

Bureskolans plan för arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Innehållsförteckning

Bureskolans plan för arbete mot diskriminering och kränkande behandling.....	1
Mål med skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling	4
Begrepp och definitioner.....	4
Diskrimineringsgrunder och andra begrepp förtydligas i bilaga 1	4
Rutiner för att anmäla misstanke om trakasserier och kränkande behandling	5
Kartläggning och nulägesbeskrivning	5
Hur eleverna har involverats i kartläggningen	5
Hur personalen har involverats i kartläggningen	5
Resultat av kartläggning	5
Åtgärder för främjande av lika rättigheter och möjligheter	13
Åtgärder för att förebygga kränkande behandling och diskriminering.....	13
Rutiner för akuta situationer Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling.....	13
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev trakasseras eller kränks av andra elever	14
Rutiner för uppföljning av åtgärder vid trakasserier och kränkande behandling	15
Rutiner för dokumentation av åtgärder och uppföljning.....	15
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev trakasseras eller kränks av personal	15
Rutiner för uppföljning av åtgärder vid trakasserier och kränkande behandling	16
Rutiner för dokumentation av åtgärder och uppföljning.....	16
Förankring av planen.....	17
Förankring hos elever.....	17
Förankring hos vårdnadshavare	17
Förankring hos skolans personal.....	17
Utvärdering.....	17
Resultat av utvärderingen av fjolårets plan	17
Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan	17
Bilaga 1 Begrepp och definitioner.....	18

Skyddade diskrimineringsgrunder	18
Kön	18
Könsöverskridande identitet eller uttryck	18
Etnisk tillhörighet	18
Religion eller annan trosuppfattning	18
Funktionsnedsättning	18
Sexuell läggning	19
Bristande tillgänglighet blir en form av diskriminering (AU8)	19
Direkt diskriminering	19
Indirekt diskriminering	19
Trakasserier	20
Sexuella trakasserier	20
Kränkande behandling	20

Skolans namn Bureskolan 6-9	Planen gäller Från 2022-09-14 till 2023-09-14.
Verksamhetsformer som omfattas av planen Bureskolan 6-9	
Ansvariga för planen Rektor	

Mål med skolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Allas lika värde är en självklarhet för elever och skolpersonal. Skolans värdegrund är välkänd och det bedrivs ett medvetet och regelbundet värdegrundsarbete i alla klasser. Alla elever och all personal känner till diskrimineringsgrunderna och arbetar aktivt och medvetet för att motverka alla former av diskriminering, trakasserier, mobbning och andra former av kränkande behandling. Målet är att ingen elev eller personal känner sig utsatt för någon form av kränkande behandling.

All personal ska ingripa, aktivt följa upp och åtgärda alla former av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Vill du som elev eller förälder anmäla en kränkning kan du vända dig till din mentor, lärare/skolpersonal eller någon ur likabehandlingsteamet.

Begrepp och definitioner

Diskrimineringsgrunder och andra begrepp förtydligas i bilaga 1.

Bureskolans likabehandlingsteam 4-9

I LBT under ledning av rektor Nina Thunebro ingår:

Julia Nyback	Representant åk 6
Mikael Marklund	Representant åk 7
Vakant	Representant åk 8
Stina Sandlen	Representant åk 9
Lars Isaksson	Representant Resursteamet, KIS och elevråd
Cecilia Eriksson	Representant Resursteamet
Sanna Forsgren	Representant Elevhälsan
Marie Bergslycka	Representant Elevhälsan

Rutiner för att anmäla misstanke om trakasserier och kränkande behandling

Du som känner dig diskriminerad eller mobbad av en annan elev kan vända dig till din mentor, någon i LBT, till kurator, KIS eller till rektor.

Om det är någon vuxen på skolan som diskriminerar eller mobbar och kränker dig kan du vända dig till någon annan vuxen på skolan som du litar på eller till rektor.

Kartläggning och nulägesbeskrivning

Kartläggningsmetoder

Trivselenkät (två per läsår), utvecklingssamtal och regelbundna KIS-möten. LBT-teamet träffas regelbundet. Vi har en ökad personalbemanning i korridorer och gemensamma utrymmen.

Områden som berörs i kartläggningen

- Kränkande behandling
- Kön
- Könsidentitet och könsuttryck/könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Tillgänglighet

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

Eleverna deltar i trivselenkäten (två per läsår).

I KIS-gruppen lyfts regelbundet frågor kring diskriminering och kränkande behandling.

Utvecklingssamtal

Hur personalen har involverats i kartläggningen

LBT går igenom trivselenkäten och planerar tillsammans med övrig personal fortsatta åtgärder utifrån resultatet av denna. LBT får rapporter efter KIS-möten. Mentorerna kan vända sig direkt till LBT.

Resultat av kartläggning

Fylls i efter genomförd trivselenkät på höst och vår.

Främjande arbete

Med vårt främjande arbete på Bureskolan vill vi arbeta för att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling och för allas lika värde.

Främjande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön

Vi arbetar med detta genom att:

- Pedagogerna styr gruppindelningar.
- Samtal i arbetslagen om jämställdhet & genus.
- Aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för elever som deltar oavsett kön.
- Klassråd, elevråd
- Analys av betyg ur ett genusperspektiv.

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet eller könsuttryck

Vi arbetar med detta genom att:

- Personalen tillämpar ett normkritiskt förhållningssätt i sitt arbete
- Regnbågsgruppen har ett strukturerat arbetssätt för alla årskurser i normkritik och HBTQI

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Vi arbetar med detta genom att:

- Undervisningen kring olika religioner ska ges på ett sakligt, allsidigt och likvärdigt sätt.
- Personalen tillämpar ett normkritiskt förhållningssätt i sitt arbete.
- Skolan ska arbeta mot rasism och främlingsfientlighet i enlighet med skollagen.
- Vid behov alternativa aktiviteter, friluftsdagar, skolavslutningar.

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning

Vi arbetar med detta genom att:

- Hiss, ramper, hörslingor finns för de elever som har fysiska handikapp.
- Kompetensutveckling för personalen.
- Tillgång till kompensatoriska hjälpmedel.
- Anpassning av undervisningen, friluftsdagar, aktiviteter, läromedel.

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning

Vi arbetar med detta genom att:

- HBTQI är en naturlig del av undervisningen såväl som e
- Pridevecka på skolan och pridetåg genom Bureå
- Personalen tillämpar ett normkritiskt förhållningssätt i

Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder

Vi arbetar med detta genom att:

- Samarbete mellan årskurser
- Skapa gemensamma aktiviteter, friluftsdagar där årskurserna kan samarbeta och umgås.
- Samma ordningsregler gäller för alla elever oavsett ålder.



Förebyggande arbete

Syftet med vårt förebyggande arbete på Bureskolan är att skapa en positiv och trygg arbetsmiljö där alla elever har möjlighet att utvecklas så långt som möjligt.

Följande moment använder vi för att nå detta:

Skolnivå

Förebyggande	Ansvarig	När
Trygghetsvandring genomförs av elevskyddsombud, tillsammans med rektor	Rektor	Vårterminen
Trivselenkät genomförs på skolan	LBT	VT och HT
All personal medverkar i arbetet med likabehandlingsplanen	Rektor	
Elevrepresentanter medverkar i arbetet med likabehandlingsplanen	LBT, lärare, KIS, mentorer	
Information om likabehandlingsplan är ett återkommande inslag på föräldramöten	Rektor	
Likabehandlingsplanen finns tillgänglig på hemsidan.	Rektor	
Likabehandlingsteam träffas varannan vecka	Rektor	
Likabehandlingsfrågor är en stående punkt på K-tider		
Regelbundet värdegrundsarbete i klasserna	Lärare, mentorer	
Elevhälsan arbetar hälsofrämjande på skolan.	Rektor	Pågående hela läsåret
Gemensamma aktiviteter i blandade åldrar anordnas för att gynna samhörighet och gemenskap bland eleverna.	Elevråd och skolpersonal	Återkommande
Klassråd	Mentorer	Pågående hela läsåret

Elevråd	Skolkoordinator	Pågående hela läsåret
Skolråd två gånger/termin	Rektor	Pågående hela läsåret
Trivselregler	Rektor	Början av läsåret
Pedagogisk lunch	Rektor	Pågående hela läsåret
Elevhälsaträffar	Rektor	En träff varje vecka
Friluftsdag	Rektor	1-2 gånger /läsåret
Elevskyddsombud	Skyddsombud	

Gruppenivå

Förebyggande	Ansvarig	När
Arbete med relationer och trivsel i klasserna	Lärare, mentorer	Regelbundet
Styrda gruppindelningar	Lärare	Alltid
Bestämd placering i klassrummet.	Lärare	Alltid
Gruppstärkande övningar med klasserna	Mentorer/KIS	Återkommande
Klassrumsregler	Mentorer	Alltid
Hemklassrum för att skapa trygghet.	Rektor	Alltid

Individnivå

Förebyggande	Ansvarig	När
Varje elev har en mentor	Rektor	Pågående hela läsåret
Mentorer har regelbundna samtal med sina mentorselever	Mentor	Pågående hela läsåret
Hälsosamtal med skolsköterska	Skolsköterska	Pågående hela läsåret
Individuella samtal med kurator åk6 samt vid behov	Kurator	Pågående hela läsåret
Utvecklingssamtal en gång/termin	Mentor	Pågående hela läsåret

Ansvar

Rektor

Rektor har det yttersta ansvaret för att en årlig plan upprättas, utvärderas och revideras.

All personal

All personal har ett stort ansvar på skolan för att den dagliga verksamheten följer värdegrunden. Personalen skall aktivt arbeta för att främja och bygga för en positiv, trygg och god arbetsmiljö för alla på skolan. De ska bidra med att vara positiva förebilder. Vid minsta misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska de agera enligt uppgjorda rutiner. Städ, fastighet och bespisningspersonal rapporterar till likabehandlingsteamet om sådant de ser.

Lärare, mentorer

Lärare, mentorer har ett särskilt ansvar att hålla kontinuerlig kontakt med sina elever och därigenom upptäcka och motverka diskriminering eller kränkande behandling.

Likabehandlingsteam LBT

Likabehandlingsteamet ansvarar för att utreda och åtgärda ärenden där elev kränkt elev samt driva och utvärdera det förebyggande arbetet på skolan.

Elever

Alla elever har ett ansvar att reagera och meddela personal om man observerar någon form av diskriminering eller kränkande behandling.

Delaktighet, implementering & information

Personal, elever och föräldrar deltar i utformandet av planen mot kränkande behandling genom information, diskussion på arbetsplatsträffar, klassråd, elevråd, skolråd och föräldramöten. Planen skall göras känd för alla och vara ett verktyg i vårt kontinuerliga likabehandlingsarbete på skolan.

På Bureskolan är följande ansvariga gällande information:

	Ansvarig
Information till all personal	Rektor
Information till vikarier	Expedition, rektor, arbetslag
Information till kandidater	Respektive handledare
Information till elever, klasser	LBT
Information till skolråd	Rektor
Information vid föräldramöten	Rektor



Likabehandlingsteam LBT

Likabehandlingsteamet ansvarar för att utreda och åtgärda ärenden där elev kränker elev samt driva och utvärdera det förebyggande arbetet.

LBT träffas regelbundet. Vid höstterminens första möte görs en genomgång av det gångna årets händelser. Likabehandlingsarbetet är en viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Arbetsgång inom teamet finns beskrivet i bilagan ”Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera elev kränker elev”.

- Om personal handlar i strid med lagen är rektor ansvarig för att omgående utreda ärendet och skyndsamt se till att nödvändiga åtgärder vidtas. Rektor följer upp ärendet med berörda personer och kontrollerar att lagen följs.
- Alla som arbetar på skolan skall meddela rektor om man misstänker att personal agerat i strid med lagen.
- När elev, personal eller förälder misstänker att en elev diskriminerats eller kränkts av en annan elev ska rektor och LBT informeras.
- För att anmäla kränkningar och diskrimineras används draftit.
- Rektor delger huvudman om anmälda kränkningar kontinuerligt via draftit.
- LBT samlar in information från den diskriminerade eller kränkte eleven samt personal eller andra elever. Utifrån detta planeras lämplig åtgärd beroende på ärendets art.
- Alla genomförda insatser i ärendet ska dokumenteras skriftligt i draftit.
- Rektor och huvudman har möjlighet att få kontinuerlig information via draftit.
- Återkoppling i ärendet sker till berörda mentorer eller klasslärare.
- Rutiner för att utreda, åtgärda och dokumentera (se bilaga)

Om det skolan gör inte känns tillräckligt kan DU kontakta:

Barn och elevombudsmannen (BEO)	08-586 08 00
BRIS	116111
BRIS vuxentelefon	077-150 50 50
Rädda Barnen	08-698 90 00
FRIENDS	08-545 519 90
GAPF – riksorganisationen mot hedersvåld	08-711 60 32
MIND föräldralinje	020-85 20 00
RISE	08-696 00 95

Åtgärder för främjande av lika rättigheter och möjligheter

De åtgärder som planeras ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Det rekommenderas att även diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder beaktas.

Det finns inget direkt krav på att bedriva ett främjande arbete för att motverka kränkande behandling, men det rekommenderas starkt.

Åtgärd nr	Vad ska göras?	När?	Vem är ansvarig?	När ska uppföljning ske?
1	Mentordagar	Juni och augusti	Mentorer	Efter genomförd aktivitet.
2	KIS-dagar	Höst och vår	KIS-gruppen	Efter genomförd aktivitet.
3	Pride & alla hjärtans dag	Februari	Regnbågsgruppen	Efter genomförd aktivitet.

Åtgärder för att förebygga kränkande behandling och diskriminering

De åtgärder som planeras ska syfta till att avvärja de risker som finns för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten.

Åtgärd nr	Vad ska göras?	När?	Vem är ansvarig?	När ska uppföljning ske?
1	Gruppstärkande övningar	Höstterminen	Socionom och kurator	Efter genomförd aktivitet.
2	Personal i uppehållsrummet	Varje dag	All personal	Kontinuerligt

Rutiner för akuta situationer

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Vi har ett matvaktsschema, som vi dessutom förlägger utifrån den riskanalys som utgår ifrån elevernas trivselenkät.

KIS-gruppen diskuterar regelbundet frågor kring trakasserier och kränkande behandling.

Vi lyfter, rutinmässigt, frågan och informationen om att elever omedelbart bör kontakta en vuxen om hen ser eller känner till att någon blir illa behandlad.

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

Vid kränkningar och konflikter

1. Direkt tillsägelse (gäller alla vuxna på skolan)
2. Allvarssamtal och/eller trepartssamtal (skolpersonal som bevittnat kränkning eller konflikt)
3. Skolpersonal gör en anmälan i draftit.
4. Vid misstanke om mobbing, utreder LBT vidare

Åtgärd: LBT utreder händelsen enligt nedanstående modell:

Steg 1

Information samlas genom samtal med olika personer kring den utsatte eleven och genom samtal med den utsatte för att:

- Få den utsattes egen version av situationen
- Klargöra situationen och komma överens om vad som ska ske

Dokumentation: Samtalsanteckningar (arbetsmaterial).

Därefter genomförs samtal med den/de som anklagas för att ha utfört mobbingen. Detta genomförs under en dag och med två vuxna närvarande för att:

- Klargöra situationen och begreppet mobbing
- Ta upp konkreta händelser
- Beslut fattas

Dokumentation: Samtalsanteckningar (arbetsmaterial)

Ansvarig: LBT

Ansvarig från LBT kontaktar vårdnadshavare och berättar vad som hänt och vad som beslutats.

Uppföljning: Inom två veckor med alla inblandade. Ärendet avslutas.

Ansvarig: LBT

Om inte mobbingen upphört med vidtagna åtgärder i steg 1, genomförs steg 2

Steg 2

Såväl den utsatte som mobbaren/mobbarna samt deras vårdnadshavare kallas till skolan (var och en för sig) för ett samtal där en handlingsplan upprättas.

I samtalet med den utsatte och vårdnadshavarna ska det stöd eleven behöver dokumenteras i handlingsplanen. Personal ur LBT och eventuellt rektor ska närvara vid steg 2.

Samtalet med den (de) som utfört mobbingen och vårdnadshavare genomförs för att:

- Göra eleven medveten om vad den gjort
- Markera att sådana handlingar ska upphöra omedelbart,
- Komma överens om åtgärder och stöd för att det ska upphöra.

Personal ur LBT ska närvara vid steg 2.

Rektor informeras om innehållet i handlingsplanerna om rektor inte närvarar på mötet.

Dokumentation: Handlingsplaner

Ansvarig: LBT

Uppföljning: Åtgärderna i handlingsplanen följs upp dels genom samtal med de inblandade (var för sig) på skolan efter ca 2 veckor. Vid behov sker flera uppföljningar.

Dokumentation: utvärdering av handlingsplanerna.

Ansvarig: LBT ansvarar för uppföljning med eleverna.

LBT ansvarar för att föräldrarna informeras.

Steg 3

Om mobbingen inte upphör i och med handlingsplanen informeras rektor som kallar till Elevvårdsträff. Konferensen beslutar om ytterligare åtgärder.

Dokumentation: protokoll från Elevvårdsträff.

Ansvarig: Rektor

Steg 4

Om vidtagna åtgärder fortsatt inte har effekt gör skolan en anmälan till sociala myndigheter samt till barn- och grundskolenämnden för beslut om ytterligare åtgärder.

Dokumentation: Anmälan

Ansvarig: Rektor.

Rutiner för uppföljning av åtgärder vid trakasserier och kränkande behandling

Varje enskilt ärende följs upp efter två veckor från det att LBT haft samtal.

Ansvar: Ärendet ägs fortfarande av den som utrett det.

Rutiner för dokumentation av åtgärder och uppföljning

Varje ärende dokumenteras fortlöpande genom samtalsanteckningar. När ärendet är avslutat arkiveras dessa digitalt via draftit.

Rutiner för att utreda och åtgärda när elev trakasseras eller kränks av personal

Utredning av händelsen enligt nedanstående modell:

Steg 1

Information samlas genom samtal med den utsatte eleven och dennes vårdnadshavare.

Syfte

- Att få den utsattes egen version av situationen
- Klargöra och komma överens om vad som ska ske
- Komma överens om åtgärder och stöd

Dokumentation: Samtalsanteckningar (arbetsmaterial).

Ansvarig: Rektor.

Därefter genomförs samtal med den som utfört den kränkande handlingen tillsammans med facklig representant.

Syfte

- Ta upp konkreta händelser
- Göra medarbetaren medveten om vad den gjort
- Markera att sådana handlingar ska upphöra omedelbart
- Komma överens om åtgärder och stöd för att det ska upphöra

Dokumentation: Samtalsanteckningar (arbetsmaterial).

Ansvarig: Rektor

Undantag: om den kränkande handlingen har utförts av rektor överlämnas uppgiften att utreda till områdeschef.

Steg 2

Såväl den utsatte och dess vårdnadshavare som den (de) som utfört den kränkande handlingen samt representanter för berörd facklig organisation kallas till ett samtal där handlingsplan upprättas och åtgärder beslutas.

Dokumentation: Anteckningar/ Handlingsplan

Ansvarig: Rektor.

Steg 3

Uppföljning av åtgärderna i handlingsplanen sker dels genom samtal med de inblandade ca 2 veckor efter steg 2. Vid behov sker flera uppföljningar.

Dokumentation: Utvärdering av handlingsplanen.

Ansvarig: Rektor.

Steg 4

Om kränkningen inte upphör i och med handlingsplanen överlämnas ärendet till områdeschef, personalhandläggare och facklig organisation centralt. Ärendet handläggs som ett disciplinärende enligt arbetsrättsliga rutiner.

Ansvarig: Rektor med stöd av personalhandläggare och områdeschef.

Rutiner för uppföljning av åtgärder vid trakasserier och kränkande behandling

Varje enskilt ärende följs upp efter två veckor efter genomfört samtal.

Ansvar: Ärendet ägs fortfarande av den som utrett det.

Rutiner för dokumentation av åtgärder och uppföljning

Varje ärende dokumenteras fortlöpande genom samtalsanteckningar. När ärendet är avslutat arkiveras dessa digitalt.

Förankring av planen

Förankring hos elever

Alla elever informeras om likabehandlingsplanens innehåll under första skolveckan. Då informeras de också om vad mobbing, diskriminering och kränkning kan vara och hur det definieras, vart de ska vända sig om de själva är utsatta eller känner till andra som är det. Eleverna informeras också om vilka undersökningar skolan kommer att göra för att upptäcka kränkningar.

Förankring hos vårdnadshavare

Vårdnadshavare informeras om planens innehåll, om skolans rutiner för att förebygga, upptäcka och åtgärda diskriminering och annan kränkande behandling och om skolans ordningsregler på föräldramöte. Planen för arbete mot diskriminering och kränkande behandling finns också att läsa på skolans hemsida.

Tid: årligen i september

Ansvarig: Nina Thunebro.

Förankring hos skolans personal

All personal ska få information om likabehandlingsplanen vid varje läsårs början. Planen finns tillgänglig via onenote.

Tid: årligen i augusti

Ansvarig: rektor

Utvärdering

Vid periodens slut ska planen utvärderas. Utvärderingen ska tillsammans med kartläggningen ligga till grund för utarbetandet av nya mål, åtgärder och rutiner. Utvärderingen ska också dokumenteras i nästa års plan.

Resultat av utvärderingen av fjolårets plan

De behov vi sett har framför allt varit av schemateknisk art. Vi hade föregående läsår inte möjlighet att ses men har nu i år planerat att ses varannan vecka på schemalagda möten som protokollförs. Såväl Draftit-ärenden på individnivå och det förebyggande arbetet kommer vi att arbeta med.

Delaktiga i utvärderingen av fjolårets plan

Lars Isaksson, Julia Nyback, Marie Bergslycka, Stina Sandlén, Mikael Marklund, Cecilia Eriksson och Nina Thunebro.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

Rektor

Årets plan ska utvärderas senast

2023-09-06

Bilaga 1 Begrepp och definitioner

Skyddade diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kön

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

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller själupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

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

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

Religion eller annan trosuppfattning

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

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

Funktionsnedsättning

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

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

Sexuell läggning

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

Ålder

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

Bristande tillgänglighet blir en form av diskriminering (AU8)

Bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning införs som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen. Det nya diskrimineringsförbudet gäller från den 1 januari 2015 inom alla samhällsområden där diskrimineringslagens övriga regler gäller i dag, med undantag för tillhandahållande av bostäder. I dag finns ett diskrimineringsförbud mot bristande tillgänglighet som endast gäller inom delar av arbetslivet och utbildningsområdet.

Bristande tillgänglighet betyder att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att man inte gjort skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Vilka åtgärder som är skäliga bedöms utifrån bland annat lagens krav på tillgänglighet samt praktiska och ekonomiska förutsättningar.

Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan till exempel ske genom skolans regler eller rutiner.

En elev kan också bli diskriminerad om eleven blir särbehandlad på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis elevens kön. 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

Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är det som kallas indirekt diskriminering. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, samt ålder. Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

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. Repressalieförbudet finns i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen samt 6 kap. 11 § skollagen.

Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara

- fysiska (slag, knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webbcommunities).

Både skolpersonal och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker ett barns, en elevs eller en vuxenstuderandes värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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 kan även vara fråga om ignorering, utfrysning eller att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

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

Det är trakasserier även när en elev kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionsnedsättning med mera.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Det kan handla om ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och upplevs som kränkande. Det kan också handla om sexuell jargong.

Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i kapitel 6 i skollagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.