VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsåret 2025-2026

VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

Innehåll

Inledning	**3**
Skollagen	**4**
Lgr 11	**4**
Diskrimineringslagen	**4**
Barnkonventionen	**4**
Definition av begrepp	**4**
Diskriminering	**5**
Kränkande behandling	**7**
Målsättningar för Plan mot diskriminering och kränkande behandling	**7**
Mål och åtgärder	**7**
Rutin vid anmälan	**9**
Förebyggande arbete	**10**
Rutin vid akut situation	**13**
Utvärdering av Plan mot diskriminering och kränkande behandling	**13**
Dokument för anmälan	**14**

Inledning

I 6 kap 8§ Skollagen (2010:800) framgår det att en plan mot kränkande behandling ska upprättas varje år där det ska beskrivas vilka åtgärder skolan ska vidta för att förebygga och förhindra kränkande behandling i skolan. Enligt 3 kap 16 § Diskrimineringslagen (2008:567) ska även en likabehandlingsplan upprättas varje år där det ska beskrivas vilka åtgärder skolan ska vidta för att främja likabehandling och motverka trakasserier samt diskriminering. Dessa kan skrivas samman till en gemensam plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling omfattar alla personer i våra olika verksamheter och innebär att arbetet skall vara inriktat mot en nolltolerans avseende diskriminerande och andra typer av kränkande beteenden som riktar sig från elev till elev, vuxna mot barn och elever och/eller från elever mot vuxna.

Enligt skolinspektionen skall skolan ha två planer (plan enligt diskrimineringslagen och plan enligt skollagen) som får sammanfattas i ett dokument då de har samma syfte. Detta dokument benämner vi som PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING. Innehållet omfattar både diskriminering och kränkande behandling vid enstaka händelser samt vid upprepade tillfällen. I samband med varje läsårsstart har skolan som ansvar att omarbeta och revidera denna plan.

Rektor för skolan har det yttersta ansvaret för att planen mot diskriminering och kränkande behandling upprättas, följs samt årligen utvärderas. Rektor ansvarar för att all ny personal samt övrig personal som tillhör andra enheter får ta del av planen. I skolan råder:

- Absolut förbud att diskriminera, trakassera och/eller kränka elever.
- Krav på handling (utreda och stoppa diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling).
- Krav på insatser för att främja barns lika rättigheter och möjligheter.
- Krav på insatser för att förebygga diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Skollagen 2010:800 (1kap 2§)

Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

1. att främja jämställdhet mellan könen

2. att aktivt motverka all form av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden”.

Lgr 22

Skolan skall främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen i skolan skall utsättas för mobbning. Tendenser till trakasserier skall aktivt bekämpas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Diskrimineringslagen 2008: 567

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och/eller ålder.

Barnkonventionen

Barnkonventionens fyra grundläggande principer är:

1. ”Inget barn får diskrimineras på grund av härkomst, kön, religion, funktionshinder eller andra liknande skäl”.

2. ”Barnets bästa ska vara vägledande vid allt beslutsfattande och vid alla åtgärder som rör barn och unga”.

3. ”Barn och unga ska tillåtas att utvecklas i sin egen takt och utifrån sina egna förutsättningar”.

4. ”Barn och unga ska ges möjlighet att framföra och få respekt för sina åsikter och i frågor som berör dem”.

(Barnkonventionen artikel 2, 3, 6, 12)

Definition av begrepp

Begreppen kränkande behandling, diskriminering och trakasserier används då någon behandlas orättvist av något slag eller då det görs åtskillnad mellan olika människor.

En elev/pedagog kan bli utsatt för detta både av andra elever och pedagoger, vid enstaka tillfällen eller systematiskt och återkommande. Alla som vistas i skolan ska ha samma rättigheter och kunna vistas i skolan utan att utsättas för detta.

Diskriminering

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande, förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna enligt DO (200917).

- **Kön** - Det biologiska kön som registrerats för en person vid födseln eller det kön som senare fastställs för henne eller honom.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck-** En persons identitet, utseende eller

beteende med avseende på kön, oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normen för kvinnor respektive män

- **Etnisk tillhörighet -** Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. En och samma person kan ha flera etniska tillhörigheter.
- **Religion eller annan trosuppfattning -** Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning.
- **Funktionsnedsättning** - 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.
- **Sexuell läggning -** Avser enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell och hetrosexuell läggning.
- **Ålder -** Avser uppnådd livslängd.

Lagen förbjuder sex former av diskriminering som är:

- **Direkt diskriminering -** Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som diskriminering ska missgynnandet ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering -** Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.
- **Bristande tillgänglighet** - Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Trakasserier -** Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.
- **Sexuella trakasserier -** Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur

som kränker någons värdighet. 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.

- **Instruktioner att diskriminera -** Instruktioner att diskriminera är till exempel när någon ger en order eller instruerar någon att diskriminera någon annan.

Kränkande behandling - Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker en persons värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan vara synliga och handfasta likaväl som dolda och subtila. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara återkommande. Det är ytterst den som utsätts för handlingen som värderar om den är kränkande eller inte. Den som upplever att den är mobbad eller kränkt har rätt att bli tagen på allvar.

Exempel på kränkningar kan vara:

- Fysiska (t.ex. slag, knuffar)
- Verbala (t.ex. hot, svordomar, öknamn)
- Psykosociala (tex. utfrysning, blickar)
- Texter och bilder (t.ex. sms, mms, msn, e-post, internet, sociala medier)

Målsättningar för Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Målsättningarna skall enligt Diskrimineringslagen (2008:567) och Skollagen (2010:800) syfta till att främja likabehandling och förebygga trakasserier och annan kränkande behandling samt diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

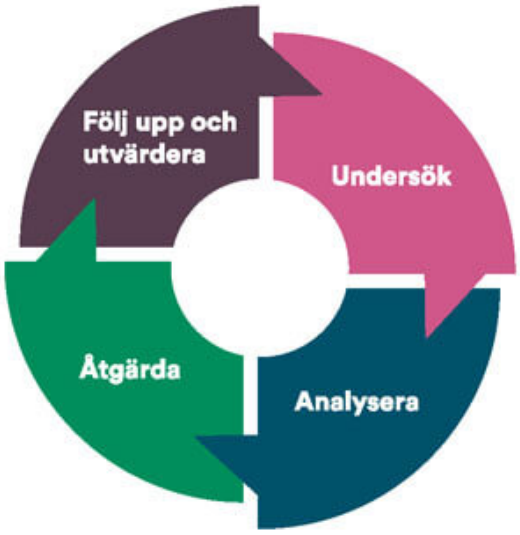
Enligt 6 kap. 10 § skollagen är en lärare eller annan personal som får kännedom om att ett en elev anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling i samband med verksamheten skyldig att anmäla detta till rektorn som i sin tur blir skyldig att agera kring ärendet.

Mål och åtgärder

Alla elever har rätt att utvecklas på skolan i en trygg miljö och bemötas med respekt. All personal ska främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Inga elever eller personal på skolan ska vara utsatta för någon form av kränkande behandling eller diskriminering. Skolans mål är att alla ska känna sig trygga.

Rektor och mentorer ansvarar för att vår Plan mot diskriminering och kränkande behandling kommuniceras ut till all personal, elever och vårdnadshavare. Detta görs genom mentorstid, arbetsplatsträffar, tillgänglighet på personalens plattform, Schoolsoft samt skolans hemsida.

För att kunna säkerställa vårt arbete använder vi följande modell för aktiva åtgärder:



Undersök - Genom att kartlägga och undersöka vår verksamhet säkerställer vi att de åtgärder som genomförs ger resultat. Exempel på detta kan vara elevsamtal, enkäter, medarbetarsamtal eller andra mötesformer.

Analysera - Här analyseras orsakerna till de risker och hinder som framkommit genom undersökningen.

Åtgärda - De problem i verksamheten som framkommit gällande risker för

diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter åtgärdas. Likabehandlingsråd och EHT-team kan kopplas in om behov uppmärksammats genom analysarbetet.

Följ upp och utvärdera - Det sista och fjärde steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna, samt att göra en nulägesanalys. Detta synliggör om vårt arbete fått den önskade effekten och hur vi kan förbättra oss. Rektor är den som har behörighet att avsluta ett ärende eller besluta om ytterligare åtgärder.

Rutin vid anmälan om diskriminering och kränkande behandling

Arbetsgång vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling	Genomförande	Ansvarig
Upptäckt	Den eller de som får vetskap om kränkning och/eller diskriminering ska informera rektor och skriva en incidentrapport.	Alla medarbetare, elever
Analys/Arbetsgång	Mentor har samtal med berörda elever eller vuxna. Uppgifter sammanställs i ett dokument som sedan utreds av bitr. rektor. Utredningen diskuteras med mentor och/eller EHT för att göra en bedömning av hur situationen ska hanteras. Vårdnadshavare och huvudman kontaktas om kränkning och/eller diskriminering identifieras.	Rektor, EHT, mentor
Åtgärd	Nödvändiga åtgärder sätts in så fort kännedom om kränkning och/eller diskriminering blivit känt. Dessa beslutas efter händelse, analys och omständighet.	Rektor, EHT, mentor, alla övriga medarbetare
Uppföljning	Uppföljning planeras, bör ske 1- 2 veckor efter samtalet. Mentor/EHT gör kontinuerliga uppföljningar vid behov. Vid uppföljning kontrolleras att	Rektor, EHT, mentor

	kränkning och/eller diskriminering upphört både med den som varit utsatt och den som utsatt. Om allt går bra och alla inblandade parter är nöjda kan rektor besluta om att avsluta ärendet. Om kränkning och/eller diskriminering fortsätter kallar rektor vårdnadshavare, elev, mentor och någon från elevvårdsteamet till elevvårdskonferens.	
Åtgärder som kan bli aktuella om arbetsgången inte leder till att kränkande behandling/ diskriminering upphör	• Anmälan till Socialförvaltningen • Polisanmälan (om eleven är minderårig blir ärendet aktualiserat hos socialtjänsten) • I allvarliga fall kan en elev, för att rektor ska kunna säkerställa undervisningen för övriga elever, undervisas enskilt, eller om inte heller detta visar sig tillräckligt, flyttas till en annan skola i samråd med vårdnadshavarna. • Är det fråga om en lärare eller annan anställd som kränker elever kan även arbetsrättsliga åtgärder aktualiseras	Rektor

Förebyggande arbete

För att gynna och utveckla en trygg miljö som genomsyras av idén om människors lika värde, har vi ett kontinuerligt förebyggande arbete som omfattar alla diskrimineringsgrunderna. Arbetet riktas mot alla och ingår som en naturlig del i det vardagliga arbetet och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning. Nedan ges exempel på vad skolan arbetar med.

Förebyggande arbete	Genomförande	Mål	Ansvar
Etiska samtal	Läggs in vid behov men tas också upp regelbundet. Vi samtalar om normer, värderingar och attityder.	Förebygga kränkande behandling och mobbning.	Mentorer, all personal
Värdegrunds- arbete	Dagligen i verksamheten både som samtal, diskussioner och skolarbete. Arbete kring individers likheter och olikheter, förutsättningar i omvärlden.	Skapa förståelse för vår omgivning såväl lokalt som globalt. Belysa olika förutsättningar socialt, ekonomiskt och ekologiskt.	Mentorer, all personal
Fadderdagar och temadagar	Åldersintegrerade arbeten med inriktning på problemlösning och samarbete.	Skapa en Vi-känsla bland elever oavsett ålder och klass. Trygghet mellan äldre och yngre elever under vistelsen i skolan.	All personal
Gemensamma ordningsregler	Skapa ordningsregler tillsammans i skolan, vara tydlig i arbetet med att hålla dem.	Skapa ordning och arbetsro för eleverna samt förutsättningar för elevdemokrati.	Elever och personal
Likabehandlingsråd	Rådet utgörs av ansvariga lärare samt en elev ur vardera årskurs 4-9. Varje	Med syfte att stödja eleverna och upptäcka eventuell	Ansvariga för LB-rådet samt

	medlem måste underteckna en försäkran om att verka i enlighet med Likabehandlingsrådets arbete samt att inte föra vidare känslig information. De har en brevlåda för tips uppsatt ifall någon vill vara anonym annars går det bra att söka upp de som ingår i rådet. Möten sker varannan vecka.	otrygghet.	delaktiga elever
Kamratstödjare	Kamratstödjare är ett av likabehandlingsrådets verktyg som består av elever i årskurs 6. De går ute bland eleverna på rasterna tillsammans med övriga rastvakter, dock inte där som “ersättare” för vuxna rastvakter. De utmärker sig med samma gula västar som de vuxna rastvakterna.	Arbetar tillsammans med ordinarie rastvakter för att öka tryggheten under rasterna, framförallt för de yngre eleverna.	Ansvariga för LB-rådet samt delaktiga elever från åk 6 och deras mentor.
Elevråd	Klassråd utförs regelbundet tillsammans med mentor.	Information kan ges eller föras vidare till elevråd genom dessa kanaler för att belysa punkter för trygghet och trivsel.	Mentor Elevråd

Elevenkät	Utförs av mentor i klassrum. Delas ut och sammanställs av av skyddsombud.	Att säkra upp elevers trygghet och upplevelser av vistelsen i skolan. Synliggöra vilka områden och/eller tillfällen som behöver extra tillsyn.	Rektor Skyddsombud Mentor
Trygghets-vandring	Utförs av mentor på skolans område, inomhus och utomhus. Fysisk karta för att kunna se över de områden som eleverna vistas i dagligen.	För att kunna säkerställa de yngre elevernas trygghet i skolans miljö behöver skolan anpassa arbetet. Genom att färglägga olika områden samt att göra vandringar med dem i mindre grupper går det att säkerställa deras delaktighet i arbetet.	Skyddsombud Mentor

Rutiner vid akuta situationer

1. Vi som arbetar på skolan reagerar och agerar på trakasserier och kränkande behandling.

2. Pedagoger och/eller mentorer i verksamheten samtalar med de inblandade eleverna.

3. Berörd pedagog/mentor samtalar med vårdnadshavare.

4. Informera rektor

5. Vid behov kan ett möte mellan berörd pedagog, vårdnadshavare och rektor vara av vikt.

6. Likaså kan det vara nödvändigt att ta hjälp från EHT eller annan hjälp utifrån t.e.x. logoped och psykolog vilka ger handledning när elever behöver extra stöd i skolan.

Utvärdering av Plan mot diskriminering och kränkande behandling

En årlig utvärdering och revidering av skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling sker mellan april månad och juni månad utifrån de analysdokument och enkäter som gjorts av pedagoger och elever under året. Sammanställningen ansvarar rektor för, men kan delegera arbetet med denna. Rektor och skyddsombud redogör för sammanställningen till personal och elever, därefter görs en gemensam genomgång och revidering av tidigare års Plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Intervjufrågor/observationer

Tanken är att skapa diskussioner. Spara underlaget till utvärderingen.

Kön

- Finns det några saker på skolan som bara är för flickor? Varför då?
- Finns det några saker på skolan som bara är för pojkar? Varför då?
- Tror du att pojkar och flickor kan vara lika arga?
- Tror du att pojkar och flickor kan vara lika rädda?
- Vem kan vara hemma med barn/bebisar?
- Kan flickor leka med pojkar?

Könsidentitet eller könsuttryck

- Hur ser man att någon är en flicka? Varför då?
- Hur ser man att någon är en pojke? Varför då?
- Kan alla människor arbeta med alla sorters jobb?
- Kan flickor och pojkar ha vilka färger som helst?

Etnisk tillhörighet

- Spelar det någon roll vilken färg man har på huden?
- Kan någon ett annat språk? Hur arbetar vi med det?

Religion eller annan trosuppfattning

- Vad uppmärksammar vi för högtider?
- Spelar det någon roll vad man firar?
- Måste man tycka likadant?

Funktionshinder

- Hur arbetar vi med barn som är i behov av särskilt stöd?
- Hur arbetar vi med olikheter med barnen?
- Hur är man en bra kompis?

Sexuellläggning

- Hur kan en familj se ut?
- Vem kan man tycka om?

Ålder

- Har vi något som man bara får göra vid en viss ålder, varför då?
- Vilka fördelar kan finnas i olika åldrar?


VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

Mall för dokumentation vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Datum:_____

Plats:_____

Inblandade:_____

Händelseförlopp:_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Analys:_____

Åtgärder:_____

_____

_____

_____

VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

_____

_____

_____

Kontakt med vårdnadshavare:_____

_____

_____

_____

Uppföljning och utvärdering av åtgärderna skall ske den: _____

_____

_____

Ansvarig för åtgärderna:_____

_____

_____

_____

Underskrift:_____

VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

Utredning och åtgärder för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling i framtiden.

Datum och tid för händelse:……

Datum när utredningen påbörjades: ……

Plats för händelse: ……

Utredning:

Sammanfatta händelseförloppet så som det framkommit i utredningen. ange de elever och personal som varit inblandade i händelsen. Vilket händelseförlopp har/har inte kunnat bekräftas efter samtalen med berörda? Skolan behöver i varje enskilt ärende ta ställning till om samtal ska hållas med involverande barn. Ange hur vårdnadshavare involverats.

……

……

……

……

……

……

……..

Beskriv de omedelbart vidtagna åtgärderna:

……

……

……..

……

……

……...

Beskriv de långsiktiga åtgärderna:

Ange vilka insatser förskolan ska genomföra på sikt för att förhindra att kränkande behandling sker i framtiden. Avsätt tid för uppföljning och utvärdering av de genomförda insatserna. Det ska framgå när uppföljningen ska ske. Om skolan anser att uppföljning inte behövs ska det framgå.

……

……

……

……..

Resultat av utredning:

❏ Ingen kränkande behandling har konstaterats, inget behov av att vidta åtgärder

❏ Ingen kränkande behandling har konstaterats, åtgärder har vidtagits utifrån barnets upplevelse

❏ Kränkande behandling har konstaterats, skäliga åtgärder har vidtagits

Beslutsdatum:

……

VIDEDALS
PRIVATSKOLOR

Namn rektor:

……