

# LIKABEHANDLINGSPLAN

samt plan mot diskriminering och kränkande behandling

De Geergymnasiet 2021

# DEL 1

## BAKGRUND

Följande lagtexter och styrdokument ligger till grund för vårt arbete för likabehandling och mot kränkande behandling och diskriminering.

Både diskrimineringslagen (2008:567) och skollagen (2010:800) har till syfte att skydda mot kränkningar. Kränkningar av elevers värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling och det är skolans ansvar att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

Enligt tredje kapitlet i diskrimineringslagen, vilket behandlar aktiva åtgärder, gäller: (2008:567): 16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

Lag (2016:828).

### 3 kap

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjandes arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 kap. 3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

I skollagen (2010:800) framgår att skolan ska ha en plan mot kränkande behandling :6 kap. 8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Innan ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 170101 har vårt arbete kring att främja likabehandling och motverka kränkningar och diskriminering dokumenterats i en "likabehandlingsplan". På De Geergymnasiet har vi valt att sammanföra vårt arbete kring likabehandling samt främjande arbete mot kränkningar och diskriminering i en och samma plan.

## **BESKRIVNING AV DE GEERGYMNASIET**

På De Geergymnasiet, som bedrivit undervisning i mer än 150 år, går det idag ca 700 elever. De Geergymnasiet erbjuder; Samhällsvetenskapsprogrammet med alla tre inriktningar samhäll, beteende resp medier och journalistik, Hotell- och turismprogrammet Event och Resor, Humanistiska programmet samt Estetiska programmet med inriktningarna konst och design, media design, dans, musik resp teater och regi och gymnasiesärskolans individuella program. Vi erbjuder även NIU (elitutbildning) i fotboll.

## **VISION OCH GRUNDSYN**

På De Geergymnasiet ska alla elever och all personal få känna sig trygga

och ha lika rättigheter, oavsett kön, könsidentitet eller könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi har nolltolerans mot all form av mobbning, kränkande kommentarer, rasistiska yttringar och våld.

## **MEDVERKANDE I FRAMTAGANDET AV PLANEN**

Katrin Johansson, Anette Struwe, Anna Doggsen, Kerstin Sanner

## **FÖRANKRING AV PLANEN**

Alla elever, vårdnadshavare och skolpersonal ska ha kännedom om hur vi på De Geergymnasiet arbetar för att upptäcka om elever utsätts för diskriminering och kränkande behandlingar samt de rutiner som finns kring detta. Syftet är att planen mot diskriminering och kränkande behandling ska vara ett levande dokument i verksamheten.

## **PERSONAL**

Rektor ansvarar för att all personal har tillgång till planens innehåll och kännedom om planens syfte. Det är även rektorns ansvar att förankra planen hos all personal i början av höstterminen. Alla anställda vid De Geergymnasiet har en skyldighet att ta till sig innehållet i planen.

## ELEVER

Alla elever som går på De Geergymnasiet ska informeras om planens innehåll. Detta sker vid läsårets start. Planens innehåll behöver även diskuteras kontinuerligt för att planen ska bli ett levande dokument. Lärarna är ansvariga för att det sker en löpande diskussion kring kränkande behandling och diskriminering i klasserna.

## VÅRDNADSHAVARE

Alla vårdnadshavare ska informeras om planens innehåll. Därför publiceras den på de Geergymnasiets hemsida.

## DEFINITIONER AV CENTRALA BEGREPP

Med begreppet *likabehandling* menas att alla barn eller elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Det innebär dock inte alltid att alla barn och elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

Diskrimineringsgrunder med:

- *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
- *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

*funktionshinder* menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

- *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- *kränkande behandling* menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

*elev* avses den som utbildas eller söker till annan utbildning än förskola som regleras i skollagen. Med *barn* menas den som deltar i eller söker till förskolan eller annan pedagogisk verksamhet enligt 25 kapitlet i skollagen.

*Huvudman*: Den som är huvudman för skollagsreglerad verksamhet, dvs. den ansvariga kommunala nämnden eller styrelsen för fristående verksamheter. *ur Skolverkets Allmänna råd*

## DEL 2

# AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING

## BAKGRUND

Följande lagtexter och styrdokument ligger till grund för vårt arbete för likabehandling och mot kränkande behandling och diskriminering.

Enligt tredje kapitlet diskrimineringslagen, vilket behandlar aktiva åtgärder: (2008:567):

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

3 kap

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3 Lag (2016:828)

3 kap. 3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Det är tillåtet att särbehandla av skäl som har samband med ålder

- om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

I skollagen (2010:800) framgår att skolan ska ha en plan mot kränkande behandling:

6 kap. 8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga

och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Innan ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft 170101 har vårt arbete kring att främja likabehandling och motverka kränkningar och diskriminering dokumenterats i en "likabehandlingsplan". På De Geergymnasiet har vi valt att sammanföra vårt arbete kring likabehandling samt främjande arbete mot kränkningar och diskriminering i en och samma plan.

## **AKTIVA ÅTGÄRDER KRING ALLA DISKRIMINERINGSGRUNDER**

Ett övergripande förebyggande arbete kring diskrimineringsgrunderna sker i den för tredje året återkommande satsningen "Kuben #degeerforrattvisa, via Raoul Wallenberg Academy där eleverna arbetar med "rätten till frihet i tanken", artikel nr 18 som gestaltas i en kub som står placerad på De Geergymnasiets skolgård. Kubprogrammet behandlar de 30 artiklar som finns i FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna. Kuben inreds under våren. Ett pedagogiskt material för arbetet tillsammans med eleverna medföljer.

## **KÖN**

### **Förebyggande och främjande insatser:**

På De Geergymnasiet tillämpas ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen och lärarna reflekterar kontinuerligt över t.ex. hur mycket talutrymme som ges pojkar respektive flickor. Både lärare och elevhälsopersonal uppmärksammar kontinuerligt t.ex. #metoo-kampanjen och pratar med elever utifrån ett normkritiskt perspektiv. Nolltolerans avseende kränkande språkbruk gällande genus. **Ansvariga:** Samtlig personal

## **KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK**

### **Förebyggande och främjande insatser:**

Nolltolerans mot kränkande språkbruk avseende könsidentitet. Skolans personal har tagit del av Om mig-enkäten, vilken undersöker bl.a. Östgötaungdomars mående, där det är tydligt att elever som uppger "annan könsidentitet" generellt mår sämre än de ungdomar som inte gör det. Detta är en del i basen för att medvetandegöra och öka kunskaperna om samt toleransen gentemot olika könsöverskridande uttryck. Även här är det normkritiska

förhållningssättet som tillämpas i undervisningen av yttersta vikt. Vi bistår och stöttar elever som vill komma ut som transpersoner i skolan.

**Ansvariga:** Samtlig personal.

## **ETNISK TILLHÖRIGHET**

**Förebyggande och främjande insatser:** Ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk kopplat till människors etniska bakgrund.

**Ansvariga:** Samtlig personal

## **RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING**

**Förebyggande och främjande insatser:**

Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk när det gäller människors olika trosuppfattningar. I undervisning diskuteras kontinuerligt människors olika uppfattningar avseende religion och andra trosuppfattningar.

**Ansvariga:** Samtlig personal

## **FUNKTIONSNEDSÄTTNING**

**Förebyggande och främjande insatser:**

Vi anordnar även en kompetensutvecklingsdag för elever i åk 1 (om pandemin tillåter) där representanter från olika förbund kommer och berättar om funktionsnedsättningar under höstterminen. Skolan anpassar i möjligaste mån sina aktiviteter efter elever med funktionsnedsättningar, så att alla elever ska kunna delta utifrån sina förutsättningar. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk med koppling till människors funktionsnedsättningar.

**Ansvariga:** Rektorer och elevhälsopersonal vad gäller kompetensutvecklingsinsatser, annars samtlig personal.

## **SEXUELL LÄGGNING**

**Förebyggande och främjande insatser:**

Nolltolerans mot användandet av ett kränkande språkbruk och kränkande behandling med koppling till sexuell läggning. Ett normkritiskt förhållningssätt där personalen diskuterar med eleverna utifrån inte bara heterosexualitet som norm utan även, homo- och bisexualitet. Inom undervisningen fokuseras

återkommande på stereotypa samhälleliga normer kring människors sexualitet.

**Ansvarig:** Samtlig skolpersonal.

## ÅLDER

### Förebyggande och främjande insatser:

Kontinuerligt arbete, i dialog med eleverna, avseende att synliggöra och motverka åldersmässiga hierarkier. Ett normkritiskt förhållningssätt i undervisningen avseende att synliggöra åldersdiskriminering i samhället. Nolltolerans mot kränkande behandling och kränkande språkbruk med koppling till ålder.

**Ansvariga:** Samtlig skolpersonal

## KRÄNKANDE BEHANDLING

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan utföras vid ett tillfälle eller vara återkommande.

Kränkningar kan i handling vara:

- Fysiska (t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar)
- Verbala (t.ex. att bli hotad eller kallad hora, bög)
- Psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text- och bildburna (t.ex. klotter, brev, lappar, e-post, sms och sociala medier)

Utöver dessa kränkningar omfattar likabehandlingsplanen arbetet mot:

- Mobbning (kränkning som utförs vid upprepade tillfällen)
- Diskriminering
- Sexuella trakasserier
- Rasism
- Främlingsfientlighet
- Homofobi

De flesta handlingar och beteenden inom begreppet "kränkande behandling", (till exempel misshandel, förtal, förolämpning, sexuellt



ofredande, ofredande och olaga hot) är brottsliga gärningar även om de begås av underåriga och polisanmäls alltid av skolan.

**Det är den utsatta som avgör om beteendet eller handlingen är kränkande. En viktig utgångspunkt är att den som uppger sig blivit kränkt alltid måste tas på allvar.**

Det aktiva arbetet följs upp årligen samtidigt som planen revideras. Flertalet insatser som härrörs till främjande, förebyggande och åtgärdande arbete dokumenteras kontinuerligt.

## DEL 3

### DET FRÄMJANDE, FÖREBYGGANDE OCH ÅTGÄRDANDE ELEVHÄLSOARBETET

#### DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Alla elever har en mentor som de själva och deras vårdnadshavare kan vända sig till när de tycker att skolan behöver ingripa för att till exempel förhindra kränkande behandling. Vid utvecklingssamtalet, en gång per termin, finns ett naturligt forum för att ta upp problem i skolsituationen.

#### FRÄMJANDE ARBETE

Med främjande arbete åsyftar vi den typ av aktiviteter som sker återkommande i syfte att stärka vi-känslan och gemenskapen på skolan i stort såväl som inom klasserna.

Även fortbildningsinsatser för personal ingår här.

Aktivitet	När	Ansvarig	Genomfört	Utv.
Introduktionssamtal med samtliga elever	Första skolveckan på läsåret	Mentor		
Programdagen	Första veckan på läsåret	Arbetslagen		
Hälsosamtal åk 1	Start vecka 36	Skolsköterska		
Alla hjärtans dag	14:e feb	Elevhälsoteamet		

Trivsel- och ordningsregler	I början av terminen	Mentor tillsammans med klass (trivselregler) resp. skolledning/elevråd (ordningsregler)		
De Café	Hela läsåret			
Koncentrationsdagar i olika ämnen som syftar till att öka elevernas förståelse och acceptans för varandras olikheter	Flera tillfällen under läsåret	Respektive lärare		
Don't Drink and Drive	September	Elevhälsoteamet		
Gymnasieslaget	Inställt i år	Elevrådet		

Lärspår för samtlig elevhälsa och vägledning	Hela lå 20/21 paus nu	Verksamhetschefer gy/CBEH		
Funkisdag	v.50	Elevhälsochef/elevhälsoteam		

## FÖREBYGGANDE ARBETE

Med förebyggande arbete åsyftar vi den typ av insatser som planeras att genomföras på skolan med likabehandlingsarbete i åtanke.

Insats	När	Ansvarig	Genomf	Utvärdering
Elevskyddsombudsutbildning	I höst	Skolledning		

Elevhälsoteamet besöker regelbundet arbetslagen för att fånga upp elevärenden	Hela läsåret	Elevhälsoteamet		
Skapa kännedom om likabehandlingsarbetet rutiner etc. på skolan	September	Rektor/likabehandlingsgrupp		
Skyddsronder	Regelbundet, en gång/termin	Rektor/skyddsombud		
Elevhälsoteamet går ut i åk3- klasserna, pratar om stress	Vt 2021 Ht 2021	Elevhälsoteamet		
Info till klasser om likabehandlingsplanen	September	Likabehandlingsgrupp/elevråd		

## ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH ÄRENDEGÅNG

De Geergymnasiet har nolltolerans vad gäller våld och kränkningar. Varje arbetslag har ett ansvar i att aktivt arbeta med att förebygga kränkningar.

All personal har ett ansvar i att ingripa i fall av kränkande behandling. Personal som upptäcker en händelse ingriper direkt och följer upp det genom att skyndsamt informera ansvarig mentor. Mentor har sedan en skyldighet i att kartlägga situationen och informera rektor och elevhälsoteam. Mentor och elevhälsoteamet ska tillsammans och under ledning av ansvarig rektor arbeta med kartläggning och upptäckt av trakasserier och kränkningar. Alla samtal och åtgärder kopplade till eleven/eleverna ska dokumenteras.

## ARBETSGÅNG VID KRÄNKANDE BEHANDLING MELLAN ELEVER

- 1. Mentor gör en enkel kartläggning av situationen och informerar rektor om kartläggningen visar att det är ett fall av kränkande behandling. Rektor lyfter ärendet till elevhälsoteamet och lägger upp en plan för det fortsatta arbetet.**
- 2. Elevhälsoteamets representant träffar den som blivit utsatt och lyssnar på när, var, hur och vem/vilka som varit inblandade.**

Elevhälsoteamets representant lyssnar av om det har förekommit tidigare eller om det är något nytt som uppkommit, samt försöker ta reda på vad det beror på. Mentor kontaktar vårdnadshavare. Ny tid sätts upp med eleven senast kommande vecka. Syftet är att den utsatte ska känna sig lyssnad på samt känna att det finns en plan när det framkommer information om kränkningar.

**3. Elevhälsoteamets representant träffar den/de som utsatt enskild och lyssnar på när, var, hur och vem/vilka som varit inblandade.** Elevhälsoteamets representant lyssnar om det har förekommit tidigare eller om det är något nytt som uppkommit, samt försöker ta reda på vad det beror på. Elevhälsoteamets representant beskriver hur man arbetar med kränkningar på De Geergymnasiet och att det innebär att någon från elevhälsoteamet kommer att träffa den eller de som blivit utsatta samt den/de som utsätter.

Elevhälsoteamets representant tar även kontakt med mentorn som i sin tur kontaktar vårdnadshavare. Ny tid bokas senast kommande vecka för att se hur det fungerat.

**4. Regelbundna möten hålls med den/de elever som utsatts samt den/de som utsätter.**

Kontakt hålls med mentorerna och hemmet för att se hur eleverna mår och att kränkningarna slutat. Elevhälsoteamets representant träffar de inblandade eleverna, vårdnadshavarna och mentorerna tills kränkningarna slutat. Medlingssamtal erbjuds.

**5. Ärendet dokumenteras och förvaras i de inblandades elev- och personalakt.**

## ARBETSGÅNG DÅ ELEV KRÄNKER PERSONAL

När elev kränker personal kontaktas elevens mentor och rektor som lyssnar av den utsatta personalen.

Mentor, rektor och elevhälsoteamets representant träffar och lyssnar av eleven som utsatt personalen.

Tillsammans försöker rektor, mentor, elevhälsoteamets representant, personal och elev att reda ut situationen. Mentor/elevhälsoteamets representant förklarar skolans policy, nolltolerans vad gäller kränkningar, och ser till att följa upp att kränkningarna upphört.

Vårdnadshavare kontaktas och får veta vad som skett. Det hela dokumenteras och förvaras i elevakten.

## ARBETSGÅNG DÅ PERSONAL KRÄNKER ELEV

1. När personal kränker elev lämnas ärendet över till rektor som lyssnar av den utsatta eleven. Tillsammans försöker

man reda ut vad som hänt och varför. Personal som får kännedom om eventuell kränkning måste meddela rektor om händelsen. Därefter behandlas det som ett personalärende.

2. Rektor träffar och lyssnar av den personal som har utsatt eleven. Rektor ansvarar för att tydliggöra skolans policy gällande nolltolerans mot kränkningar.
3. Ärendet dokumenteras och förvaras i elevakten. Rektor kontaktar vårdnadshavare och delger det som hänt samt ser till att följa upp arbetet för att se att kränkningarna upphört.

## **VID FORTSATTA KRÄNKNINGAR**

Om kränkningarna fortsätter och skolan bedömer att de insatser som är gjorda inte är tillräckliga anmäler skolan det uppkomna till polis, samtidigt som skolan fortsätter arbeta med ärendet. I fall där inblandade elever är minderåriga kan även anmälan till socialtjänst göras.

## **RUTINER VID NÄTKRÄNKNINGAR**

Nätkränkningar är en av de företeelser som förebyggande diskuteras under koncentrationsdagar kring att öka elevernas förståelse för varandra och acceptans för varandras olikheter.

## **SEKRETESS, HANDLÄGGNING OCH DOKUMENTATION (UTLÄMNANDE AV DOKUMENT)**

Anmälningar om kränkande behandling och diskriminering innehåller ofta uppgifter om elevers personliga förhållanden och omfattas därmed av sekretess. Handlingar som tillhör ärendet ska förvaras på ett säkert sätt så att inte obehöriga får tillgång till dem. Ärendet ska diarieföras och handlingar ska efter menprövning lämnas ut om någon begär det. Vårdnadshavare får ta del av den dokumentation som upprättats kring det egna barnet. Det är trots sekretessen tillåtet att skicka handlingar i ärenden via kommunens mail till diariet. Ärendet i sin helhet ska förvaras i den utsatte elevens elevhälsoakt.

# DEL 4

## PRESENTATION AV ELEVVHÄLSOTEAMET 2021

### **Rektor (Gymnasiesärskolans individuella program)**

Cathrine Conrad                      cathrine.conrad@norrkoping.se

### **Rektor (HU)**

Petra Comstedt                      petra.comstedt@norrkoping.se

### **Rektor (ES)**

Marie-Louise Adams                      marielouise.adams@norrkoping.se

### **Rektor (SA)**

Kerstin Sanner                      kerstin.sanner@norrkoping.se

### **Rektor (HT)**

Kerstin Sanner                      kerstin.sanner@norrkoping.se

### **Rektor (Estet sär)**

Marika Andersson                      marika.andersson@norrkoping

### **Skolsköterska**

Jasmine Högqvist                      jasmin.hogqvist@norrkoping.se

### **Skolsköterska**

Maria Järsljö                      maria.jarlsjo@norrkoping.se

### **Kurator**

Anette Struwe                      anette.struwe@norrkoping.se

### **Kurator**

Katrin Johansson                      katrin.johansson@norrkoping.se

### **Kurator**

Caroline Karlsson Dostert (fr o m 22 april) [caroline.karlssondostert@norrkoping.se](mailto:caroline.karlssondostert@norrkoping.se)

### **Studie- och yrkesvägledare**

Jari Dahl [jari.dahl@norrkoping.se](mailto:jari.dahl@norrkoping.se)

### **Studie- och yrkesvägledare**

Louise Ingegerdsdotter [louise.ingegerdsdotter@norrkoping.se](mailto:louise.ingegerdsdotter@norrkoping.se)

### **Speciallärare**

Magnus Johansson [magnus1.johansson@norrkoping.se](mailto:magnus1.johansson@norrkoping.se)

### **Speciallärare**

Annika Gewerths Larsson [annika.gewerthslarsson@norrkoping.se](mailto:annika.gewerthslarsson@norrkoping.se)

### **Speciallärare**

Christian Carlqvist [christian.carlqvist@norrkoping.se](mailto:christian.carlqvist@norrkoping.se)

## **BARN- OCH ELEVOMBUDET I NORRKÖPINGS KOMMUN**

Om du som elev, ditt barn eller någon annan har utsatts för kränkande behandling ska du kontakta den som är ansvarig för verksamheten, till exempel rektor/chef.

Behöver du ytterligare hjälp kan du vända dig till BeoN, Barn- och elevombudet i Norrköpings kommun: Stephan Andersson 011-15 60 66

E-post: [stephan.andersson@norrkoping.se](mailto:stephan.andersson@norrkoping.se)

## **VAD KAN MAN GÖRA HEMMA?**

Det är av stor betydelse att hemmet och verksamheten har en öppen dialog och känner stöd och förtroende för varandra. Vårdnadshavare bör prata med barnet/ eleven hemma, vara lyhörd och uppmärksam på eventuella signaler. Vid minsta misstanke om att något inte är som det ska vara bör personal i verksamheten skyndsamt kontaktas.

# REFERENSER

Skolverkets Allmänna råd "Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling", 2014 Skollagen 2010:800  
Diskrimineringslagen 2008:567

## SKOLLAGEN 2010:800

Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling. Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser.

Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.



# DISKRIMINERINGSLAGEN 2008:567

## 4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
  - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
  - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
  - andra omständigheter av betydelse,
4. trakasserier: 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. *Lag (2014:958).*

# **FÖRORDNINGEN OM BARNS OCH ELEVERS DELTAGANDE I ARBETET MED PLANER MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING**

Den 1 januari 2017 ändrades också förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling. Förordningen reglerar från och med den 1 januari 2017 endast barns och elevers deltagande i arbetet med planen mot kränkande behandling. Förordningens rubrik har ändrats till förordningen om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling. Barns och elevers deltagande i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering regleras från och med den 1 januari 2017 i diskrimineringslagen.

## **ANDRA LAGAR, KONVENTIONER OCH FÖRORDNINGAR**

Denna plan bygger även på andra lagar, konventioner och förordningar t.ex. Barnkonventionen, Arbetsmiljölagen, Europakonventionen artikel 14, Regeringsformen 1 kap 2 §, Brottsbalken, Socialtjänstlagen 14 kap 1§.

## **DISKRIMINERINGSGRUNDERNA PÅ LÄTT SVENSKA**

### **KÖN**

**Förklaring:** 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 har ändrat kön. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön.

### **KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK**

**Förklaring:** Din identitet är din bild av dig själv. Den som inte känner sig som kvinna och inte heller känner sig som en man har en identitet som är könsöverskridande. En transperson har en könsidentitet som överbryggat de vanliga gränserna. Det är förbjudet att diskriminera en transperson.

En man som klär sig som en kvinna ska inte behandlas annorlunda.  
En kvinna som klär sig som en man ska inte behandlas annorlunda.

Det kan vara diskriminering.

## **ETNISK TILLHÖRIGHET**

Vi människor kommer från olika länder, olika nationer. Vi har olika nationaliteter, till exempel: svenskar, norrmän och afghaner. Vi kommer från olika kulturer. Människor har olika hudfärg. Vi kan tillhöra olika folk och bo i samma land. Det kallas att vi har olika etniska bakgrunder. I lagen heter det etnisk tillhörighet. Om du behandlar en människa annorlunda för att du tycker att hen är annorlunda kan det vara diskriminering. Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet.

## **RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING**

Det är förbjudet att diskriminera någon på grund av religion eller tro. Kristendom, buddhism och islam är exempel på religioner. En annan trosuppfattning kan vara ateism. Den som är ateist tror inte på någon Gud.

## **FUNKTIONSNEDSÄTTNING**

En människa kan ha en funktionsnedsättning. Nedsatt syn eller nedsatt hörsel är exempel på det. Den som har en allergi eller har svårt att gå har också en

funktionsnedsättning. Några funktionsnedsättningar är osynliga. Du kan inte se att en person har en funktionsnedsättning. Du kan inte se om någon behöver ha extra hjälp för att kunna förstå, koncentrera sig eller sitta still.

## **SEXUELL LÄGGNING**

Med sexuell läggning menas om en människa blir kär i en man, i en kvinna eller både män och kvinnor. Den som blir kär i en person av samma kön kallas homosexuell. Den som blir kär i en person av motsatt kön kallas heterosexuell.

Den som blir kär i både män och kvinnor kallas bisexuell. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av vem hon blir kär i. Det är diskriminering.

## **ÅLDER**

Ålder talar om hur gammal en människa är. Du får inte behandla en människa annorlunda på grund av hennes ålder. Det kan vara diskriminering.