

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen: **Realgymnasiet i Örebro**

Läsår/År: **2024**

Inledning

I enlighet med Skollagen, Läroplanen samt Diskrimineringslagen ska varje skola arbeta fram riktlinjer och strategier för att motverka all form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Denna plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering utgår från Skollagen, Läroplanen och Diskrimineringslagen.

Lagar och förordningar

I Skollagens (2010:800) sjätte kapitel framgår vilka skyldigheter huvudmannen har i arbetet mot alla former av kränkande behandling. Här framgår bland annat att huvudmannen har ansvar för att förebygga och förhindra kränkande behandling och att huvudmannen har ansvar för att upprätta en plan mot kränkande behandling

I Diskrimineringslagens (2008:567) andra kapitel framgår samma ansvar och skyldigheter och en hänvisning till Skollagen (2010:800). I Diskrimineringslagen går även att läsa en tydlig definition av vad som menas med diskriminering samt de sju diskrimineringsgrunderna.

I Läroplanen för gymnasieskolan (Gy11) första kapitel går att läsa följande: "Skolan ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen ska i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser."

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Realgymnasiet i Örebro

Ansvariga för planen

Det är skolans rektor genom skolans huvudman som är ytterst ansvarig för att planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering både upprättas, utvärderas och efterlevs.

Vår vision

Samtliga elever skall ges de bästa förutsättningarna för att kunna lyckas och utvecklas under skoltiden och för framtiden. Både elever och personal ska känna sig trygga på, och välkomna till, sin arbetsplats samt ges en god arbetsmiljö som främjar lärande och goda relationer.
--

Planen gäller från

2024-01-01

Planen gäller till

2024-12-31

Elevernas delaktighet

Eleverna görs delaktiga i planens olika delar under året, på temadagar och i projekt, men också via kurser, elevråd, trygghetsråd och klassråd på mentorstid. Planen finns tillgänglig för elever och vårdnadshavare på skolans hemsida och i lärplattformen Canvas.

Verksamheten kartläggs årligen genom trygghetsenkät, kartläggning av den fysiska miljön, i utvecklingssamtal och i mentorssamtal. Eleverna deltar i utvärdering och revidering av planen under september och oktober månad. Detta sker genom arbete i klassråd, elevråd och trygghetsråd. Elevgruppen ansvarar för att skapa sig en god uppfattning om innehållet i handlingsplanen samt för hur de agerar mot varandra. Elevgruppen får information om vilka i personalen som är ytterst ansvarig och vilka de kan vända sig till vid behov.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vid föräldramötet för åk 1 informeras vårdnadshavare om planen och uppmuntras att återkoppla om planen som ligger på hemsida och canvas. Vårdnadshavare får även information via mentor var de kan hitta planen. Vårdnadshavare till elever i samtliga årskurser informeras under utvecklingssamtalet av mentor och kan i samband med det komma med synpunkter.

Personalens delaktighet

All skolpersonal ansvarar för att ta till sig den information som finns tillgänglig och skapa sig en god uppfattning om innehållet i planen. Personal ansvarar för att reflektera över sin egen roll utifrån ett likabehandlingsperspektiv samt att rapportera samtliga fall av kränkningar eller diskriminering. Rektor är ansvarig för att personal får information om var planen finns samt var de kan hitta aktuell information. Varje läsår genomförs minst en studiedag med utgångspunkt i planen där diskussioner om kränkningar och diskriminering förs kring olika case. Personalen arbetar praktiskt och kontinuerligt med eleverna under återkommande temadagar, kärnvärdesdagar, mentorstid, elevråd och löpande i projekt. Trygghetsenkät genomförs 1 gång per läsår för elever och utvärderas tillsammans med elever och personal. Mentorerna följer också upp det som framkommer i mentorsamtal och utvecklingssamtal. Personalen arbetar kontinuerligt med elevvård under regelbundna arbetslagmöten och elevhälsomöten.

Den kunskap som tillkommer personalen under dessa återkommande aktiviteter och möten tas i beaktande vid den slutliga revideringen av planen som personalen gör i november /december. Här tas hänsyn till det som framkommit i utvärderingen med eleverna samt resultat från Trygghetsenkäten.

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Utvärderingen gjordes i hel personalgrupp efter input från elever enligt ovanstående beskrivning. Personalen arbetade i grupper för att utvärdera innehåll och aktiviteter samt ta tillvara den input som kommit via elever.

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

Se ovan

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

I stort har planen fungerat väl. Justeringar har gjorts med utgångspunkt i de erfarenheter vi gjort. Genom vårt arbete med elevhälsomöten aktiveras också ett fortlöpande arbete med nära koppling till detta arbete. Åtgärder som sätts in kan se lite olika ut beroende på grupp. Framledes ska eleverna engageras ännu mer i utvärderingen av planen samt kring hur arbetet mot kränkningar och diskriminering kan ske, exempelvis vilka aktiviteter som är lämpliga att arbeta med för att förebygga kränkning och diskriminering. Arbetet med identifiering av rådande normer i klasser ska få ökad prioritet. Trygghetsråd har startats upp under hösten för att ytterligare förstärka arbetet med att förebygga och förhindra kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Vidare ska vi också organisera personalens närvaro bland eleverna utanför schemalagd undervisning. Under läsåret har vi startat upp aktiviteter för ökad trivsel och samvaro.

Årets plan ska utvärderas senast

20 december 2024

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

Planen utvärderas på mentorstid med samtliga elever under september och oktober månad och med personal under november/ december månad. Vårdnadshavare har möjlighet att komma med input på planen löpande under året.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

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

- Medarbetarenkät i oktober.
- Kartläggning av de rådande normer som råder i varje klass i januari/februari.
- Kartläggning av den fysiska miljön tillsammans med elever i april.
- Brevlåda, digital, för elever att lämna information
- Trygghetsenkät 1 gång per läsår, november, samt central enkät av Skolinspektionen i årskurs två, januari.
- Mentorssamtal
- Utvecklingssamtal
- Hälsosamtal årskurs 1
- Elevhälsomöten (EHM), all personal samlas kring varje klass tre möten per termin.
- Uppföljning av händelserapportering rörande kränkingsärenden samt hot och våld (EHT)
- Trygghetsråd

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Eleverna är delaktiga klassvis, klassöverskridande och enskilt genom diskussioner på lektioner, samtal enskilt och i grupp samt enkäter. Eleverna är också involverade i bearbetning av enkätresultat.

Hur personalen har involverats i kartläggningen

Personalen är delaktiga genom utvärderingar av enkäter, EHM-möten, EHT-möten, elevvårdspunkter på arbetslagsmöten, samtal med elever (t.ex. utvecklingssamtal, hälsosamtal) och diskussioner i klasser/grupper.

Resultat och analys

Trygghetsenkäterna visar i stort på hög grad av trygghet och få fall av upplevda kränkningar. Hälsosamtal och utvecklingssamtal bekräftar detta resultat där många trycker på att de trivs väldigt bra på skolan med sina klasskamrater och lärare. Antalet anmälda kränkningar är få. Vi har under det gångna året haft två utredningar avseende kränkande behandling. Vi tar på stort allvar att några få elever i enkäten uttrycker otrygghet och vidare kommer analyser att göras för att

identifiera orsak och nödvändiga åtgärder. Detta kommer att ske med riktade fördjupade enkätfrågor i klasserna.

Kartläggningen som vi redan gjort visar på detta

Se ovan

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 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.¹

Områden som berörs av insatsen

- Diskriminering
- Kränkande behandling

Mål och uppföljning

Mål

- Personal på skolan har ett hälsofrämjande förhållningssätt
- Undervisningen är något värdefullt för lärare och elever att samlas kring.
- Vi tar vara på olika erfarenheter och synsätt i elevgruppen och använder det som en resurs.
- Vi visar i handling att alla är viktiga och att alla bidrar till det gemensamma lärandet och umgänget på skolan.
- Skolans värdegrund uttrycks i förhållningssätt gentemot elever och varandra samt i skolans kultur, traditioner och rutiner.
- Det finns en stark gemenskap på skolan.
- Personal och elever är väl bekant med skolans Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering.
- Eleverna är medvetna om innebörden av diskriminering, diskrimineringsgrunder, trakasserier och kränkande behandling.

Uppföljning: Arbetet sker kontinuerligt och följs upp via enkäter, under temadagar, mentorstid, medarbetarsamtal, utvecklingssamtal och elevhälsoarbete.

Insats

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

- Att mentorer under mentorssamtal och på mentorsträffar med elever framhåller de faktorer som fungerar bra i skolan.
- Lärarna stärker eleven i undervisningen, meningen med skolan och som en del av sammanhanget på skolan, skapar individuella mål för eleven och dess skolgång att arbeta mot
- Skolans personal, tillsammans med eleverna, utarbetar tydliga gemensamma regler för samspelet på skolan.
- Klassvisa och skolövergripande arbete sker kring Planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering. Detta sker på temadagar och på mentorstid.
- Genom att följa samhällsdebatter, sociala medietrender, forskning samt en övergripande omvärldsbevakning håller vi oss ständigt i aktuella ämnen som berör ovanstående. Vi vill öka förståelsen och insyn samt göra våra elever medvetna att plocka upp samhällsdebatten även utanför skolan.

Ansvarig

Elevhälsa, mentor, lärare och övrig personal på skolan.

Datum när det ska vara klart

Pågående arbete under hela läsåret.

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.²

Områden som berörs av åtgärden

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

Mål och uppföljning

Mål

- Att eleverna är delaktiga i arbetet
- Att vårdnadshavare är involverade i arbetet
- Att alla elever känner sig som en del av sammanhanget på skolan
- Att alla elever känner sig sedda, bekräftade och trygga på skolan
- All personal tar ansvar för att fundera på vilka normer, värderingar och vilka slags hierarkier som råder i den/de klasser personalen är delaktig i.

Uppföljning: Uppföljning sker genom enkät, mentors- och utvecklingssamtal, temadag och klasskonferens.

Åtgärd

- Ansvarig mentor tillsammans med skolkuratören utformar en kartläggningsenkät som eleverna svarar på anonymt i syfte att kartlägga de normer som råder i varje specifik klass. Frågorna anpassas efter klassens behov.
- Temapass med eleverna som handlar om de olika diskrimineringsgrunderna med bl.a. olika värderingsövningar
- Personal får under en planeringsdag arbeta med de olika diskrimineringsgrunderna
- Elevenkät som visar förekomst av diskriminering och kränkning och som följs upp med eleverna. Resultatet delges vårdnadshavare och följs upp på utvecklingssamtal.

Motivera åtgärd

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

- De sociala normer som råder mellan elever kan påverka hur individer förhåller sig och beter sig mot varandra i en grupp. Vi ser en risk att de som bryter mot normen då riskerar att hamna utanför eller bli utsatt på något sätt. Genom en kartläggning av normer framkommer det vilka bestämmande normer som är aktuella i varje klass.
- Vi vill genom temapassen öka förståelsen för vad diskriminering är och hur det kan ta sig i uttryck. Eleverna får genom att arbeta med diskrimineringsgrunderna och normer en ökad kunskap och förståelse både för sig själv och andra.

Ansvarig

Mentor, kurator och rektor.

Datum när det ska vara klart

Detta ska vara klart innan sommarlovet 2024.

Rutiner för akuta situationer

Riktlinje

- Det ska råda nolltolerans mot trakasserier och kränkande behandling i vår skola.
- Vid pågående kränkningssituation är all personal ålagd att markera och försöka avstyra och redan på plats reda ut händelsen.

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Elev som utsätts för eller får kännedom om kränkning informerar någon av nedanstående personal som i sin tur informerar rektor. Elev kan också vända sig till rektor direkt. Händelserapport skrivs, vilken går vidare till huvudman.

Mentor: Therese Wallin; 073-084 35 11

Mentor: Jenny Otternäs Vyklartil; 073-037 35 43

Kurator: Sylvia Wallstedt; 073-084 42 80

Skolsköterska: Frida Karbing; 073-084 32 91

Rektor: Becky Evensen; 073-802 06 91

Om kränkningen uppstår på APL-plats ska läraren som ansvarar för elevens APL (profilläraren) i första hand kontaktas. Läraren skriver händelserapport och informerar rektor.

Rutin för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling

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

- Skolpersonal som får kännedom om att kränkning av elev har förekommit anmäler direkt i Topdesk samt till rektor.
- Ansvarig rektor rapporterar till huvudman.
- Utredning av kränkning startas direkt. Två av ovannämnda personal utses av rektor till att hålla i utredningen och dokumentera. Mentor informerar vårdnadshavare.
- Ansvarig personal för utredningen för samtal med de som varit inblandade så att de ges chansen att beskriva den faktiska händelsen. En i personalen dokumenterar och en fokuserar på själva samtalet.
- När skolan har bildat sig en uppfattning av vad som har hänt tas ställning till hur vi ska gå vidare. Beslut tas av rektor i samråd med utredarna. En plan utformas med åtgärder och hur det förebyggande arbetet ska läggas upp så att incidenten inte ska upprepas. Här beslutas också när och hur uppföljning ska ske. Återkoppling sker till vårdnadshavare.

- Dokumentationen förvaras i Prorenata.

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Om en elev upplever sig kränkt eller illa behandlad av personal får detta ej delegeras till annan personal utan information måste gå direkt till rektor. Här är rektor ansvarig för utredning, dokumentation och åtgärder enligt ovan.

Rutin för uppföljning

Om det gäller kränkning elev mot elev är det utredare inom elevhälsoteamet som också gör uppföljning. Om det gäller kränkning personal mot elev är det rektor som gör uppföljning. Uppföljning görs genom samtal med de inblandade där utvärdering av åtgärderna sker. Detta sker så länge behov finns och tills händelsen är utredd. Anmälan till huvudmannen ska göras.

Rutin för dokumentation

Dokumentation sker i ProRenata. Rektor rapporterar också månadsvis till huvudmannen via regionchef till VD.

Ansvarsförhållande

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.
- Rebecca 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 skolkuratoren på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratoren 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 och 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](#)