



Vårgårda kommun

# Plan mot diskriminering och kränkande behandling

## Lindbladskolan 4-6

---

**Planen är en arbetsbeskrivning för hur skolans personal ska upprätthålla en verksamhet där varje barn känner sig trygg och respekterad för den de är.**

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för Lindbladskolan 4-6 inklusive fritidshem gäller under perioden 20201001-20211001. Planen är upprättad av skolans rektor Sture Wängberg i samarbete med skolans personal, elever och vårdnadshavare. Likabehandlingsplanen bygger på 3 kap. 16 § diskriminerings-lagen (2008:567) samt 14 kap. 8 § skollagen (2010:800).

*Dokumentet är tillgängligt för vårdnadshavare på SchoolSoft.*

Dokumentet  
*Fastställt 2020-09-23*

Dokumentet giltighetstid:  
*Dokumentet är giltigt till dess att ny Likabehandlingsplan upprättas. Utvärdering och ny Likabehandlingsplan upprättas inför varje läsår och fastställs i september.*

# Innehållsförteckning

<b>Plan mot diskriminering och kränkande behandling .....</b>	<b>1</b>
<b>Lindbladskolan 4-6 .....</b>	<b>1</b>
<i>Vision .....</i>	<i>3</i>
<i>Målsättning.....</i>	<i>3</i>
<i>Inledning.....</i>	<i>3</i>
<b>FÖREBYGGA diskriminering, kränkande behandling och trakasserier .....</b>	<b>4</b>
<b>Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier .....</b>	<b>6</b>
<i>Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling .....</i>	<i>8</i>
<b>Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling .....</b>	<b>9</b>
<i>Arbetsgång för personal om elev utsätts för KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev .....</i>	<i>10</i>
<i>Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal.....</i>	<i>12</i>
<i>Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen .....</i>	<i>13</i>
<b>Uppföljning och utvärdering.....</b>	<b>13</b>
<i>Definitioner av begrepp.....</i>	<i>14</i>
<i>Diskrimineringsgrunder.....</i>	<i>15</i>
<i>Aktuella bestämmelser.....</i>	<i>15</i>

## Vision

”Vi vill varandra väl och gör varandra bra”.

På vår skola ska alla elever få möjlighet att känna tillit till sin egen förmåga och i trygg miljö kunna utvecklas så att de känner självförtroende inför framtiden.

## Målsättning

I skolans och fritidshemmets uppdrag ingår utöver kunskaper och färdigheter även förståelse för och ett avståndstagande från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Lindbladskolan präglas av demokratiska värderingar.

- Vi vill skapa en miljö där hänsyn och ömsesidig respekt präglar umgängestonen.
- Vi ser olikheter som en tillgång.
- Vi vill att alla elever och all personal känner sig sedda och att ingen utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkningar.

## Inledning

För att ta fram en plan som uppfyller lagens krav, där de olika delarna diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ingår har följande process valts:

De två planerna, årlig plan mot kränkande behandling samt likabehandlingsplan mot diskriminering och trakasserier, sammanförs i ett dokument i enlighet med riktlinjer från BEO. <http://korta.nu/n75r4>

Planen förankras genom dialog i följande forum:

- Elevråd tillsammans med rektor vilket har förberetts i klassråd
- Fritidsråd tillsammans med fritidspersonalen
- Skolrådet (representanter vårdnadshavare) tillsammans med rektor
- Arbetslagen på skolan och fritidshemmet
- Planen utvärderas och upprättas årligen och nya mål fastställs

## **FÖREBYGGA diskriminering, kränkande behandling och trakasserier**

### **Det är rektors ansvar att:**

- Se till att all personal, elever och vårdnadshavare känner till att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna på skolan och i fritidshemmet.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt att förebygga diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck samt kränkande behandling och trakasserier.
- Årligen utvärdera och upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med personal, elever och vårdnadshavare. Dessa två planer sammanförs i en plan.
- Om skolan eller fritidshemmet får kännedom om att diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.
- Se till att skolans och fritidshemmets personal har ett gemensamt system för hur de anmäler, utreder och dokumenterar upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtagits.
- Kontakta andra myndigheter vid behov.

### **Det är lärares, fritidspedagogers och annan personals gemensamma ansvar att:**

- Följa skolans/fritidshemmets plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som hen förmedlar genom sin undervisning och sträva efter likabehandling.
- Påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan och i fritidshemmet.
- Se till att åtgärder vidtas då diskriminering, kränkande behandling och trakasserier misstänks, anmäls eller upptäcks.
- Dokumentera misstänkt, anmäld eller upptäckt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier samt de åtgärder som vidtas.
- Bevaka att utredda fall av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier följs upp, där den enskilda läraren, fritidspedagogen eller annan personal är berörd.
- Bemöta elever och kollegor på ett respektfullt sätt.
- Arbeta för att allas våra olikheter berikar vår verksamhet.

### **Det är alla elevers gemensamma ansvar att:**

- Påtala diskriminering, kränkande behandling och trakasserier som förekommer på skolan och i fritidshemmet.
- Bemöta elever, lärare, fritidspedagoger och övrig personal på ett respektfullt sätt.

### **Det är alla vårdnadshavare gemensamma ansvar att:**

- Ta del av och handla i enlighet med den här planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Ta aktiv del av information från skolan.
- Vara aktiva i elevernas lärande och utveckling.
- Arbeta tillsammans med skolan mot våra gemensamma mål.

- Vara uppmärksamma på om någon elev inte har det bra på skolan och då informera skolans personal (information om utsatta elever kan inte återkopplas till uppgiftslämnaren på grund av sekretesskäl, om annat än vårdnadshavare).

### **Verksamhetsformer som omfattas av planen**

Lindbladskolan 4-6:s verksamhet (grundskola och fritidshem), där stor samverkan med Lindbladskolan F-3 sker.

### **Ansvarsförhållande**

All personal är ansvarig för det löpande arbetet och rapporteringen vid tillbud samt dokumentationen av dessa enligt mall. Studieledare och Elevhälsan ska aktivt stödja personalen i arbetet.

Ytterst ansvarig för alla åtgärder och att planen är uppdaterad och förankrad bland personalen är huvudmannen som på delegation gett rektor uppdraget vid den enskilda enheten.

### **Kontaktuppgifter till rektor**

Rektor Lindbladskolan 4-6

Sture Wängberg

[sture.wangberg@vargarda.se](mailto:sture.wangberg@vargarda.se)

telefon 0322-600929

## Främja arbetet mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
<b>Ordningsregler</b>	Ordningsreglerna har tagits fram i samråd med elever, lärare, vårdnadshavare samt rektor. Klasserna och fritidsgrupperna diskuterar dessa vid varje terminstart. I början av läsåret publiceras ordningsreglerna för elever och vårdnadshavare på SchoolSoft. De ombeds läsa igenom dem och tala med sina barn om innebörden.	Personal	Fortlöpande under läsåret
<b>Undervisningen</b>	Utbildningen utformas utifrån våra grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Arbetet för att främja och förebygga diskriminering, kränkande behandling och trakasserier genomsyrar vår verksamhet övergripande och inte genom enskilda projekt eller enstaka tillfälliga insatser.	Personal	Fortlöpande under läsåret
<b>Klassråd/Fritidsråd</b>	Klassråd/Fritidsråd sker regelbundet. På rådet fattar klassen beslut bland annat om gemensamma regler och eleverna kan ta upp sådant som berör gruppen enskilt eller skolmiljön. Frågor av det senare slaget förs vidare till elevrådet av klassens elevrådsrepresentanter och till rektor av fritidspersonalen. Rådet är viktigt ur demokrati- och likabehandlingssynpunkt, eftersom det är en grundläggande princip att alla har en röst och att varje röst är lika mycket värd.	Arbetslag Fritidspersonal	Inför Elevrådsmöte
<b>Elevråd</b>	Elevråd hålls på skolan cirka fyra gånger per termin, oftare vid behov. Liksom klassrådet utgör elevrådet grundläggande träning i och förståelse för demokratiska principer. Elevrådet syftar också till att göra eleverna delaktiga i skolans verksamhet, samt att ge eleverna möjligheter att vara med och påverka deras vardag i skolan.	Rektor	Fyra gånger per termin

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
<b>Trivselsamtal</b>	Fritidspedagogerna erbjuder individuella samtal med alla elever/vårdnadshavare för att samtala om hur eleverna upplever sin fritidsvistelse, trivsel och vad de skulle vilja förändra.	Fritidspedagoger	En till två gånger/läsår
<b>Utvecklingssamtal</b>	Varje termin håller lärare utvecklingssamtal med elev och vårdnadshavare. Vid detta samtal förs även en dialog kring trivsel, arbetsmiljö, trygghet och hur eleven upplever skolans verksamhet.	Arbetslag	En gång/termin
<b>Utevistelse</b>	Under varje rast finns vuxna ute bland eleverna. Det finns en tydlig organisation/schema kring de vuxnas närvaro på rasterna, vilken följs upp, utvärderas och justeras regelbundet i samband med LSG, arbetslagsmöten, EHM (elevhälsomöten) samt APT (arbetsplatsträffar).	Rektor och personal	Varje dag
<b>Rastaktiviteter</b>	Fritidspersonalen ordnar återkommande rastaktiviteter. Syftet är att främja tillsammanskänsla bland eleverna och skapa positiva möten.	Fritidspedagoger	Dagligen,
<b>Uppstartsvecka</b>	Uppstartsvecka genomförs en gång per läsår. Syftet med denna vecka är att bygga upp ett gott klimat tillsammans på Lindbladskolan.	Rektor och personal	Augusti
<b>EHM (Elevhälsomöte)</b>	Varje vecka träffar rektor EHM för att samråda kring elevärenden samt föra dialog kring klimatet i skolan. Elevhälsans professioner består av skolkurator, skolsköterska, skolpsykolog, rektor, specialpedagog och speciallärare. EHM:s främsta uppgift är att arbeta förebyggande både när det gäller elever i behov av särskilt stöd samt utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling. EHM återkopplar till berörd personal, elever och vårdnadshavare.	Rektor, specialpedagog	Fyra tillfällen/månad
<b>Personalmöten</b>	Personalen träffas regelbundet under arbetslagstid, då vi aktualiserar samt följer upp elevernas trivsel och känsla av trygghet.	Rektor och arbetslag	Varje vecka

## Upptäcka diskriminering och annan kränkande behandling

Insats	Innehåll	Ansvarig	Tidpunkt
<b>Raster</b>	De vuxna iakttar det sociala samspelet på raster och kan själva se eller bli uppmärksammade på konflikter. Eleverna tar kontakt med rastvärdande personal på skolan om de upplever trakasserier eller kränkande behandling.	Personal och rektor	Varje dag
<b>Samtal</b>	De vuxna lyssnar och för spontana samtal med elever om trivsel, respekt och ansvar. Den vuxne är lyhörd och reagerar på vad eleverna signalerar.	Personal	Fortlöpande under läsåret
<b>Trivselenkät</b>	Enkäten genomförs inom grundskolan två gånger per år för att följa upp hur eleverna upplever klimatet i skolan. Enkäten redovisas för elever, personal samt vårdnadshavare.	Rektor, specialpedagog och personal	November och april
<b>Samordnare av utredningen</b>	Samordnare av utredningen ansvarar på uppdrag av rektor för utredning av ärenden kring diskriminering, kränkning och trakasserier. Rektor får återkoppling av samordnare av utredningen vid behov. Ärenden som tas upp av samordnare av utredningen gäller både skola och fritids.	Rektor och Samordnare av utredningen	Arbetas med fortlöpande
<b>Arbetslag</b>	När arbetslagen träffas sker kontinuerliga samtal om det sociala klimatet i skolan och vad vi vuxna kan göra för att stötta eleverna.	Arbetslag	Varje vecka
<b>Undervisnings-material</b>	Personal på skolan och fritidshemmet granskar undervisningsmaterial samt den litteratur skolan/fritidshemmet använder i sin verksamhet. Om personalen uppmärksammar litteratur eller undervisningsmaterial som kan uppfattas diskriminerande eller kränkande ska rektor genast kontaktas för en bedömning. Material som kan uppfattas diskriminerande eller kränkande ska genast gallras bort.	Lärare, fritidspersonal, rektor	Fortlöpande under läsåret
<b>Utvecklingssamtal</b>	Under utvecklingssamtalet diskuterar elev, lärare och vårdnadshavare elevens känsla av trygghet och studiero.	Lärare	En gång per termin



## Utreda och åtgärda - diskriminering och annan kränkande behandling

Ytterst ansvarig för att inga elever eller vuxna på skolan/fritidshemmet diskrimineras, kränks eller trakasseras är rektor. För att uppnå målet att alla behandlas väl och lika behöver alla på skolan/fritidshemmet känna ansvar för att uppmärksamma och rapportera diskriminering och kränkning. Eleverna gör det efter förmåga, för de anställda vuxna är det en skyldighet.

**Arbetsgång för personal om elever är i KONFLIKT med varandra:**

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
1 Upptäckt av konflikt	Den personal som upptäcker konflikt ska genast ingripa. Då den akuta situationen åtgärdats meddelas elevernas mentor.	Personal	Omedelbart
2 Samtal med utsatt	Mentorn/arbetslaget som ansvarar för aktuell klass/grupp talar med den som utsatts i konflikten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• klargör vad som hänt och om det hänt tidigare</li> <li>• förklara att kränkningar inte får förekomma och förklara att åtgärder sätts in</li> <li>• bestäm en tid för uppföljning cirka en vecka senare</li> <li>• klargör även att eleven genast ska komma till mentorn/arbetslaget om något händer</li> <li>• mentorn/arbetslaget dokumenterar samtalet</li> </ul>	Mentor/arbetslag	I samband med samtalet
3 Samtal med aktör	Mentorn/arbetslaget talar med den/de som är aktör/er i konflikten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• om flera personer deltagit talar de vuxna med dem en och en</li> <li>• förklara att kränkningar inte accepteras och inte heller får förekomma enligt lag, och att de genast ska upphöra.</li> <li>• gör upp en plan för hur detta ska gå till</li> <li>• bestäm en tid för uppföljning cirka en vecka senare</li> <li>• dokumentera samtalet</li> </ul>	Mentor/Arbetslag	I samband med samtalet
4 Kontakta vårdnadshavare	kontakta inblandade elevers vårdnadshavare berätta om vad som hänt och vad som nu beslutats enligt uppsatt plan, dokumentera samtalen	Mentor/arbetslag	Avstämning en gång per månad, ärenden arbetas med fortlöpande

## Arbetsgång för personal om elev utsätts för KRÄNKANDE BEHANDLING av annan elev

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
5 Informera rektor	Mentor/arbetslag informerar rektor om vad som har hänt och vad som har gjorts. Om elev upplever sig kränkt gör rektor en kränkingsanmälan till nämnden samt startar en kränkingsutredning. En pedagog får då i uppdrag av rektor vars samordnare av utredningen, se nedan.* Rektor informerar EHM.	Mentor/arbetslag	Efter att ovanstående genomförts
6 Uppsikt	Eleverna hålls under uppsikt	Mentor/arbetslag	fortlöpande
7 Uppföljande samtal	Uppföljande samtal hålls enligt plan i steg 2 och 3. <input type="checkbox"/> Kontakta vårdnadshavare för att delge information om läget <input type="checkbox"/> Eleverna hålls även fortsättningsvis under uppsikt. <input type="checkbox"/> Dokumentera samtalen.	Mentor/arbetslag	Enligt handlingsplan
8a Kränkning upphör	Ärendet avskrivs. Elever informeras Vårdnadshavare informeras.	Rektor Mentor/arbetslag	Enligt handlingsplan
8b Kränkning upphör inte*	Samordnare av utredningen kopplas in på uppdrag av rektor. <input type="checkbox"/> Samordnare av utredningen kallar inblandade elever till ett samtal, aktör och utsatt var för sig. <input type="checkbox"/> En handlingsplan upprättas för att komma till rätta med problemet. <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras i samtalsanteckningar. <input type="checkbox"/> Vårdnadshavare kontaktas av Samordnare av utredningen för att informeras om hur arbetsgången fortskrider med elever och arbetslag samt om vårdnadshavares viktiga roll i samarbetet.	Mentor/arbetslag Samordnare av utredningen Rektor	När kränkning inte upphör trots insats
9 Genomförande och uppföljning av insatser	Handlingsplan framtagen av Samordnare av utredningen genomförs och följs upp enligt överenskommelse. Uppföljning dokumenteras.	Samordnare av utredningen	Enligt överenskommelse i handlingsplan
10 Uppföljning av insatser	Handlingsplanen framtagen av Samordnare av utredningen i samråd	Samordnare av utredningen, rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplanen

	<p>med utsatt och aktör följs upp enligt överenskommelse:</p> <p><input type="checkbox"/> Samtal med utsatt och aktör.</p> <p><input type="checkbox"/> Kontakt med vårdnadshavare.</p> <p><input type="checkbox"/> Samordnare av utredningen har avstämningar med rektor.</p>		
11a Kränkning upphör inte	Om kränkningarna eller trakasserierna ändå inte upphört vidtas ytterligare åtgärder, till exempel kontakt med andra myndigheter som socialtjänst eller polis.	Rektor	Omedelbart
11b Kränkning upphör	Ärendet avskrivs. Elever informeras. Vårdnadshavare informeras.	Samordnare av utredningen, mentor/arbetslag rektor	Enligt överenskommelse i handlingsplanen

## Arbetsgång om elev utsätts för kränkande behandling av personal

Insats	Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
<b>1</b> Upptäckt av kränkning	Händelsen anmäls till rektor av elev, vårdnadshavare eller personal. Elev kan också prata med annan vuxen som hen känner förtroende för. Anmälan dokumenteras och vid behov görs en kränkingsanmälan enligt rutiner.	Rektor	Omedelbart
<b>2</b> Samtal med vårdnadshavare	<input type="checkbox"/> Rektor informerar vårdnadshavare <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras	Rektor	I samband att anmälan tas emot
<b>3</b> Samtal med personal samt elev	Rektor utreder och åtgärdar: <input type="checkbox"/> Samtal med personal <input type="checkbox"/> Samtal med elev <input type="checkbox"/> Upprättar åtgärder och handlingsplan <input type="checkbox"/> Utredning och åtgärder dokumenteras.	Rektor	I samband med insatserna
<b>4</b> Informera facklig företrädare och skyddsombud	<input type="checkbox"/> Rektor informerar i samtal personals fackliga företrädare samt skyddsombud inom ramen för sekretess. <input type="checkbox"/> Samtalet dokumenteras	Rektor	I samband med samtalet
<b>5</b> Uppföljning 1	<input type="checkbox"/> Rektor följer upp ärendet med elev och hans vårdnadshavare. <input type="checkbox"/> Uppföljning dokumenteras	Rektor	Senast två veckor efter att händelsen anmälts.
<b>6</b> Uppföljning 2	<input type="checkbox"/> Rektor träffar den personal som kränkt eleven och samtar om hur undervisningen och möten med berörd elev fungerar. <input type="checkbox"/> Uppföljning dokumenteras	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
<b>7</b> Uppföljning 3	Rektor har efter behov ytterligare möte med elev och vårdnadshavare för att följa upp att kränkning upphört.	Rektor	Regelbundet enligt handlingsplan
<b>8a</b> Ärendet avslutat	Om kränkning upphör avskrivs ärendet Uppföljning sker nästkommande medarbetarsamtal.	Rektor	Enligt handlingsplan
<b>8b</b> Kränkning upphör inte	Om åtgärderna inte är tillräckliga tas kontakt med rektors chef samt personalavdelning för vidare insatser. Elev och vårdnadshavare kan vända sig till Barn- och elevombudsmannen <a href="http://www.skolinspektionen.se/BEO">www.skolinspektionen.se/BEO</a>	Rektor	När kränkning inte upphör trots insats

## Arbetsgång när vuxna kränker andra vuxna på arbetsplatsen

### Berörda

Kränkningar arbetstagare –arbetstagare

Kränkningar chef – anställd

Kränkningar anställd – chef

### Kontakt

Rektor kontaktas för utredning och insatser

Skolans skyddsombud samt utbildningschef kontaktas

Skyddsombud för rektorer samt utbildningschef kontaktas

## Uppföljning och utvärdering

1. Kartläggning av trivsel och problemområden.
  - a. *Tidpunkt: november/april*
  - b. *Ansvar: Rektor*
2. Sammanställning av kartläggningen presenteras för elever, vårdnadshavare och personal och nya åtgärder och insatser formuleras i samverkan mellan vuxna i skolan och elever.
  - a. *Tidpunkt: december/maj*
  - b. *Ansvar: Rektor och lärare*
3. Planen mot diskriminering och kränkande behandling utvärderas för att sedan upprätta en ny.
  - a. *Tidpunkt: maj - september*
  - b. *Ansvar: Rektor*
4. Under arbetslagsmöten, elevråd, elevhälsans möten samt möten med vårdnadshavare så kallat Samverkansråd, utvärderas och diskuteras fortlöpande, de insatser och åtgärder som görs.
  - a. *Tidpunkt: varje vecka; ett par gånger per termin*
  - b. *Ansvar: Rektor, lärare, elevhälsan*
5. Samordnande av utredning och rektor följer upp och utvärderar de ärenden kring kränkande behandling och diskriminering som samordnande av utredning har arbetat med. Resultatet av uppföljning och utvärdering visar hur vi arbetar vidare förebyggande.
  - a. *Tidpunkt: kontinuerligt*
  - b. *Ansvar: Rektor*
6. Under LSG följs Tillbudsrapporter upp i form av statistik över inlämnade rapporter. Där framgår bland annat osäkra platser på skolgården under raster, vilken typ av ärenden med mera. Statistiken lyfts och diskuteras nästkommande APT.
  - a. *Tidpunkt: en gång per månad*
  - b. *Ansvar: Rektor*

## Definitioner av begrepp<sup>1</sup>

**Direkt diskriminering** innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan. För att det ska röra sig om diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Man kan också i vissa fall diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad **indirekt diskriminering**. Med detta menas att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar ett barn eller en elev av skäl som har samband med en viss diskrimineringsgrund, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.

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

**Trakasserier** innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier innebär ett handlande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier behöver inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. För att underlätta läsningen inryms i den här skriften begreppet sexuella trakasserier i begreppet trakasserier.

Med **kränkande behandling** menas ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker ett barns eller en elevs värdighet.

Med **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 skollagen.

---

<sup>1</sup> - Definitionerna är bland annat hämtade direkt från allmänna råd för Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.

## Diskrimineringsgrunder

Med diskrimineringsgrunden *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.

Med diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet* menas nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Med *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.

Med *sexuell läggning* menas homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

*Religion eller annan trosuppfattning* kopplas till trosuppfattning som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning.

*Ålder* handlar om uppnådd levnadsålder.

## Aktuella bestämmelser

Skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Allmänna råd för Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling, Skolverket SKOLFS 2012:10.