnasiet i Borås. Av dessa är de flesta olyckstillbud av något slag. Fyra av dem är kränkingsrapporter varav en har skett på en APL-plats och tre på skolans område. Samtliga av dessa är hanterade enligt de rutiner som finns (se rutiner sid XX).

Antalet kränkingsanmälningar kan tolkas som att det inte sker fler kränkningar men det kan också finnas ett mörkertal som inte når personalen varför skolan aktivt måste arbeta med att synliggöra den rutin som finns kring kränkningar och särbehandling och uppmärksamma både elever och personal på hur det ska hanteras.

Rutiner och ansvar vid akuta situationer

Policy

Det råder nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling på vår skola.

Nolltolerans innebär att vi aktivt motverkar och ingriper då vi hör, ser eller på annat sätt märker att nedsättande och/eller kränkande beteende förekommer.

Det är varje vuxens ansvar att guida eleverna i detta och att markera när gränsen för nolltolerans överskrids.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Personalen rör sig i skolans lokaler och är öppna för dialog med eleverna. Personalen samverkar för att skapa goda relationer mellan lärare - elev. Personalen för en kontinuerlig dialog om hur elevernas skolsituation ser ut.

Skolan har mentorer som inte är betygssättande vilka elever kan vända sig till för samtal om sin skolsituation. Personalen arbetar aktivt för ett normkritiskt tänkande och visar intresse för elevernas tankar och åsikter kring detta område för att på så vis signalera nolltolerans kring trakasserier och kränkningar.

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till:

Rektor Johanna Hane; johanna.hane@realgymnasiet.se , 010-139 81 01

Mentor Sanna Parkhagen; sanna.parkhagen@realgymnasiet.se , 010-139 81 11

Mentor Caroline Smids; caroline.smids@realgymnasiet.se , 010-139 81 05

Kurator Weronica Olofsson; weronica.olofsson@realgymnasiet.se , 010-139 81 32

Skolsköterska Anette Axelsson; anette.axelsson@realgymnasiet.se , 010-139 81 03

Specialpedagog Maria Wenäll; maria.wenall@realgymnasiet.se , 010-139 81 10

Samt vem som helst i arbetslaget som eleven känner sig trygg med.

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

Åtgärder samma dag

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

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

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Både elever och personal vet vad de ska göra om de upplever att de eller någon i deras närhet har utsatts för kränkande behandling - fylla i dokumentet som finns för ändamålet i TopDesk. Detta fylls i tillsammans med någon i personalen som eleven känner sig trygg med alternativt personal (förslagsvis mentor) efter att ha inhämtat information från elev.

Om en elev upplever sig kränkt av någon i personalgruppen ska detta återkopplas direkt till rektor.

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

Rutiner för uppföljning

- Rektor för uppföljningssamtal och utvärderar åtgärdsprogram 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 den månatliga rektorsrapporten som skickas till regionchef och huvudman.

Rutiner för dokumentation: Endast personal har tillgång till e-blankett som används vid anmälan av kränkning.

Personal ska därför hjälpa elev att fylla i den .

Åtgärderna dokumenteras löpande och ansvarig är rektor Johanna Hane.

Rektor är alltid ytterst ansvarig. Rektor dokumenterar klagomål på utbildningen samt förbättringsåtgärder i den månatliga rektorsrapporten som skickas till regionchef som rapporterar till huvudmannen.

Kränkningar rapporteras omedelbart till huvudman, av rektor

Främjande insatser

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 förskolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla.¹

Ökad gemenskap

Områden som berörs av insatsen: Ålder

Mål och uppföljning: Elever och personal ska aldrig känna sig diskriminerade utifrån ålder. Som elev på skolan ska man känna sig bekväm med samtliga elever oavsett årskurs och inte att man blir särbehandlad om man gått om ett år eller på annat sätt har en annan ålder än i den aktuella gruppen.

Åtgärd: Gemensamma profildagar, fikastunder och skolavslutningar anordnas i samband med högtider och/eller start av projekt. Att vid temadagar/schemabrytande verksamhet försöka att blanda klasser och grupper så att man umgås över de naturliga grupperingarna

Motivera Åtgärd: Vi vill visa eleverna hur de kan ha ett stort utbyte både socialt och kunskapsmässigt med elever från andra åldrar än den egna. Ansvarig Personalgrupp, mentorer och rektor.

Ämnesimplementering

Områden som berörs av åtgärden: Etnisk tillhörighet och Religion eller annan trosuppfattning

Mål och uppföljning: Skolan strävar efter ett öppet och tryggt klimat där elever och personal känner sig trygga oavsett vilken etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning de har. Vi vill att alla på skolan är medvetna om innebörden av trakasserier och kränkande behandling och att ett respektfullt språkbruk och förhållningssätt till varandra är viktigt. Exempelvis är nedsättande uttryck kopplat till etnicitet, religion eller annan trosuppfattning helt oacceptabelt. Skolan ska också motverka stereotypa porträtteringar som tillhör en viss etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Vi strävar efter att arbeta med ett normkritiskt tänkande och att utmana oss själva och eleverna i våra fördomar och förutfattade meningar.

Åtgärd: Skolan tillgodoser önskemål och behov som är kopplade till etnicitet, religion och annan trosuppfattning, exempelvis specialkost, eller ledighet för högtider. Vidare arbetar skolan aktivt med området i ämnesområdet "Mänskliga rättigheter" inom ramen för kursen samhällskunskap 1a1. I religionskunskap 1 arbetar eleverna kontinuerligt med hur religioner, trosuppfattning, etik och moral förhåller sig till området. I engelska och svenska diskuteras området exempelvis via

¹ Skolverket (2019), Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda - Hur skolan kan arbeta mot diskriminering och kränkande behandling, sid 52.

litteratur och andra medier. Skolans elevunderlag är ganska homogent när det gäller etnicitet, religion och trosuppfattning vilket gör att elever och personal måste vara medvetna om sitt språkbruk och dess konsekvenser. Det är viktigt att personal på skolan ifrågasätter normbilder som gör sig synliga på skolan, i undervisningen, i uppgifter och i vår omgivning, exempelvis kränkande språkbruk. Personal på skolan ska vara uppmärksamma på det klimat som råder på skolan samt det språkbruk som används. Personalen ska också vara lyhörd och arbeta för ökad insikt hos eleverna för vilket språkbruk som används och vad det kan ha för konsekvenser. Vi arbetar även med mänskliga rättigheter och lika värden under våra temadagar på hösten.

Främjande arbete kring sexualitet, könsuttryck mm

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck och Sexuell läggning

Mål och uppföljning: Skolan strävar efter ett öppet och tryggt klimat där elever och personal känner sig trygga oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck. Vi vill att alla på skolan är medvetna om innebörden av trakasserier och kränkande behandling och att ett respektfullt språkbruk och förhållningssätt till varandra är viktigt. Exempelvis är nedsättande uttryck kopplat till kön helt oacceptabelt. Skolan ska motverka stereotypa könsroller och elever och ska ha insikt kring rätten till könsöverskridande identitet och könsuttryck. Uppföljningen sker via elevenkäter, samtal i klasserna med mentorer, utvärdering i de enskilda kurserna samt möjlighet till samtal med rektor. Målet är också att möta elevers önskemål om pronomen.

Åtgärd: I engelska och svenska diskuteras området exempelvis via litteratur och andra medier. Skolans inriktningar är ibland väldigt könsuppdelade vilket gör att elever och personal måste vara medvetna om sitt språkbruk och dess konsekvenser. Det är viktigt att personal på skolan ifrågasätter normbilder som gör sig synliga på skolan, i undervisningen, i uppgifter och i vår omgivning, exempelvis kränkande språkbruk och på internet. Personal på skolan ska vara uppmärksamma på det klimat som råder på skolan samt det språkbruk som används. Personalen ska också vara lyhörd och arbeta för ökad insikt hos eleverna för vilket språkbruk som används och vad det kan ha för konsekvenser. Könsövergripande identitet och uttryck tas upp i samband med sex- och samlevnadsundervisningen, idrott och hälsa, i projekt samt temaveckor.

Funktionshinder

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling och funktionsnedsättning

Mål och uppföljning: Målet är att ge alla elever de förutsättningar som behövs för att nå sina mål oavsett om/när psykiska, neurologiska och fysiska funktionsnedsättningar finns och att medvetandegöra alla elever om att vi har olika förutsättningar och behov.

Åtgärd: Att se över lokaler, miljöer som vi rör oss i samt även de hjälpmedel och anpassningar som är nödvändiga hos såväl elever som personal. I skyddsrom ta hänsyn till olika funktionshinder. En viktig del i det förebyggande arbetet är de hälsosamtal skolhälsovården genomför i årskurs 1 för att kartlägga behov. Personalen på skolan skall fortbildas inom aktuella

områden, se de funktionsnedsättningar som finns på skolan och i samråd med berörd person informera och sprida kunskap om detta. I sex- och samlevnadsundervisningen diskuteras rätten till sin sexualitet i förhållande till funktionsnedsättningar.

Ansvariga för främjande insatser

Elevhälsa med mentorer och lärare i samarbete med rektor och ledning utifrån de arbetsbeskrivningar och ansvarsområden som finns.

Insatserna är löpande under hela läsåret.

Förebyggande insatser

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 alla².

Utökade välkomstsamtal

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder.

Mål och uppföljning: Målet är att vi som skola ska se till varje elevs behov och förutsättningar. Välkomstsamtalen är en del i skolans förebyggande elevhälsoarbete. Våra elever ska känna sig sedda och trygga under sin studietid.

Åtgärd: Mentor, kurator, specialpedagog och skolsköterska genomför ett mer utvecklat hälsosamtal med fokus på elevernas behov för att de ska få ut så mycket som möjligt av sin skolgång samt i god tid sätta in resurser efter behov. Vi börjar med ett välkomstsamtal med alla elever som mentor håller i. Sedan kallas alla elever även till hälsosamtal med skolsköterska och vid behov även samtal med skolkurator, och skolläkare.

Motivera åtgärd: Syftet är att kunna tillgodose elevernas behov och effektivisera åtgärder. Det handlar både om att snabbt komma tillrätta med elevernas hälsa, att kunna arbeta proaktivt samt resurseffektivt. Detta upplevs av eleverna som mycket positivt.

Elevledda utvecklingssamtal

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Mål och uppföljning: Målet är att främja elevens personliga utveckling.

Åtgärd: Skolan erbjuder utvecklingssamtal en gång per termin. Under utvecklingssamtalet är fokus på elevens personliga utveckling och studiesituation. Samtalet är också till för en nulägesanalys där det ges möjlighet att diskutera områdena ovan.

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

Motivera åtgärd: Eleven ges ytterligare möjlighet att påverka sin studiesituation samt sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Problem kan förebyggas eller åtgärdas i god tid. Eleven lär sig att se och formulera sina behov och ta fram strategier för sitt eget lärande

Ordningsregler

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling samt kränkande särbehandling baserat på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder

Mål och uppföljning: Eleverna ska känna sig trygga och bekväma i sin studiesituation för att få ut så mycket som möjligt under sin studietid. Normer och regler om vilket uppförande och klimat vi vill främja sätts gemensamt på skolan, liksom konsekvenserna för om dessa inte följs. Personal och Elever ska känna till var man hittar informationen kring ordningsregler och vilka konsekvenser det blir om man bryter mot dessa. Uppföljning sker på klassråd och eventuella revideringar tas vidare med hjälp av elevrådet.

Åtgärd: Eleverna ges möjlighet att reflektera över vad som är viktigt för att de ska få ut det mesta under sin skoltid och vilka ordningsregler som främjar det och likabehandling. Detta sker under mentorstid under höstterminen. Mentor sammanställer elevernas förslag och presenterar ett förslag på ordningsregler för eleverna genom elevrådet.

Motivera åtgärd: För att upprätthålla det goda klimatet på skolan och elevernas trygghetskänsla samt för att förbättra elevernas studiero.

Elevråd

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling, Kön, Könsidentitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Mål och uppföljning: Öka elevinflytande och skapa ett verktyg för elevdemokrati. Elevrådet är också ett forum för att uppmärksamma diskrimineringsgrunderna.

Åtgärd: Varje klass utser representanter som deltar i elevrådet. Elevrådet är elevernas språkrör.

Motivera åtgärd: Att främja en god och kontinuerlig dialog mellan alla på skolan.

Personals synlighet

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling

Mål och uppföljning: Målet är att eleverna känner sig trygga i skolan och att vi upprätthåller vårt goda klimat. Att kränkningar och/eller mobbning inte förekommer.

Åtgärd: Personalen har för vana att röra sig runt i skolans lokaler med syftet att skapa goda relationer med eleverna.

Motivera åtgärd: För att upprätthålla vårt goda klimat på skolan. Åtgärden har tidigare visat sig effektiv. Eleverna visar också i trygghetsenkät och temperaturmätning att det finns önskemål om att personal ska vara aktivt synliga

Temadagar

Områden som berörs av åtgärden: Kränkande behandling, samt kränkande särbehandling baserat på kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, Funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder

Mål och uppföljning: Målet är att skapa forum för reflektion, dialog och diskussion. Stärka gemenskap och trygghet på skolan.

Åtgärd: Två gånger per läsår ordnas skolgemensamma temadagar på ämnet 1) Mänskliga rättigheter och likabehandling 2) Hälsa och friskvård

Ansvariga för förebyggande insatser

Elevhälsa med mentorer och lärare i samarbete med rektor och ledning utifrån de arbetsbeskrivningar och ansvarsområden som finns.

Insatserna pågår löpande under läsåret med fasta tider för temadagar, utvecklingssamtal och liknande.

Aktiva insatser

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. Arbeta 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.

Fem områden³

Medarbetare	Elever
Arbetsförhållanden • Åtgärder 1. Uppföljning av medarbetarenkät där frågan finns om diskriminering. 2. Tydligt avstånd genom vår nolltolerans; läggs in i arbetet med SAM. 3. Denna plan används. • Tidsplan 1. LÅ 24/25	Antagnings- och rekryteringsförfarande • Åtgärder 1. Gymnasieantagningen sköter antagning för åk 1 tom 15/9. 2. Vid elever som söker till oss under läsåret görs en bedömning (jag tänker att det kan finnas fler parametrar än "bara pedagogik" att ta med i bedömningen) om eleven har förutsättningar att klara utbildningen. I det fall det finns plats och bedömningen visar att eleven har möjlighet att klara utbildningen antas eleven." • Tidsplan 1. LÅ 24/25
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor • Åtgärder 1. Transparens i processerna genom möten med information och användning av personalhandbok. 2. Samma resonemang ska hålla på helheten • Tidsplan LÅ 24/25	Undervisningsformer och organisering av utbildningen • Åtgärder 1. Utgå från styrdokumentens krav på undervisningstid. 2. Pedagogisk utredning och ev. åtgärdsprogram beslutar om eventuella anpassningar 3. Pedagogisk bedömning ligger till grund för ev. extra anpassningar • Tidsplan LÅ 24/25
Rekrytering och befordran • Åtgärder 1. Utlyser tjänster 2. Förutbestämda krav avgör kallelse till intervju 3. Intervjuer genomförs av minst två personer • Tidsplan LÅ 24/25	Examinationer och bedömningar av elevernas prestationer • Åtgärder 1. Rättningar och bedömningar görs avidentifierat vid nationella prov för att ställa detta i relation till identifierade rättningar. 2. Sambedömning görs i den mån det är möjligt. • Tidsplan LÅ 24/25

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

Utbildning och övrig kompetensutveckling • Åtgärder 1. Prioriterat är det som rimmar med skolans utvecklingsmål. 2. Lyssnar in individuella önskemål. 3. Individuella planer vid medarbetarsamtal • Tidsplan LÅ 24/25	Studiemiljö • Åtgärder 1. Regelbundna arbetsmiljömöten med skyddsombud och återkoppling till klassråd. 2. Fokus på studiero och respektera den som behöver lugn och ro. 3. Följa ordningsreglerna. • Tidsplan - Under hela läsåret.
Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap • Åtgärder 1. Flexibilitet i ramtider där möjlighet finns 2. Rättigheter till föräldraledighet m.m. följs • Tidsplan LÅ 24/25	Möjligheter att förena studier med föräldraskap • Åtgärder 1. Vid ett eventuellt aktualiserande så ses styrande dokument/lagar över och anpassningar görs utifrån möjligheterna • Tidsplan När aktuellt.

Diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som är skyddade i lagen. De är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Vad är diskrimineringsgrunder?

Om någon diskrimineras (missgynnas eller kränks) måste det finnas ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna för att det ska vara diskriminering enligt lagen.

Definitioner av de sju diskrimineringsgrunderna

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck.

Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

DO använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Vad är inte diskriminering?

Om det är ett missgynnande eller kränkning som saknar samband med en [diskrimineringsgrund](#) så är det inte diskriminering. Undantaget är dock [sexuella trakasserier](#) som inte kräver samband med diskrimineringsgrund.

Diskrimineringslagen reglerar inte heller alla samhällsområden och inte heller det som händer mellan privatpersoner när det till exempel handlar om hur grannar eller släktingar behandlar varandra. Innehållet i reklam, TV, radio, sociala medier och tidningar omfattas inte heller av diskrimineringsförbudet.

Det finns däremot andra lagar och regler som sätter gränser för till exempel ageranden mellan privatpersoner och för vad som får skrivas och sägas i reklam och media.⁴

⁴ [Diskrimineringsgrunder - vad är det? | DO](#)

