

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Realgymnasiet Borlänge

År: 2022

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Gymnasieskolan Realgymnasiet Borlänge

Ansvariga för planen

Ytterst ansvarig: Maria Hag, rektor

Vår vision

Realgymnasiet i Borlänge är en skola som genomsyras av ett tillåtande klimat och goda relationer i alla led. På Realgymnasiet i Borlänge ska alla känna sig trygga, bli respekterade och tillåtas att vara den man själv vill vara. Realgymnasiet är en skola som är fri från all diskriminering och kränkande behandling.

Planen gäller från

1 januari 2022

Planen gäller till

31 december 2022

Elevernas delaktighet

Eleverna är delaktiga i planens utformning genom diskussion och dialog under mentorstiden. Djupare dialog med elevrådet genomförs kvartalsvis för att lägga till/utveckla och utvärdera aktiviteterna i planen.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare har möjlighet att till verksamheten inkomma med tankar och förslag för att utveckla rådande plan. Planen finns synlig och tillgänglig för vårdnadshavare på skolans informationssida på Canvas samt på skolans hemsida. Föräldrar informeras återkommande via veckobrevet om att planen finns och var de kan hitta den och att de är välkomna att komma med synpunkter.

Personalens delaktighet

Personalgruppen har varit delaktiga i framtagandet av planen mot kränkande behandling. I framtagande av planen har vi utgått från utfallet av höstens trygghetsenkät.

Personalgruppen är också delaktiga i revidering/vidareutveckling av planen löpande under de veckovisa personalmötena samt under gemensamma elevhälsomöten (EHM).

Utvärdering

Beskriv hur fjolårets plan har utvärderats

Skolan startade höstterminen 2021 varpå föregående års plan inte hade verksamhetsförankrade mål att utvärdera.

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

-

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

-

Årets plan ska utvärderas senast

November 2022, i samband med det att resultaten från trygghetsenkäten analyseras.

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

- Trygghetsenkät som eleverna genomför i mitten på höstterminen
- Elevråd behandlar innehållet i planen
- 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 2022

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor är ytterst ansvarig

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

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

- Trygghetsenkät genomförs med eleverna varje hösttermin
- Mentorssamtal i vardagen
- Utvecklingssamtal
- Hälsosamtal
- Analys och diskussion runt upprättade kränkningsärenden
- Synliggörande av friskfaktorer – förebyggande och främjande arbete i EHM
- Nulägesdiskussioner som återkommande punkt på personalmöten
- Gruppsamtal under mentorstiden för att lyfta fram positiva och negativa situationer och händelser under skoldagen.
- Hög vuxennärvaro i elevgruppen alla tider på dagen för att uppmärksamma och ta del av saker som händer – där och när de händer
- Stående punkt vid elevrådsmöten

Områden som berörs i kartläggningen

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

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

- Trygghetsenkät genomförs med eleverna varje hösttermin
- Mentorssamtal i vardagen
- Utvecklingssamtal
- Hälsosamtal
- Gruppsamtal under mentorstiden för att lyfta fram positiva och negativa situationer och händelser under skoldagen.
- Stående punkt vid elevrådsmöten
- Genom dagliga samtal mellan elever och vuxna i det vardagliga arbetet
- Genom elevrådet

Hur personalen har involverats i kartläggningen

- All personal deltar i analys av utfallet av trygghetsenkäten samt i att ta fram åtgärdsförslag/förbättringsförslag
- Mentorssamtal i vardagen
- Utvecklingssamtal
- Hälsosamtal
- Analys och diskussion runt upprättade kränkningsärenden
- Synliggörande av friskfaktorer – förebyggande och främjande arbete i EHM
- Nulägesdiskussioner som återkommande punkt på personalmöten

- Tillsammans med elever delta i gruppsamtal under mentorstiden för att lyfta fram positiva och negativa situationer och händelser under skoldagen.

Resultat och analys

Vi har genomfört en trygghetsenkät med samtliga elever på skolan under den senare delen av höstterminen.

Resultatet av trygghetenkäten är nästan genomgående högre än riksnittet så när som på några få områden. Även i jämförelse med övriga Realgymnasium så ligger vi högt i utfall.

Eleverna uttrycker i hög utsträckning att skolarbetet är roligt och intressant. Eleverna uttrycker i hög grad att de får studiero på lektionerna, men en högre andel killar anser att det finns andra elever som stör studieron på lektionerna. Samtliga uttrycker dock att de har förtroende för lärarna och att de ser att de reagerar och agerar.

I trygghetenkäten framkommer det att eleverna upplever att de inte ser att det finns en tydlig strategi för hur vi arbetar med mänskliga rättigheter och jämställdhet mellan könen – även om de i mycket hög utsträckning uttrycker att lärarna ger killar och tjejer samma förutsättningar. De uttrycker också att vi inte arbetar aktivt för att förhindra kränkande behandling, men att vi alltid reagerar snabbt om någonting sker. Vi tolkar att vi utifrån detta behöver upprätta ett mer systematiskt och uttalat förebyggande arbete – inte bara arbeta löpande i det vardagliga arbetet.

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
- Trakasserier

Mål och uppföljning

Mål

- Att antalet kränkingsärenden 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

Uppföljning

- Vi går igenom antalet händelserapporter gällande kränkingsärenden.
- I samband med EHM-möten var sjätte vecka

Insats

- Skapa ett "främjandeteam" som regelbundet ses för att prata främjande åtgärder och skapa en "lägeskoll". Teamet består av elever samt elevvårdspersonal på skolan som tillsammans arbetar med att utveckla det främjande arbetet på skolan samt för att öka känslan av trygghet och trivsel. Elever får tex i samarbete med

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

övrig personal hålla i och komma med förslag på aktiviteter som främjar en god atmosfär. Aktiviteterna ska vara relationsfrämjande och ha ett syfte att skapa närhet och gemenskap bland eleverna och över klassgränserna.

- Undersöka behovet av ex rastaktiviteter eller andra naturliga forum att ses, för att skapa naturliga mötesplatser för elever som går i olika klasser.
- Involvera eleverna i att jobba med skolans gemensamma värdegrund hur och "hur är vi med varandra". Hur lever vi vår värdegrund: trygghet, team, utveckling och framgång? Detta sker genom kontinuerliga fokustillfällen med elever och lärare.
- Arbeta med diskrimineringsgrunderna tillsammans med eleverna
- Personal planerar en dag för att arbeta med teambuilding och kamratskap bland eleverna under våren.

Ansvarig

- Kurator
- Skolsköterska
- Mentor

Datum när det ska vara klart

- Främjandeteamet upprättas och startar upp arbetet under vårterminen. Arbetet löper på 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)
- Trakasserier
- Kränkande behandling

Mål och uppföljning

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

Uppföljning

- I samband med EHM-möten var sjätte vecka

Åtgärd

Trygghetsvandring genomförs med elever för att vi ska ha möjlighet att identifiera platser på skolan där det av någon anledning känns mer otryggt.

Kontinuerliga samtal kring trivsel och trygghet på mentorstiden och personalmöten för att kartlägga hinder och risker på vår arbetsplats.

Samtal på mentorstiden gällande diskrimineringsgrunderna.

Temat likabehandling oavsett funktionsnedsättning. Eleverna utvecklar förståelse för hur olika funktionsnedsättningar påverkar människors livssituation. Eleverna ges här tillfällen att samtala om hur olika funktionsnedsättningar påverkar människors livssituation. Vi hyllar olikheter och uppmärksammar alla människors lika värde och rättigheter genom att rocka sockorna 21/3

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

Likabehandling oavsett könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning. Varje år i samband med Pride i maj så förs samtal kring detta tema på mentorstiden. Om möjlighet finns bjuder vi in ungdomsmottagningen för att prata om normer och identitet (maj/juni) Eleverna utvecklar förståelse för att människor är olika när det gäller könsidentitet, köns uttryck och sexuell läggning. Vi arbetar med att hylla olikheter och uppmärksamma alla människors lika värde samt att vara stolt för vem man är.

Ansvarig

- Kurator
- Mentor

Datum när det ska vara klart

- Arbetet pågår löpande under verksamhetsåret

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Bakgrund

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Varje enskild verksamhet ska arbeta med aktiva åtgärder enligt lagens krav. Arbetet ska ske i samverkan med elever och anställda inom verksamheterna i fyra steg och inom fem områden. Varje enhet ska löpande dokumentera arbetet.

Arbete i fyra steg inom fem områden



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

- enkäter
- individuella intervjuer
- gruppintervjuer, arbetsplatsträffar eller andra samtal

Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oberoende av hur arbetsstyrkan är sammansatt och göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker/hinder som finns på arbetsplatsen.

Rutiner för akuta situationer

Riktlinje

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

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rektor: Maria Hag, maria.hag@realgymnasiet.se , tel: 073-800 98 67

Mentor: Sofia Söder, sofia.soder@realgymnasiet.se tel: 073-094 57 48

Mentor: Jonathan Winroth, jonathan.winroth@realgymnasiet.se tel: 073-094 57 50

Skolsköterska: Anne Olde, anne.olde@realgymnasiet.se tel: 073-094 57 61

Skolkurator: Therese Murmester, therese.murmester@realgymnasiet.se tel: 076-627 43 90

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.

Även om målet med de främjande insatserna är att diskriminering och kränkande behandling inte ska förekomma på skolan, måste vi naturligtvis vara förberedda för att kunna hantera situationen om det uppstår. Detta sker genom vårt åtgärdande arbete som tar sin utgångspunkt i kartläggning och nulägesanalys. 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.

1. Elev kränker elev

En lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att 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.

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, rektor eller någon annan vuxen på skolan.
2. Representerar från Trygghetsteamet för enskilda samtal med de inblandade, som var och en får berätta sin version. Trygghetsteamet dokumenterar, planerar åtgärder och informerar vårdnadshavare. Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen.
3. Samtliga i EHT informeras.
4. Rektor beslutar om eventuell konferens.
5. Berörd personal informeras om händelsen.
6. Ansvariga dokumenterar förlopp och beslut i mallen händelserapport. Rektor dokumenterar i ProRenata gällande alla berörda elever och skickar händelserapporten till huvudmannen.

Hjälp och stöd

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.

Åtgärder inom två veckor

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

Uppföljning

Personen/personerna som hållit i det 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.

2. Vuxen kränker elev

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 (vid behov med bisittare) med de inblandade, som var och en får berätta sin version.
3. Rektor förvisar sig om att kontakt tagits med skyddsombud eller någon 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.

Hjälp och stöd

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.

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 rektorsrapporten som skickas till grundskolechef och huvudman.

3. Elev kränker Vuxen

Åtgärder samma dag

1. Arbetstagaren kontaktar rektor.
2. Rektor förklarar sig om att kontakt tagits med skyddsombudet eller någon annan arbetstagaren har förtroende för. Arbetstagaren ombeds dokumentera.
3. Rektor underrättar huvudmannen om kränkningen.
4. Rektor kontaktar eleven och elevens vårdnadshavare. Rektor lyssnar till motpartens berättelse. Rektor dokumenterar.
5. 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.
6. Rektor dokumenterar förlopp och beslut i mallen **händelserapport**.

Hjälp och stöd

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.

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 pedagogisk personal.

Anmälan till huvudmannen

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

4. Elev som söker nya offer eller inte upphör med det kränkande beteendet

1. Rektor (kan delegera) tar emot händelserapporter. Vid upptäckt mönster eller om förälder, barn eller personal berättar om konkreta händelser börjar rektor/elevhälsan samla in fakta och kartlägga situationen.

2. Samtal med berörd personal och den som misstänks vara utsatt. Om nödvändigt upprepas dessa samtal dagen/dagarna efter och man pratar vidare.

3. Samtal med den som utsätter. Om nödvändigt upprepas dessa samtal dagen/dagarna efter och man pratar vidare.

4. Kurator har samtal med föräldrar till den som utsätter och till den som blir utsatt.

5. 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.

6. Utvärdering av föreslagna åtgärder tillsammans med elev, vårdnadshavare och mentor efter tre veckor. Detta utvärderingssamtal dokumenteras.

7. Rektor beslutar om vidare åtgärder t.ex. undervisning på annan plats, polisanmälan, avstängning eller anmälan till socialtjänsten.

Rektors beslut dokumenteras och arkiveras enligt anvisningar.

Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för att *Plan mot kränkande behandling* upprättas och utvärderas.

All personal har ansvar för att den efterföljs.

EHT/Trygghetsteamet har ansvar för att åtgärdande insatser görs.

Begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev eller en medarbetare sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev eller medarbetare på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att den utsatte känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. 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 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 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>