



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsår: 2017-18

Grunduppgifter

Verksamhet som omfattas av planen

Bobergsgymnasiet.

Ansvarig för planen

Erik Högberg, rektor.

Vår vision

Vår skola har en trygg arbetsmiljö för såväl elever som personal och vi behandlar varandra respektfullt. Vi arbetar i demokratiska former och gör det möjligt för alla verksamma att känna delaktighet i beslut och processer i verksamheten. Vi tar klart avstånd från alla former av diskriminering och kränkande behandling, däribland trakasserier och sexuella trakasserier. På Bobergsgymnasiet tar vi gemensamt ansvar för varandra och agerar om någon kränks i sina grundläggande rättigheter.

Vårt värdegrundsarbete är ständigt pågående. Vi arbetar i en föränderlig verksamhet där det är viktigt att påminna varandra och sig själv om vad vår värdegrund omfattar. En påminnelse om skolans RAM (respekt – ansvar – mod) och om vår bas – Kunskap, Kreativitet, Kvalitet – är också nödvändig. I det generella arbetet med värdegrunden lägger vi exempelvis frågor som berör integration, ANDT, SESAM, jämställdhet, hållbar utveckling och demokrati (och även trafik- och konsumentfrågor). Stora, delvis övergripande frågor. Vi vill säkerställa att varje elev, under sina år här på Bobergsgymnasiet, ska ha fått del av alla de områden värdegrundsarbetet innefattar. Målet är att ge eleverna förutsättningar att i undervisningen i alla ämnen tillägna sig sådana grundläggande kunskaper, värden och förmågor – dvs. medborgerlig kompetens – som de enligt styrdokumentet behöver för att kunna vara delaktiga i skolan och i samhällslivet.

Bobergsgymnasiet ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde. Oavsett funktionsmöjligheter, könstillhörighet, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, utseende, ålder, religion eller annan trosuppfattning, eller etnisk tillhörighet ska allas rättigheter, skyldigheter och möjligheter beaktas.

Vi strävar efter att utvärdera och utveckla vår verksamhet i enlighet med styrdokumentet och lagarnas krav på hur en god arbetsmiljö skall se ut – jämställd, jämlik, rättvis, trygg och där man visar respekt för varandras egenart. Vi skall också sträva efter mångfald och varje individs utveckling, och noga beakta och främja likabehandling vid rekrytering av såväl elever som personal. Bobergsgymnasiet har rimliga förväntningar på personal och elever samt en tro på att alla kan utvecklas och lyckas. Studiemiljön anpassas efter den enskilde elevens förutsättningar och behov.

Vi strävar efter att i denna plan beskriva hur vi på bästa sätt undersöker, analyserar/kartlägger, åtgärdar samt följer upp/utvärderar vår verksamhet. Arbetet sker kontinuerligt och i samverkan med berörda individer och grupper. Arbetet dokumenteras löpande.

Sist i planen finns definitioner av begreppen diskriminering, kränkande behandling, trakasserier och repressalier samt hänvisning till vidare information på området.

Samverkan/delaktighet

Elevernas delaktighet

Det är viktigt att fånga upp elevernas kunskaper och erfarenheter, så att vi får ett bra underlag för vår plan. Eleverna ska uppmuntras att medverka både i undersökningen av nuläget och i utformningen av åtgärderna, som görs efter en analys/kartläggning. De deltar också vid utvärderingen av insatserna.

Planen går ut på remiss och tas upp för diskussion i klasserna. Det finns möjlighet att lämna synpunkter och förslag, till exempel via e-post, muntligt eller via inlägg på vår Facebook-sida.

Varje år genomförs enkätundersökningar med samtliga elever. Elevenkäterna blir det instrument som kommer att peka på de förbättringsområden vi skall arbeta med under kommande läsår. I dessa belyses bl.a. följande områden: *Psykosocial och fysisk arbetsmiljö, Diskriminering och kränkande behandling, Undervisningens form och innehåll, Elevens rätt till stöd och hjälp, Inflytande*. Dessa områden lyfts också under de samtal rektor och specialpedagog har med elevrepresentanter från alla program i slutet av varje läsår.

Skolsköterskans hälsoenkät med elever i åk 1 följs upp med individuella hälsosamtal. Hälsoenkäten kommer också, tillsammans med andra enkäter, peka på förbättringsområden vi skall arbeta vidare med.

Utöver det erbjuder kuratorn coachsamtal för alla 1:or och för andra utvalda klasser (i samarbete med mentor). Dessa kan ligga såväl före som efter genomförandet av enkätundersökningen. De syftar till att på ytterligare ett sätt finna framkomliga vägar för eleven att nå sina mål, i studierna och i livet. I samtalen lyfts även frågor om trivsel, ansvar, kamratskap, mod, respekt, arbetsmiljö, möjligheter m.m. Inför coachsamtalen fyller eleven i ett förväntansdokument, som mentor sparar och kurator kan ta del av.

Varje år kallas eleverna till utvecklingssamtal där de har möjlighet att berätta om sina erfarenheter på området samt framföra sina åsikter, sina farhågor, förbättringsförslag o.s.v.

Bobergsgymnasiet elevråd sammanträder kontinuerligt. Därutöver har vi även klassråd, mentorstid och skolkonferens; än fler arenor för aktuella frågor att lyftas på.

Eleverna har möjlighet att boka tid hos rektor för att med honom ta upp viktiga frågor.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare i åk 1 bjuds in till föräldramöte 1 gång/år. Då presenteras skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling i stora drag och de har möjlighet att reflektera kring dess utformning och innehåll. Vårdnadshavare i alla årskurser bjuds in till utvecklingssamtal med mentorerna där även frågor angående trivsel och arbetsmiljö ingår.

Vårdnadshavare har även tillgång till planen på vår hemsida och på vår Facebooksida.

Skolan har nära dialog med vårdnadshavare om det, trots vårt kontinuerliga värdegrundsarbete, uppstår situationer med exempelvis kränkande behandling eller diskriminering. Vi hanterar det aktuella ärendet enligt vårt specifika handlingsprogram vid diskriminering och kränkande behandling (se eget avsnitt). Om en vårdnadshavare misstänker att vår skola inte följer de lagar och regler som finns, till exempel när det gäller kränkande behandling eller särskilt stöd kan denne göra en anmälan till Barn- och elevombudet eller till Skolinspektionen. Läs mer på beo.skolinspektionen.se.

Personalens delaktighet

Personalen har återkommande träffar; konferenstid, arbetsplatsträffar och arbetslagsträffar. Därutöver ses vi då något specifikt ärende måste prioriteras. När tillfälle erbjuds deltar personalen i föreläsningar för att inhämta ytterligare kunskap på olika värdegrundsområden. Personalen går årligen – i enlighet med planen för det systematiska kvalitetsarbetet – igenom skolans handlingsplaner. Rutiner för att öka elevernas inflytande ses över. Ordningsreglerna – utformade tillsammans med eleverna – aktualiseras för att alla ska påminnas om vad skolan arbetar utifrån. Vid behov revideras handlingsplanerna och reglerna. Personalen deltar också varje läsår i en enkätundersökning där frågor på området berörs. Alla anställda har även möjlighet att ta upp viktiga frågor vid medarbetarsamtal eller vid andra bokade samtal med rektorn.

Elevhälsoteamet ansvarar för att årligen informera personalen om aktuella policydokument och regler mot diskriminering och kränkande behandling.

Förankring av upprättad plan

Då planen är upprättad förankras och sprids den via hemsidan, via föräldramöten och andra tillfällen då vårdnadshavarna bjuds in till skolan, via Bobergsbladet och via Facebook. Vi informerar även på anslagstavlor på skolan om var den finns att tillgå. Information lämnas om den av mentor, exempelvis vid utvecklingssamtal. Information ges om planen, och diskussion genomförs vid APT/studiedagar.

Utvärdering – analys/kartläggning – upprättande av ny plan

Så har fjolårets plan utvärderats

Årets plan ser lite annorlunda ut än den från förra läsåret, vars utvärdering redovisas i denna plan. Det beror på att lagstiftningen har förändrats. Bobergsgymnasiet har valt att i stora drag bibehålla en liknande utformning av planen för att ge berörda parter goda möjligheter till inblick i skolans systematiska arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

I samverkan med varandra (elever, personal och vårdnadshavare), i olika sammanhang, har vi kunnat se hur förra läsårets plan fungerat som riktmärke i vår verksamhet. Vi hade ett gemensamt mål i sikte som vi strävade efter. Hur väl vi uppnått intentionerna i planen har diskuterats på olika sätt. Personalen har, genom sitt engagemang på återkommande personalträffar, deltagit i utvärderingen. Elevhälsoteamet har även själva – bl.a. utifrån den nya diskrimineringslagstiftningen – haft en diskussion för utvärdering av den tidigare planen. Eleverna har varit med i utvärdering av fjolårets insatser, bl.a. genom samtal med rektor och specialpedagog och genom att de har besvarat våra enkäter.

Resultat av utvärderingen, analys samt kartläggning av framtida behov

I fjolårets plan hade vi tre specifika insatser som skulle genomföras:

*Det främjande arbetet i skolan,
Arbetslag för att nå verksamhetsmålen samt
Begreppsinventering.*

Främjande arbete: Arbetet pågick, som vanligt, under hela läsåret. Det vi hade planerat har vi – med få undantagsfall – genomfört enligt plan, däribland utvecklingssamtalen och viktiga informationsinsatser. Vid aktuella incidenter har vi följt vår handlingsplan vid diskriminering och kränkande behandling (se eget avsnitt); Berörd elevhälsopersonal har i uppdrag att vid uppkommen situation där diskriminering eller kränkande behandling förekommit insända en incidentrapport till humanistiska nämnden. Aktuella ärenden har följts upp kontinuerligt och finns väl dokumenterade i en särskild dokumentationspärm.

Elevhälsoteamet har på flertalet sätt, i samarbete med annan personal, arbetat förebyggande och hälsofrämjande. De planerade enkätundersökningarna genomfördes som planerat. Enkäterna var uppdaterade utifrån aktuell diskrimineringslagstiftning, vilket gör att resultatet inte i sin helhet blir jämförbart med tidigare års enkätundersökningar. Undersökningen syftade bl.a. till att visa eventuell förekomst av diskriminering och kränkande behandling på Bobergsgymnasiet samt hur eleverna upplever vår arbetsmiljö, skolmaten, undervisningen, inflytande m.m. Resultaten från enkätundersökningen samt de olika utvärderingsdiskussioner vi haft med eleverna pekade ut specifika förbättringsområden för oss att jobba vidare med:

- *Tryggheten, trivseln och bemötandet i korridorerna och i klassrummen*
- *Samarbetsaktiviteter inom och mellan klasser/grupper*

Tyvärr hann inte skolsköterskan med alla sina planerade hälsosamtal då mycket stor del av hennes arbetstid gick åt till att bl.a. samordna kring vaccinationer av nyanlända. Coachsamtal med kurator erbjöds och genomfördes med alla ettor.

Elevhälsoteamet har informerat kollegiet om den nya diskrimineringslagen och vad det innebär för vår verksamhet. Skolans förtydligade rutiner har ytterligare implementerats i verksamheten. Alla vi som vistas här i skolan ska veta vad som gäller. Därför hade vi för avsikt att under förra läsåret se över vilka språk vi behöver översätta våra ordningsregler till. Detta gjordes tyvärr inte. Istället genomförs det under detta läsår (se eget avsnitt).

På skolan bedrivs ett kontinuerligt värdegrundsarbete. Efter att vi under hela läsåret 2015-16 genomfört en specifik utbildning i värdegrund (för personalen, utifrån Skolverkets "Sju timmar om värdegrund" och med hjälp av Skolverkets verktyg för självskattning, BRUK) beslutades att den dåvarande värdegrundsgruppen skulle ombildas till ett värdegrundsråd där även elever skulle delta. Värdegrundsrådet fick i uppdrag av rektor att under läsåret 2016-17 fortsätta utformandet av den årsklocka värdegrundsgruppen presenterat. Till grund för detta arbete ligger skolans handlingsplan för värdegrundsarbetet, som utvärderats och utvecklats varje läsår, så även läsåret 2016-17. Årsklockan ska sedan, inför läsåret 2017-18, implementeras i skolans kalendarium. Vi har för avsikt att under läsåret 2017-18 undersöka hur handlingsplanen för värdegrundsarbetet än bättre kan implementeras i denna plan (se eget avsnitt).

Två andra praktiska åtgärder som genomförts i vårt systematiska kvalitetsarbete var att vi dels utvecklade en inventeringslista för stora och små insatser på värdegrundsområdet för att få bättre översikt och lättare kunna analysera vilka insatser som ger vilka effekter (se enskild dokumentation), dels utvecklade ett än bättre dokument för introduktion av nyanställda att ha vid välkomstsamtal (se enskild dokumentation).

Arbetslag: "Specialpedagogiskt förhållningssätt samt språkutvecklande arbetssätt" var rubriken för kommunens specifika satsning under förra läsåret. Förstelärarna i kommunen arbetade med detta under gemensamma träffar tillsammans med vår utvecklingsledare. Parallellt gjordes en insats i personalgruppen (uppdelade i arbetslag) som bl.a. innefattade föreläsningar och workshops. Insatsen var mycket berikande för vår verksamhet. Förhållningssättet fortsätter realiserars i verksamheten under detta läsår.

Begreppsinventering: Begreppsinventeringen påbörjades men avslutades inte. Den kommer därför fortgå även under detta läsår (se eget avsnitt).

Avslutningsvis kan vi också nämna att under förra läsåret var det än fler (procentuellt) av eleverna som gick ut med gymnasieexamen, i jämförelse med året innan. Det är ett av skolans huvudmål – högre målpuppfyllelse. Det kommande årets insatser – utformade utifrån resultatet av utvärderingen av förra årets insatser – tror vi starkt ska bidra till att en ännu större andel elever går ut med gymnasieexamen.

Upprättande av ny plan

Nya mål ska nu nås genom vidare insatser (se eget avsnitt). Insatserna har tagit form utifrån utvärdering och kartläggning/analys (se avsnitt *Samverkan/delaktighet* för vidare information om hur processen ser ut vid upprättandet av en ny plan).

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Erik Högberg, rektor.

Planen ska utvärderas innan skolavslutningen 2018.

Förebyggande och hälsofrämjande insatser

I vår inventeringslista för skolans samlade värdegrundsarbete dokumenteras kontinuerligt såväl stora som små insatser, utförda i olika grupper/klasser. Även i vår handlingsplan för skolans värdegrundsarbete beskrivs hur vi systematiskt ska arbeta (vi ska se över hur dessa dokument än bättre kan kopplas till varandra). Nedan presenteras några av de insatser vi planerat in redan nu och som riktar sig till alla elever.

Det främjande arbetet i skolan

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

Det främjande arbetet går ut på att identifiera och stärka de positiva sidor av verksamheten som ger förutsättningar för likabehandling. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla elever känner sig trygga och utvecklas. Uppföljning sker regelbundet. Vår strävan är att dokumentera större delen av det mer detaljerade, främjande arbetet i vår inventeringslista för stora och små insatser på värdegrundsområdet (se enskilt dokument).

Exempel på insatser som ska utföras

- Varje år informeras skolans nya elever och deras vårdnadshavare om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling. Nyanställda medarbetare informeras i samband med introduktionen.
- Varje år informeras alla elever och deras vårdnadshavare om de ordningsregler som gäller vid skolan, varvid ett elevkontrakt skrivs under.
- All personal på skolan har ett ansvar för att de, med eleverna gemensamt, upprättade överenskommelserna angående arbetsmiljö och trivsel (elevkontraktet) följs.
- Samtliga i skolan verksamma har ett eget ansvar att särskilt uppmärksamma alla former av diskriminering och kränkande behandling.
- Samtliga medarbetare på skolan skall fungera som stöd för alla elever.
- I skolan skall regelbundna diskussioner föras kring aktuella värdegrundsfrågor, som rör så väl livet i skolan som i samhället i stort. Ex. påminner vi om skolans RAM (respekt – ansvar – mod) och om vår bas – Kunskap, Kreativitet, Kvalitet.
- Utvecklingssamtalen, som regelbundet skall föras mellan elever och lärare (med vårdnadshavarna inbjudna), skall bidra till att eleverna känner sig trygga i skolmiljön.
- Elevhälsoteamet har i uppdrag att skaffa sig en samlad bild över skolans alla elever för att kunna skapa underlag till riktade åtgärder samt arbeta förebyggande och hälsofrämjande.
- Genom att reagera snabbt på varje form av diskriminering och kränkande behandling visar skolan att detta är något som inte tolereras.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor. Arbetet pågår under hela läsåret.

Ledarskap i klassrummet; arbetslag i samverkan för att nå verksamhetsmålen

Vi kommer att arbeta med att utveckla ledarskapet i klassrummet till att bli mer effektivt och strukturerat. Den detaljerade handlingsplanen finns att tillgå.

Områden som berörs av insatsen

Kränkande behandling, Kön, Könsideitet eller könsuttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder

Mål och uppföljning

Handlingsplanen för *Ledarskap i klassrummet* följs kontinuerligt upp av rektor. Arbetet fortgår under hela läsåret 2017-18 med sikte på att så många elever som möjligt ska nå gymnasieexamen (se den enskilda handlingsplanen för mer information).

Insats

Under läsåret 2017-18 fortsätter vi använda oss av de verktyg vi fick del av under förra läsåret gällande ett *Specialpedagogiskt förhållningssätt samt språkutvecklande arbetssätt*. Därutöver fokuserar skolan extra mycket under detta läsår på området *Ledarskap i klassrummet*. Förstelärarna finns till vårt stöd i detta arbete. Se den enskilda handlingsplanen för vidare information.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor.

Synka värdegrundsårsklockan med skolans ordinarie kalendarium

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

Målet är att vi ska ha 1 kalendarium som redogör för alla stora insatser och högtidsdagar som skolan berörs av.

Uppföljning sker via utvärdering under personaldagarna i slutet av läsåret 2017-18.

Insats

Rektor samverkar med värdegrundsrådet för att synka värdegrundsårsklockan med skolans ordinarie kalendarium.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor.

Översätta ordningsregler

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

Målet är att alla elever ska följa våra ordningsregler eftersom de fått möjlighet att ta till sig dem på ett språk de behärskar mycket väl. Uppföljning sker naturligt genom att vi ser om alla följer ordningsreglerna. I annat fall vidtas åtgärder enligt plan.

Insats

De ordningsregler skolan har ska översättas till aktuella språk och spridas till berörda på lämpligt sätt.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor.

Undersöka möjligheten att än bättre implementera handlingsplanen för värdegrundsarbetet i denna plan

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

Målet är att vi ska ha en klok uppsättning planer som är lätta för berörda att ta del av.

Uppföljning sker via att ett utkast av ny plan görs i slutet av detta läsår 2017-18 – en bedömning görs om det är lämpligt att sammanföra dessa planer med varandra eftersom de så väl gränsar till varandra.

Insats

Elevhälsoteamet ser, i samverkan med värdegrundsrådet, över möjligheten att sammanföra handlingsplanen för värdegrundsarbetet med skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor.

Begreppsinventering

Områden som berörs av insatsen

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

Mål och uppföljning

De begrepp skolan använder sig av i olika dokument ska vara synkade med gällande lagstiftning. I slutet av läsåret undersöker vi om vi hunnit med all synkning.

Insats

Under läsåret 2017-18 fortgår vår begreppsinventering i skolans dokument. Vi rensar och kompletterar bland dokument i vår gemensamma data-katalog, i våra broschyrer och på våra internet-sidor.

Utifrån Skolverkets besked om kompletterande riktlinjer gällande diskrimineringslagstiftningen kan det komma att ske ytterligare insatser på området.

Ansvarig

Elevhälsoteamet arbetar med detta under läsåret.

Motverka förekomsten av kränkande behandling i korridorerna och i klassrummen

Områden som berörs av åtgärden

Kränkande behandling.

Mål och uppföljning

Målet är att det inte ska förekomma kränkningar i korridorerna eller klassrummen. I elevenkätundersökningen våren 2017 uppgav ett antal elever att de känt sig utsatta för kränkande behandling i skolan. Detta hade främst ägt rum i korridorer.

Vi tror att utbildningsinsatsen "Sju timmar om värdegrund" som vi tidigare genomfört i personalgruppen gynnat både samsynen, engagemanget och samarbetet i denna viktiga fråga. Utbildningsmetoden har också bättre förankrat skolans värdegrund hos fler. Vi avser att följa upp förekomsten av kränkande behandling i enkätundersökningar och elevsamtal. Vid behov tillämpas vårt handlingsprogram vid diskriminering och kränkande behandling (se eget avsnitt).

Åtgärd

Rent generellt gäller att vi gemensamt tar ansvar för varandra och agerar om någon kränks i sina grundläggande rättigheter, till exempel genom att vi vuxna visar oss mera i korridorerna. Vi medvetandegör dessa frågor i undervisningen och uppmärksammar detta särskilt i de kurser där området ingår, men även på ett integrerat sätt i många olika ämnen och i vardagskommunikationen.

Specifika åtgärder: Vid höstens utvecklingssamtal samt vid enskilda samtal berörs frågan om kränkningar. Vid de fall det framkommer att kränkningar förekommer följs skolan handlingsprogram vid diskriminering och kränkande behandling (se eget avsnitt).

Klassråden behandlar frågan med jämna mellanrum.

Varje läsår ingår elever i projektgrupper som har hand om planeringen av olika aktiviteter, vilket främjar samarbete och samhörighet och motverkar kränkande behandling av medmänniska.

Skolans personal fortsätter under läsåret – utifrån kunskaper inhämtade bl.a. under utbildningen "Sju timmar om värdegrund" – att arbeta än mer samordnat för att motverka att kränkande behandling förekommer i vår skola.

Ansvarig

Erik Högberg, rektor.

Handlingsprogram vid diskriminering och kränkande behandling

Policy

Det råder nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling på Bobergsgymnasiet.

Rutiner för att tidigt upptäcka diskriminering och kränkande behandling

- Elevhälsoteamet går årligen ut med en enkät för att få en bild av om diskriminering och/eller kränkande behandling förekommer. Eleverna svarar anonymt.
- Personalen uppmanar alla elever att alltid genast kontakta personal i det fall diskriminering och/eller kränkande behandling förekommer.

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

- Elevhälsoteamet, bestående av skolsköterska, kurator, specialpedagog, rektor och SYV.
- Mentor/lärare.
- Övrig personal.

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

- Om det finns en signal ska minst två personer ur elevhälsoteamet prata med den som blivit utsatt.
- Därefter skall minst två personer ur elevhälsoteamet prata med förövaren. (Är det fler personer ska enskilda samtal genomföras med var och en.)
- Rektor samt lärare som undervisar de inblandade informeras.
- Förövaren får till uppgift att berätta hemma och be vårdnadshavarna ta kontakt med skolan inom en vecka. Om vårdnadshavaren inte ringer tar skolan kontakt.
- Förövare med vårdnadshavare kallas till möte.
- Vid misstanke om brott görs en polisanmälan.

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

- Om elev känner sig kränkt av någon i personalen skall eleven kontakta rektor direkt.
- Vid misstanke om brott görs en polisanmälan.

Rutiner för uppföljning

- Uppföljning sker med den utsatte. Om kränkningarna fortgår kan förövaren avstängas i upp till två veckor.
- Rektor gör polisanmälan om kränkningarna fortsätter. Förövare och vårdnadshavare informeras innan.

Rutiner för dokumentation

Alla ärenden dokumenteras skriftligt och samlas i en pärm som förvaras hos elevhälsan. Avidentifierad incidentrapport sänds till Humanistiska nämnden, via utvecklingsledaren, vid varje enskilt fall.

Ansvarsförhållande

Rektor är ytterst ansvarig för allt som händer på skolan. Incidentrapporten (tidigare kallad mobbingrapport) är delegerad till berörd personal inom elevhälsan att lämna till humanistiska nämnden via utvecklingsledaren. Alla enkäter genomförs av skolsköterska och kurator i elevhälsoteamet. Alla policydokument uppdateras av elevhälsoteamet.

Definitioner av begrepp

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ibland kan man känna sig orättvist behandlad utan att det är diskriminering.

Inom skolan är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering.

Elever kan utsätta andra elever för trakasserier, men de omfattas inte – till skillnad från personal – av diskrimineringsförbudet. Däremot har skolan en skyldighet att utreda och i förekommande fall vidta åtgärder mot uppgivna trakasserier, även när dessa har förövats av elever.

Det finns sex former av diskriminering:

1. Direkt diskriminering
2. Indirekt diskriminering
3. Bristande tillgänglighet
4. Trakasserier
5. Sexuella trakasserier
6. Instruktioner att diskriminera

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel är om en elev nekas plats i skolan p.g.a. av att eleven har ADHD.

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 på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla elever serveras samma mat kan skolan indirekt diskriminera de elever som av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Om regeln *måste* finnas, så är det inte diskriminering, d.v.s. om regeln har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet är det inte diskriminering.

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet kan vara när en person med funktionsnedsättning inte kan göra något som andra kan göra för att det finns hinder i en verksamhet. Skolan måste då göra skäligen åtgärder. Det kan vara att ordna fram de hjälpmedel som någon behöver för att kunna delta i skolan.

Trakasserier

Att trakassera är att behandla någon illa. Trakasserier kan vara att bli kallad något man inte tycker om eller att någon skämtar med en på ett obehagligt sätt. Trakasserier är alltså ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funkt-

ionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en elev känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Trakasserier kan till exempel uttryckas genom nedsättande tilltal, utfrysning, ryktesspridning, förlöjliganden eller fysiskt våld. 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.

Sexuella trakasserier

Kränkningarna kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsnings, sexskämt, förslag om att ha sex, blickar eller bilder som är sexuellt anspelande. Det kan också handla om en sexuell jargong. Det är personen som känner sig utsatt som avgör vad som är kränkande.

Instruktioner att diskriminera

Det är förbjudet att ge order eller instruktioner till någon annan om att diskriminera någon. Exempelvis får inte skolans rektor ge order till en lärare att diskriminera en elev.

Trakasserier och annan kränkande behandling

Både personal och elever kan kränka en elevs värdighet. Antingen genom trakasserier (som då har samband med någon av diskrimineringsgrunderna) eller genom annan kränkande behandling (som *inte* har något samband med någon av diskrimineringsgrunderna). Personalen har en skyldighet att skapa en trygg miljö och studiero för eleverna. Det kan ibland innebära att man exempelvis tillrättavisar en elev eller visar ut en elev från resten av en lektion. Även om det kan upplevas kränkande, behöver det inte vara det i lagens mening.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Läs mer ovan om trakasserier och sexuella trakasserier.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som *inte* har samband med någon diskrimineringsgrund. Några exempel på kränkande behandling är att visa sitt avståndstagande genom att retas, viska och skämta, säga öknamn, frysa ut eller att publicera kränkande bilder (ex. från skolans duschrumbilder) eller meddelanden på sociala medier (ex. Facebook). En annan vanlig typ av kränkning är att uppleva sig oskyldigt anklagad. Att bli slagen eller knuffad är också en kränkning.

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 annan kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Repressalier kan till exempel vara

- sämre betyg
- trakasserier i undervisningen
- hot om våld
- annan ogynnsam behandling

De 7 diskrimineringsgrunderna

Kön

Kvinnor, män och transsexuella kan bli diskriminerade på grund av kön. En person som är transsexuell kan vara någon som vill ändra kön eller som redan har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering och trakasserier:

- Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej". [diskriminering]
- Pedro blir retad av kompisarna i klassen för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]
- Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst. [sexuella trakasserier]

Könsidentitet eller könsuttryck

Min identitet är min bild av mig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. Man kan exempelvis genom sin klädsel eller på annat sätt ge uttryck för att tillhöra ett annat kön. En transperson har en könsidentitet som överbrygger de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden *sexuell läggning*. En transperson kan vara såväl homo- eller bi- som heterosexuell.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans. [trakasserier]
- 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. [diskriminering]
- 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. [trakasserier]

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.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- 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. [diskriminering]
- Thomas, som är svart, 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". [trakasserier]
- Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria ett välförtjänt högt betyg med motiveringen att svenska inte är hennes modersmål. [diskriminering]

Religion eller annan trosuppfattning

Det är förbjudet att diskriminera på grund av religion eller tro. Kristendom och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud alls. 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 diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- 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. [trakasserier]
- 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. [diskriminering]

Funktionsnedsättning

Med funktionshinder 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. Man kan ex. ha nedsatt hörsel, vara allergisk mot nötter, ha svårt att gå eller ha problem med oro och ångest. Men om man bryter benet och därför åker rullstol en månad räknas inte det som funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Lagen kräver längre tid för funktionsnedsättningen.

DO använder sig av Myndigheten för delaktighets beteckning *funktionsnedsättning* – och inte *funktionshinder* eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- På skolavslutningen ropar skolans rektor upp alla elever individuellt och tackar av var och en förutom särskoleklassen, som hon ropar upp som grupp. [diskriminering]
- Elenas pappa har en CP-skada. Hon blir arg och ledsen när andra elever i skolan ropar "Din pappa är ett jävla CP." [trakasserier]
- Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta stilla. 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!" [diskriminering och trakasserier]

Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i män, kvinnor eller både män och kvinnor. Man kan ha en homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Man får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem personen blir kär i. Det är diskriminering.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning:

- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne "äckliga lebb". [trakasserier]
- 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. [trakasserier]
- James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. [trakasserier]
- På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans. [diskriminering]

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd, dvs. hur många födelsedagar man haft. 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.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier:

- Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta. [trakasserier]
- Rektor beslutar att Stina inte ska få särskilt stöd med motiveringen att hon är för ung och o mogen för att kunna ta till sig det stöd skolan kan erbjuda. [diskriminering]
- 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. [trakasserier]

Läs mer om diskriminering på [diskrimineringsombudsmannens hemsida](#).

Läs mer om kränkande behandling i [skollagen](#).