# DSCF0881

**Likabehandlingsplan**

**2023 – 2024**

**Plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Gemla skola**

# Likabehandlingsplan för Gemla skola, förskoleklass och fritidshem Utbildningsförvaltningen Växjö Kommun

### Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan för Gemla skola, förskoleklass och fritidshem

Verksamhetsmål, vision och uppdrag 4

Uppföljning av föregående års likabehandlingsplan, läsåret 2022-2023 5

Mål 5

Åtgärder 5

Resultat 6

Mål och åtgärder för främjande insatser läsåret 2023 – 2024 6

Delaktighet i arbetet med likabehandlingsplanen 7

Vad som händer när någon blivit kränkt 9

Att anmäla kränkande behandling eller diskriminering 9

Bilagor

Bilaga A: Rutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling

Bilaga B: Växjö kommuns värdegrund

Bilaga C: Definitioner

Bilaga D: Diskrimineringsgrunderna

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dokumenttyp**  Enhetsspecifikt styrdokument | **Fastställd**  Gemla skola 2023-08-09 | **Senast ändrad**  Gemla skola 2023-08-09 |
| **Dokumentinformation**  Varje enhet ska årligen upprätta dokumentation som klargör vilka riktlinjer och rutiner som verksamheten har för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, samt följa upp och utvärdera dessa. Varje enhet ska även upprätta en plan med en översikt av de åtgärder som behövs för att förebygga eller förhindra kränkande behandling, och vilka åtgärder som avses genomföras under det kommande året; föregående års genomförande av de planerade åtgärder ska redogöras för.  Likabehandlingsplanen möter de krav som ställs på utbildningsanordnaren i diskrimineringslagen och skollagen. | |

### Verksamhetsmål, vision och uppdrag

### Gemla skola har ca 216 elever mellan 6 och 12 år. Likabehandlingsplanen omfattar fritidshem, förskoleklass och grundskola åk 1 – 6.

Ansvarig för planen: Magnus Elmqvist, rektor ([magnus.elmqvist@vaxjo.se](mailto:magnus.elmqvist@vaxjo.se))

### Planen gäller från

2023-08-09

### Planen gäller till

2024-08-31

**Utbildningsnämndens verksamhetsmål**

Barn och elever i våra verksamheter känner trygghet och trivsel. De får det stöd och

den stimulans som krävs, att de kan utveckla sina förmågor, så långt det är möjligt

och att deras kreativitet, engagemang, nyfikenhet förstärks och utvecklas. Ett fördjupat och dokumenterat analysarbete på alla nivåer leder till slutsatser som ligger till grund för att uppnå detta.

**Gemla skolas vision**

Vår skola är en skola för alla, där varje elev känner trygghet, får utrymme för sin kreativitet och behåller sin naturliga vetgirighet.

Hos oss får varje elev möjlighet att utveckla sina intressen och starka sidor, men får också möta nya och okända utmaningar. Varje individ utvecklar sina kunskaper, förmågor och sin sociala kompetens maximalt.

**Gemla skolas mål rörande värdegrundsarbetet**

På Gemla skola blir ingen elev diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling. Vi skapar bästa möjliga förutsättningar för eleverna genom att utgå från att alla har unika förmågor, förutsättningar, behov och kapaciteter.

Skolan och fritidshemmet erbjuder ett positivt klimat där alla känner sig trygga. Vi har en öppen och familjär stämning, där alla får vara med att bidra.

I vardagen syns detta genom att:

* Vi säger hej till varandra!
* Vi har ett vänligt bemötande mot varandra!
* Vi lyssnar på varandra!
* Vi hjälper och uppmuntrar varandra!
* Vi säger stopp om någon blir illa behandlad!

**Likabehandlingsplanen**

Likabehandlingsplanen utgörs dels utav den plan mot kränkande behandling som krävs i skollagen, dels utav den dokumentation av aktiva åtgärder mot diskriminering som krävs i diskrimineringslagen. Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker ett barns värdighet. En plan mot kränkande behandling ska finnas för varje enhet och rektor ansvarar för att den upprättas.

### UPPFÖLJNING AV FÖREGÅENDE ÅRS LIKABEHANDLINGSPLAN LÄSÅRET 2022 – 2023

**Mål**

* Skolan och skolgården är en trygg plats att vara på för alla.
* Nolltolerans mot nedsättande och elaka kommentarer.
* Alla elever känner förtroende för någon vuxen.
* Alla elever känner sig trygga i omklädningsrummet.
* Alla elever känner sig trygga i väntan på skolskjuts och under färden.

**Målen uppnåddes genom att:**

* Klasslärarna gick igenom och förklarade *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* vid terminsstart. Eleverna gavs då också möjlighet att diskutera och komma med förslag
* Förankring av *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* vid höstens samtliga föräldramöten
* Varje klassråd diskuterade arbetsmiljö, stämning och eventuella kränkningar. De frågorna togs sedan upp på arbetsplatsträffar och i elevhälsoteamet.
* Värdegrundsarbetet pågick under hela läsåret i respektive klass/stadie.
* Psykosocial trivsel togs upp på utvecklingssamtalen.
* Eleverna gick tillsammans med läraren igenom skolans trivselregler i början av terminen. Förslag till förändringar togs vidare till elevrådet.
* Mobiltelefoner samlades in i början av skoldagen och återficks vid skoldagens slut/fritidstidens slut
* Vi anordnade åldersblandade aktiviteter av olika slag under läsåret (t.ex. fadderverksamhet, hälsovecka ”Springloppet”, musiksamlingar vid högtider, mångkamp mm). F-3 hade gemsamma aktiviteter
* Vuxennärvaro på raster, vid bussen, omklädningsrum, samt i korridorer.
* Rastfadderverksamhet av frivilliga vuxna.
* ”Trygghetsvandring” – Skolan och dess omgivning kartlades för att hitta de platser som skapar otrygghet och tillfällen till diskrimineringar/kränkningar
* Skolledningen såg till att elever och personal regelbundet utbildades i frågor som rör mobbning, trakasserier, kränkande behandling och diskriminering.
* Skolan har ett elevhälsoteam (rektor, skolsköterska, kurator och speciallärare) som kallas samman vid misstanke om att någon blivit utsatt för kränkning.
* Vid akuta situationer avbryts ordinarie verksamhet för att man omedelbart ska kunna ta tag i situationen.

**RESULTAT**

Pedagogerna har tillsammans med eleverna haft trygghetsdiskussioner i klasserna. En ”trygghetsvandring” med elevrådsrepresentanter och rektor har genomförts för att hitta eventuella platser som skapar otrygghet och utgör tillfällen till diskrimineringar/kränkningar.

Den anonyma kommunala skolenkäten som gjordes under våren 2022 visade att eleverna känner trygghet med pedagogerna, men något lägre med klasskamraterna. Många av eleverna trivs bra i skolan och de känner trygghet och arbetsro. Platser som upplevs som otrygga är enligt ett fåtal elever skogen och dungen.

Personalen måste, trots goda resultat, fortsätta att arbeta med det förebyggande arbetet för att öka tryggheten och trivseln bland eleverna. På elevråd och klassråd fortsätter eleverna med att komma med förslag på vad de tycker skapar en god trivsel och vad som kan öka tryggheten på skolan.

**MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE INSATSER LÄSÅRET 2023 – 2024**

**Mål**

* Skolan och skolgården är en trygg plats att vara på för alla.
* Nolltolerans mot nedsättande och elaka kommentarer.
* Alla elever känner förtroende för någon vuxen.
* Alla elever känner sig trygga i omklädningsrummet.
* Alla elever känner sig trygg i väntan på skolskjuts och under färden.

**Målen uppnås genom att:**

* Klasslärare går igenom och förklarar *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* varje terminsstart. Eleverna ska då också ges möjlighet att diskutera och komma med förslag, (se bilaga D)
* All personal på skolan ska föregå med gott exempel vad gäller bemötande – att arbetsklimatet är vänligt och respektfullt och där alla respekterar varandra.
* Förankring av *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* vid höstens samtliga föräldramöten
* Varje klassråd diskuterar arbetsmiljön med särskild hänsyn till psykosocial trivsel samt eventuella kränkningar. De frågorna kan sedan tas upp på arbetsplatsträffar och i elevhälsoteamet.
* Värdegrundsarbete fortgår under hela läsåret i respektive klass.
* Psykosocial trivsel tas upp vid utvecklingssamtalen.
* Eleverna går tillsammans med läraren igenom skolans trivselregler i början av varje termin. Förslag till förändringar tas vidare till elevrådet.
* Mobiltelefoner samlas in i början av skoldagen och återfås vid skoldagen/fritidstidens slut.
* Skolkuratorn har möjlighet att vid behov arbeta tillsammans med personalen genom handledning i psykosociala frågor rörande enskilda elever, mindre grupper eller i klass.
* Skolan anordnar åldersblandade aktiviteter av olika slag under läsåret (t.ex. fadderverksamhet mellan klasserna, hälsovecka, ”Springloppet”, musiksamlingar vid högtider, mångkamp och skapande skola).
* Det är alltid vuxna närvarande på raster (större närvaro av vuxna i skogen och dungen), vid bussen och i omklädningsrummen.
* Vid förmiddagsrast samt lunchrast finns rastfaddrar som utgörs av frivilliga vuxna.
* Elevrådet gör en gång varje termin en trygghetsvandring för att hitta eventuella platser som skapar otrygghet och utgör tillfällen till diskrimineringar / kränkningar.
* Skolledningen bör se till att elever och personal regelbundet utbildas i frågor som rör mobbning, trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
* Skolan har ett elevhälsoteam (rektor, skolsköterska, kurator och speciallärare) som kallas samman vid misstanke om att någon blivit utsatt för kränkning.
* Elevhälsoteamet ska arbeta för att bli mer synliga för eleverna genom att presentera sig och sin verksamhet i varje klass vid varje terminsstart.
* Vid akuta situationer avbryts ordinarie verksamhet för att man omedelbart ska kunna ta tag i situationen.
* All personal på skolan har skyldighet att rapportera misstanke om kränkning, mellan elever eller mellan personal och elever till rektorn.

### DELAKTIGHET I ARBETET MED LIKABEHANDLINGSPLANEN

**Elevernas delaktighet**

Enligt diskrimineringslagen ska eleverna delta i arbetet med likabehandlingsplanen mot kränkande behandling och i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Eleverna är delaktiga genom ett reellt inflytande utifrån ålder och mognad.

Alla klasser arbetar kontinuerligt med värdegrund som vävs in i den ordinarie undervisningen. På mellanstadiet har pedagogerna undervisning kring värdegrund och tillsammans med eleverna planerar och genomför främjande och förebyggande undervisning mot diskriminering och kränkande behandling. Dessa tas även upp vid behov när en kränkande situation uppstått.

På lågstadiet arbetar pedagogerna med de sju diskrimineringsgrunderna när en kränkande situation uppstår i verkligheten så att eleverna lättare kan förstå vad de innebär.

Varje klasslärare ska tillsammans med eleverna:

* genomföra ett arbete kring ordningsreglerna utifrån överenskommet arbetssätt
* kontinuerligt följa upp beslutade ordningsregler
* aktualisera och förankra likabehandlingsplanen, samt skollagen (kap 6)
* genomföra ett arbete om de sju diskrimineringsgrunderna med sina elever

Eleverna är även delaktiga genom kontinuerliga uppföljningar kring trygghet och studiero på klassråd och elevråd. Eleverna svarar två gånger per år på en enkät där frågor finns med om deras upplevelse av trygghet och studiero.

**Vårdnadshavarnas delaktighet**

På höstens föräldramöten och på föräldraråden under läsåret får vårdnadshavarna vidare information om klassens och skolans fortsatta arbete kring de främjande och förebyggande åtgärderna kring Likabehandlingsplanen. Vid dessa olika möten får vårdnadshavarna lämna synpunkter och förslag kring likabehandlingsarbetet. Likabehandlingsplanen finns också på skolans hemsida.

**Personalens delaktighet**

Personalen är delaktiga genom att kontinuerligt arbeta och följa de mål som Likabehandlingsplanen tar upp. Elevhälsan reviderar, förankrar, följer upp och utvärderar Likabehandlingsplanen årligen.

### VAD SOM HÄNDER NÄR NÅGON BLIVIT KRÄNKT

Personal, som får kännedom om att ett barn eller en elev eventuellt ha blivit utsatt för kränkande behandling inom verksamheten, är skyldig att anmäla detta till förskolechef eller rektor som i sin tur är skyldig att anmäla till huvudman. Skolan är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de anmälda kränkningarna och vidta de åtgärder som krävs för att reda ut den uppkomna situationen samt förhindra att kränkande behandling sker i framtiden.

Alla anställda kan enkelt via ett webbformulär på intranätet/skolportal anmäla att en händelse har inträffat. Genom DF RESPONS meddelas ansvarig rektor via e-post om att en händelse har inträffat. Rektor väljer sedan om han/hon själv ska utreda händelsen eller om ärendet ska delegeras till annan personal i verksamheten, exempelvis till en lärare eller kurator. Den som är ansvarig för utredningen dokumenterar den i DF RESPONS. Uppföljning av händelsen hanteras också i systemet. Huvudmannen kan följa hela ärendeprocessen i systemet.

**Huvudmannen ska enligt skollagen se till att varje förskola och skola genomför åtgärder för att förebygga och förhindra kränkande behandling. Dessutom ska en årlig plan mot kränkande behandling upprättas. På motsvarande sätt ställer diskrimineringslagen krav på att utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Utbildningsanordnaren ska skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.**

**ATT ANMÄLA KRÄNKANDE BEHANDLING ELLER DISKRIMINERING**

Du som vårdnadshavare eller elev behöver inte själv anmäla till huvudmannen eller rektor, utan det räcker att berätta att du som elev eller ditt barn upplevt sig vara kränkt till vem som helst i personalen som du känner dig bekväm att tala med.

|  |
| --- |
| Bilaga ARutin för anmälan, utredning, vidtagande av åtgärder och uppföljning av kränkande behandling  1. När personal får kännedom om att en händelse inträffat där en elev anses ha upplevt sig vara kränkt ska personal anmäla detta till rektor via DF Respons.    * Om händelsen involverar skador eller tillbud ska en anmälan också upprättas i STELLA. STELLA-anmälningar hanteras separat och ersätter inte anmälan om kränkande behandling.      1. Rektor ska skyndsamt utreda händelsen och vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ytterligare kränkande behandling i framtiden. Om utredningen har visat att ingen kränkande behandling har kunnat konstateras ska inte uppföljningen utföras; ärendet avslutas i dessa fall. 2. Rektor ska följa upp oavslutade ärenden inom ett 1-3 veckor för att utvärdera om åtgärderna har förhindrat nya händelser av kränkande behandling.    * Om uppföljningen visar att åtgärderna inte förhindrat ytterligare kränkningar ska rektor vidtanya åtgärder. Nya uppföljningar av åtgärderna görs kontinuerligt till dess att kränkningarna har upphört. Eventuellt nya kränkningar anmäls och utreds som separata ärenden. 3. Rektor ska avsluta ärendet när kränkningarna har upphört. |

### Bilaga B

### Växjö kommuns värdegrund

Växjö kommunkoncern har en gemensam värdegrund. Den utgörs av fyra värderingar som gäller för alla som jobbar i kommunkoncernen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att leverera en god kommunal service och vara en attraktiv arbetsplats med en god arbetsmiljö. Det bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Värderingarna fungerar tillsammans - vi ska leva upp till dem samtidigt. Ingen är viktigare än den andra. De gäller både i relation till vår omgivning och till varandra som kollegor. Det vill säga att vi har samma förhållningssätt internt som externt.

* Vi möter alla med respekt
* Vi kan jobbet
* Vi gör verksamheten bättre
* Vi skapar en hållbar framtid

Värdegrunden förenar oss alla i kommunkoncernen. I praktiken berättar den för oss vad som är viktigt i vardagen. Det syns och märks den dag vi alla lever efter samma värdegrund. Kommer man utifrån förstår man hur det är här – och det är bra. Det skapar tydlighet och trygghet.

**Vi möter alla med respekt**

För oss i Växjö kommunkoncern har alla människor ett lika värde med olika behov och förutsättningar. Därför lyssnar vi aktivt för att förstå varandra. Vi ser möjligheten i varje möte. Vår dialog är saklig och öppen. Vi hjälps åt att skapa tydlighet. Vi tar till vara andras kompetens och bejakar olikheter. Vi visar hänsyn till varandras ansvarsområden. Vi bryr oss om varandra. Därför håller vi vad vi lovar. Detta skapar trygghet.

**Vi kan jobbet**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern har uppdraget att göra nytta för alla i kommunen. Vi tar reda på vad som förväntas av oss och genomför jobbet på bästa sätt. Vi är nyfikna och söker självständigt ny kunskap. Vi reflekterar över vad vi gör och pratar med omgivningen för att ständigt utvecklas i vår roll. Detta gör oss professionella. Vi samarbetar för då blir vi bättre.

**Vi gör verksamheten bättre**

Vi i Växjö kommunkoncern förbättrar verksamheten med utgångspunkt i behoven hos de vi är till för. För att vi ska bli bättre sätter vi utmanande mål som vi följer upp. Då ökar värdet på vår service över tid. Vi utvecklas och är nyfikna på omvärlden. Vi delar med oss av information och idéer. Så gör vi alla skillnad.

**Vi skapar en hållbar framtid**

Vi som jobbar i Växjö kommunkoncern analyserar och agerar för att skapa långsiktiga ekonomiska, sociala och ekologiska effekter - samtidigt. Det vi gör idag spelar roll imorgon. Vi tar ansvar och har modet att genomföra de långsiktiga förändringar som krävs. Vi är goda förebilder och skapar ett samhälle för alla, samtidigt som vi hushåller med våra resurser.

**Bilaga C**

**Definitioner**

**Diskriminering**– missgynnande med koppling till diskrimineringsgrund (förutsätter ett maktförhållande) t.ex. om skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever.

**Trakasserier**– kränkande behandling med koppling till diskrimineringsgrund

**Kränkande behandling** – handling som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund t.ex. att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas

**Konflikter**

Ibland kan det vara svårt att skilja kränkningar från konflikter och bråk. Därför är det viktigt att definiera skillnaden mellan konflikt och kränkningar.

Konflikt betyder ursprungligen sammanstöta, råka i strid, kämpa. Generellt handlar

konflikter om att två eller flera eftersträvar samma resurser (saker, bekräftelse, inflytande).

Parterna i en konflikt ser varandra som jämbördiga. Konflikter upplevs ofta som ansträngande av inblandade och omgivningen. Konflikter kan utvecklas till mobbning eller

kränkningar, men de kan också bli konstruktiva och skapande om de hanteras rätt. Konflikter

kan hanteras genom att de inblandade ändrar uppfattning om alternativen, hittar nya

alternativ eller lägger konflikten åt sidan

För att konflikter ska bli konstruktiva och givande är det viktigt att eleverna lär sig

konflikthantering.

**Kränkande behandling**

Kränkande behandling innebär att en eller flera personer kränker principen om människors lika värde utan koppling till de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkningar kan vara:

**Verbala** (t.ex. att bli hotad, svordomar, fula ord, könsord eller förolämpningar)

**Psykosociala** (t.ex. utsätta någon för utfrysning, ryktesspridning, skratt, suckar, miner, blickar).

**Fysiska** (t.ex. utsätta någon för slag, knuffar eller att ha sönder annans ägodel)

**Text- och bildburna** (t.ex. klotter, brev, lappar, sms, e-post, mms)

Kränkningen kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande och då kallas det mobbning. Mobbning finns inte längre med som begrepp i lagstiftningen som styr likabehandlingsarbetet, men eftersom begreppet fortfarande används i dagligt tal så är det viktigt att definiera det. En elev som känner sig kränkt av en negativ handling från någon annan har rätt att bli hjälpt även om handlingen inte upprepas.

En viktig utgångspunkt är att den som uppger att hon eller han har blivit kränkt alltid ska tas på allvar. Det är individen som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad och kränkande.

Det är också viktigt att se att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling kan ske även på gruppnivå. Vi som arbetar i skolan måste därför vara öppna i vår tolkning och se händelsen ur olika perspektiv för att hitta den bästa lösningen. Därför använder vi numera begreppet kränkning som är vidare än mobbning och innefattar både trakasserier och kränkande behandling.

Definitionerna gäller i lika hög grad kränkningar mellan barn, som vuxen mot barn och barn mot vuxen.

**Kränkningar på nätet**

Både verbal och psykisk mobbning kan ske digitalt, det som ibland kallas e-mobbning.

Mobbningen sker då på internet eller mobilen. Det vanligaste är elaka kommentarer eller bilder i sociala medier samt kränkningar via sms. Att inte bjuda in en person till gemenskapen i en grupp är ett sätt att frysa ut någon på nätet. Spridningseffekten på nätet är en faktor som många inte tänker på och det finns risk att en elak kommentar eller bild når långt utanför den närmaste kretsen. Detta gör att det är svårt att göra någon gränsdragning mellan kränkning och mobbing, eftersom en delad bild kan spridas vidare. Detta gör att en kränkning som egentligen bara har utförts en gång kan upplevas som att den utförs igen och igen.

**Trakasserier och sexuella trakasserier**

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

**Repressalier**

Med repressalier avses när ett barn, elev eller ungdom har anmält någon ansvarig person för kränkande behandling eller medverkat i en utredning så får barnet/eleven/ungdomen inte bestraffas som en följd av det.

**Bilaga D**

**Diskrimineringsgrunderna**

Från och med den 1 januari 2017 gäller nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. De nya reglerna gäller för förskolan, skolan och annan verksamhet som regleras i skollagen och finns i diskrimineringslagen. Skollagens regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling har inte ändrats.

Reglerna om aktiva åtgärder mot diskriminering finns i 3 kapitlet diskrimineringslagen. För förskolan, skolan och annan verksamhet som regleras i skollagen är en av nyheterna i diskrimineringslagen att skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder har utvidgats till att omfatta alla diskrimineringsgrunder. Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter ska omfatta diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Nytt är också en skyldighet att genomföra arbetet med aktiva åtgärder enligt ett övergripande ramverk. Det har också införts en skyldighet att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Kravet på en likabehandlingsplan har ersatts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation.

**Skollagens regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling har inte ändrats**

I 6 kapitlet skollagen finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Dessa regler har inte ändrats. Det innebär att huvudmannen för en förskola, skola eller annan verksamhet som regleras i skollagen även fortsättningsvis är skyldig att se till att det i varje verksamhet (till exempel i varje förskola eller skola) bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Huvudmannen ska se till att det dels genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling, dels årligen upprättas en plan mot kränkande behandling. Planen mot kränkande behandling ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever samt 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. Det finns i 6 kapitlet skollagen också regler om förbud mot kränkande behandling och repressalier och om skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling. Dessa regler har inte heller ändrats.

**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.

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.

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

**Kön**

Begreppet kön innebär att någon juridiskt 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 självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser 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 tex. homosexuell, heterosexuell och bisexuell.

**Ålder**

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

**Indirekt diskriminering**

Ett barn eller en elev missgynnas genom att till synes neutrala regler, strukturer eller arbetssätt tillämpas så att det får en diskriminerande effekt i praktiken.

Exempel kan vara:

Att inte få bära huvudduk, kippa eller turban.

Att p.g.a. religiösa orsaker inte kunna äta den erbjudna lunchen.

Att hänsyn inte tas vid schemaläggning och provplanering eller att elever kan behöva ledigt vid religiösa helgdagar.

Att välja läromedel/material som diskriminerar.