

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Realgymnasiet Luleå

2024

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Huvudmannen ska se till att det en gång per år, för varje särskild verksamhet, upprättas en plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering. Det övergripande syftet med planen är att förebygga och motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, och ska vara aktuell i verksamhetens dagliga arbete. Planen ska utformas utifrån verksamhetens behov.

Planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering omfattar två parallella regelverk och områden med krav på aktiva åtgärder:

- Kränkande behandling regleras i skollagen (2010:800).
- Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

Planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering ska innehålla:

- Grunduppgifter för vilka verksamhetsformer som omfattas av planen.
- Utvärdering för hur åtgärderna i föregående års plan har genomförts.
- Kartläggning och undersökning av verksamheten för att upptäcka risker för kränkande behandling och diskriminering.
- Rutiner för akuta situationer.
- Redogörelse av hur arbetet med främjande insatser för att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal utformas, hur uppföljning och händelserapportering görs och vem som är ansvarig.
- Redogörelse av arbetet med förebyggande åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av 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 elever och anställda.

Kartläggning och undersökning kan ske på olika sätt, till exempel genom enkäter, individuella intervjuer eller gruppintervjuer, utvecklingssamtal, mentorstider, utvärderingar och arbetsplatsträffar eller andra samtal. Kartläggning och undersökning av aktiva åtgärder mot diskriminering ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker/hinder som finns på arbetsplatsen.

Diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionshinder
6. Sexuell läggning
7. Ålder

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Realgymnasiet Luleå

Ansvariga för planen

Gunilla Moberg, rektor

Vår vision

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

Våra mål

- Nolltolerans för kränkingsärenden samt trakasserier och diskriminering på skolan.
- Resultatet av läsårets trygghetsenkät ska återspegla en känsla av trygghet och trivsel på skolan.
- Att eleverna är delaktiga i att forma och påverka sin egen arbetsmiljö.
- Att planen mot kränkande behandling är känd för alla elever samt personal på skolan.
- Vårdnadshavare är delaktiga i det främjande arbetet genom att vara goda ambassadörer för skolan och planen görs känd på vårdnadshavarmöten.

Planen gäller från

2023-08-01

Planen gäller till

2024-12-31

Utvärdering

Beskriv hur föregående års plan har utvärderats

Arbetet med utvärdering av föregående års plan har skett löpande under läsåret.

Elevenkäten som genomfördes på vårterminen 2023 har utvärderats och diskuterats i personalgruppen och det lokala elevhälsoteamet (EHT). Elevenkäten visar att eleverna känner trygghet och trivs på skolan. Planen kommer att utvärderas tillsammans med elevrådet under höstterminen. EHT kommer tillsammans med elevrådet att fortsätta arbetet med trivsel och trygghet på skolan.

Under läsåret har eleverna fått information om planen och samt getts möjlighet att diskutera dess innehåll. Eleverna har varit delaktiga i att forma och påverka sin arbetsmiljö genom elevrådet, mentorstid, i undervisningsutvärderingar samt APL-, hälso- och utvecklingssamtal. Elever har också kommit med egna initiativ som exempelvis julklappsinsamling till Vilda Kidz, pepparkakshustävlingar och förslag till inköp av spel och pussel för att underlätta social samvaro och skapa gemenskap.

Vårdnadshavare har fått information på vårdnadshavarmöte i början av läsåret. Mentor och elevhälsa har under läsåret haft löpande kontakt med vårdnadshavare.

Personal har på personalmöten, EHM och arbetsplatsträffar diskuterat och reflekterat över såväl elevernas som personalens arbetsmiljö. Kränkingsärenden har lyfts när sådana har uppkommit och handlingsplaner har utformats.

Delaktiga i utvärderingen av föregående års plan

(elever, medarbetare, vårdnadshavare etcetera)

Medarbetare, elever, vårdnadshavare har involverats under hela läsåret enligt ovan.

Resultat av utvärderingen av föregående års plan

I enkäter, utvecklingssamtal, elevrådsarbete och under mentorstid framkommer att eleverna trivs och känner sig bra bemötta av både elever och personal. När det har framkommit att enskilda elever är missnöjda eller har bemötts på ett dåligt sätt har detta hanterats skyndsamt av rektor, elevhälsoteam och berörda parter. Ordningsreglerna som eleverna har varit delaktiga att ta fram har fungerat bra men med vissa utmaningar, exempelvis mobiltelefoner under lektionstid.

Det har varit en utmaning att få i gång ett elevråd och elevskyddsombud. Elever som engagerat sig i elevrådet har slutat eller valt att avsluta av olika anledningar. I frånvaro av fungerande elevråd under delar av vårterminen har mentor använt delar av mentorstiden varje vecka till frågor som elevrådet annars hanterar.

Hälsosamtal är genomförda i åk 1 av skolsköterska och i dessa framkommer att eleverna är nöjda med sin skolsituation.

Årets plan ska utvärderas senast

2024-12-01

Beskriv hur årets plan ska utvärderas

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

- Trygghetsenkät och skolenkät som eleverna genomför på vårterminen
- Klassråd och elevråd behandlar innehållet i planen
- Diskussioner och reflektioner i personalgruppen som en del av det vardagliga arbetet



Lärande

- Kontinuerliga samtal i klasserna om trivsel och trygghet
- Kvartalsvisa mer ingående avstämningar av nuläge under personalmöte och EHM
- Utvärdering höstterminen 2024

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Gunilla Moberg, rektor

Kartläggning

Kartläggningsmetoder

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

Arbetsplatsträffar – rektor ansvarar, all personal deltar.

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

Elevhälsomöten – rektor ansvarar, all personal deltar.

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

Elevråd – elevrådsstödjare ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Elevskyddsombud – elevrådsstödjare ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Mentorssamtal H23, V24 – mentor ansvarar. Löpande mentorskontakt med elever under terminen samt ett individuellt samtal per termin. Eleverna är delaktiga.

Elevstyrda utvecklingssamtal – mentor ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Hälsosamtal – skolsköterska ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Händelserapportering rörande kränkingsärenden – all personal, rektor ansvarar.

Trygghetsvandring – skolkurator och skolsköterska ansvarar. Eleverna är delaktiga.

Skolpliktsbevakning/frånvarorapportering – mentor/administratör ansvarar.

Klagomål och synpunkter – rektor ansvarar.

Kvalitetsrapport – rektor ansvarar

Kartläggning av den fysiska, sociala och pedagogiska miljön – förstelärare ansvarar.

Värdegrundsarbete – mentor ansvarar.

Områden som berörs i kartläggningen

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

Resultat av kartläggningen

Utifrån de kartläggningar som gjorts under läsåret 2023/2024 vill vi fortsätta att arbeta med följande arbetsområden i vår verksamhet under kommande läsår:

- Trygghet och studiero
- Relationer och kamratskap

Analys av kartläggningen

Ovanstående arbetsområden är framtagna utifrån överlämningar från grundskolor, mentorssamtal, elevhälsomöten, elevrådsmöten och elevsamtal.

Utifrån den senaste forskningen (Skapa trygghet för lärande – Om skolans arbete mot mobbning, trakasserier och kränkande behandling, Skolverket) finns flera faktorer som hänger ihop med skolprestationer och vilken grad eleverna når kunskapsmålen. Dessa är bland annat skolklimat, klass- och klassrumsklimat, relationer mellan personal och elever samt lärares ledarskap. Allt detta hänger samman med elevers inblandning i och utsatthet för mobbning och andra kränkningar, och även med elevers psykiska hälsa och välmående.

Arbetet med att främja ett positivt skolklimat och förebygga, upptäcka, kartlägga och åtgärda mobbning och andra former av kränkningar är en del av det systematiska arbetet med att utveckla utbildningen mot målen.

Rutiner för akuta situationer

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Gunilla Moberg, rektor – 073-030 36 92

Susanne Rosén, skolsköterska – 070-814 68 65

Lina Hammar, skolkurator – 070-814 68 59

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

All personal i skolan ska reagera, agera och meddela skolledning eller elevhälsoteam vid misstanke om att det förekommer trakasserier och/eller kränkande behandling. Elever uppmanas att berätta för någon vuxen på skolan om de själva blir eller om de ser någon annan bli kränkt eller trakasserad. Åtgärder enligt nedan ska genomföras skyndsamt.

Åtgärder:

1. Om kränkningen pågår är all personal ålagda att markera och försöka avstyra den.
2. Den som uppmärksammat kränkningen meddelar omedelbart rektor och/eller berörd mentor. Personen som har sett/fått vetskap om händelsen upprättar händelserapport i Topdesk → Händelserapportering. Mentor tar ärendet till elevhälsoteamet som dokumenterar i Prorenata.
3. Rektor och/eller mentor för samtal med de inblandade som var och en får berätta sin version. Den i personalen som uppmärksammat händelsen deltar också. Anteckningar förs löpande under alla möten med elever.
4. De berörda i konflikten får sedan under ledning av rektor/mentor möta varandra. De får då uttrycka sin version för den andre parten.
5. Berörd mentor för eleverna i konflikten kontaktar efter samtal de inblandade elevernas vårdnadshavare, med hänsyn tagen till om eleven är myndig/omyndig.
6. Mentor eller berörd personal presenterar vid dagens slut, eller annan lämplig tidpunkt, vad som hänt och vad som framkommit för rektor, om rektor ej är inkopplad innan. Tillsammans tas beslut om vidare åtgärder. Rektor kan här i samråd med elevhälsoteam besluta om elevhälsomöte där eventuella ytterligare beslut tas rörande eleven.
7. Rektor gör en eventuell arbetsskadeanmälan rörande eleven och skickar denna till Försäkringskassan.
8. Elevhälsoteamet dokumenterar förlopp och beslut i Prorenata och upprättar en handlingsplan skyndsamt. I handlingsplanen ingår information om vad som inträffat, eventuella skador och åtgärder, uppgifter om inblandade, tid och plats för det inträffade och vilka som har kontaktats. När så är lämpligt informerar rektor om händelsen till annan berörd personal.
9. De inblandade erbjuds skyndsamt samtalsstöd hos skolsköterska/kurator.

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Personal som får kännedom om att elev/elever kränks av personal kontaktar omedelbart rektor. Rektor öppnar utredning samt informerar huvudman.

Rektor kontaktar Personal- och utvecklingsavdelningen i sådana situationer eftersom det finns arbetsrättsliga regler som ska följas.

Rektor ansvarar för den följande processen.

Rutin för uppföljning och händelserapportering

Elevhälsoteamet eller rektor för uppföljningssamtal och utvärderar handlingsplanen med de involverade, så länge behov finns och tills händelsen är utredd. Om personal kränker elev sker uppföljning via rektor och personalavdelning.

Rutin för dokumentation

Elevhälsoteamet dokumenterar förlopp och beslut i handlingsplan och relevanta system. Anteckningar förs löpande under mötena med eleverna. Dokumentation sker med mallen Handlingsplan – Utredning och åtgärder vid kränkning, se Bilaga 1, där det framgår uppgifter om inblandade, tid och plats för det inträffade, vilka som kontaktats och om anmälan gjorts så framgår det till vilka. Vad som inträffat, eventuella skador och åtgärder framgår också.

Ansvarsförhållande

Ytterst ansvarig är rektor. Elevhälsoteamet ansvarar för dokumentation.

Främjande insatser

Syftet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas. Det uppnås när personal och elever både i ord och handling visar respekt för allas lika värde oavsett såväl kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder som andra omständigheter som gäller den enskilde som person. För att främja alla barns och elevers utveckling och lärande, trygghet, studiero och hälsa är värdegrundsarbete med exempelvis likabehandling, normmedvetenhet, arbetsklimat präglat av samarbete och tillitsfulla relationer samt elevers delaktighet och inflytande i fokus för det främjande arbetet.¹

Mål

Realgymnasiet arbetar aktivt med att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten med utgångspunkt i skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt skapa en trygg skolmiljö där alla elever har möjlighet att utvecklas. Det främjande arbetet implementeras i verksamheten och bedrivs långsiktigt och systematiskt.

Insatser och uppföljning

- Undervisningen ska genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt samt skolans gemensamma värdegrund. Hur lever vi vår värdegrund: trygghet, team, goda relationer, utveckling och framgång?
- Förstelärare håller i utbildning för personalen under hela läsåret om tillgänglighet i undervisningen, aktivt lärande och ett gott ledarskap. Personal delger varandra goda exempel.
- Elevrådet arbetar med hälsofrämjande aktiviteter och utveckling av dessa för att främja en god atmosfär och trygg känsla på skolan, deltar i kontinuerlig lägeskoll och uppföljning av insatser samt medverkar på matråd tillsammans med personal från lunchrestaurangen ca 2-3 gånger per termin.
- Elevrådet planerar två profilinriktade aktivitetsdagar samt är delaktiga i planering av två friluftsdagar per läsår. Dagarna ska bland annat innehålla arbete med teambuilding och kamratskap samt skapa goda relationer bland såväl eleverna som personal.
- Elevrådet får en extern utbildning varje läsår för att få kunskaper om bland annat praktiskt elevrådsarbete och skoldemokrati.
- Kontinuerliga samtal kring trivsel och trygghet på mentorstid, klassråd, elevråd samt personalmöten för att kartlägga hinder och risker på vår arbetsplats.
- Organisationer och föreningar i området bjuds in till skolan, t.ex. Skolkyrkan som jobbar med bland annat teambuilding och samarbete.

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

- Temavecka Psykisk ohälsa under höstterminen. Externa besökare bjuds in för föreläsningar samt tematiskt arbete i samtliga kurser.
- Temavecka Sexualitet, samtycke och relationer under vårterminen. Externa besökare bjuds in för föreläsningar samt tematiskt arbete i samtliga kurser.

Tidsplan

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

Ansvarig

Rector ansvarar för de främjande insatserna.

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 åtgärderna

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

Mål

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

Åtgärder och uppföljning

- Trygghetsvandring genomförs av elevhälsoteamet tillsammans med elevrådet för att identifiera eventuella otrygga platser.
- Trygghetsenkät genomförs i syfte att kartlägga elevernas upplevelser av skolmiljön och identifiera eventuella utmaningar.
- Genomgång av incidentrapporter gällande kränkingsärenden på elevhälsoteamsmöten samt i samband med EHM-möten.
- Hälsosamtal med skolsköterska för samtliga elever i åk 1.

Tidsplan

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

Ansvarig

Rektor ansvarar för de förebyggande insatserna.

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

Begrepp

Diskriminering

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

Direkt diskriminering

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

Indirekt diskriminering

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

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier

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

- 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".

Lärande

- 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 anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande. Ex:

- Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier. Både medarbetare och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling. Ex:

- Carl blir ofta kontaktad på nätet av elever på skolan. Där kallar de honom "pucko" och "tjockis". De har också lagt ut bilder av Carl på sociala medier. Bilderna har tagits i duschen efter gymnastiken.
- Lisa är stökig i klassrummet och vill inte lugna ner sig trots lärarens tillsägelse. Ett gräl som uppstår emellan dem slutar med att läraren ger Lisa en örfil.
- Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på rasterna. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Skolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger klassläraren. Oliver orkar inte förklara hur det egentligen ligger till.

Befogad tillrättavisning

En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven i fråga kan uppleva den som kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av 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 i stället för att få prata om sina problem hemma, måste Kim förklara och försvara vad intergender betyder och innebär.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter. Ex:

- En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp.
- Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria A i betyg, då svenska inte är hennes modersmål.

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Ex:

- Läraren nekar Leila att bära huvudduk på SFI-undervisningen med motiveringen.
- "Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck". Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller 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.

Handlingsplan – Utredning och åtgärder vid kränkning

Skollagen slår fast att utbildningen ska utformas på ett sådant sätt att alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. En förutsättning för detta är att elever, lärare och annan personal känner ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön på skolan och har respekt för varandra.

Elev:	
Personnummer:	
Tid och plats:	
Beskrivning av händelse (inblandade, ev. skador):	

Åtgärd	Vem ansvarar?	Datum

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](#)