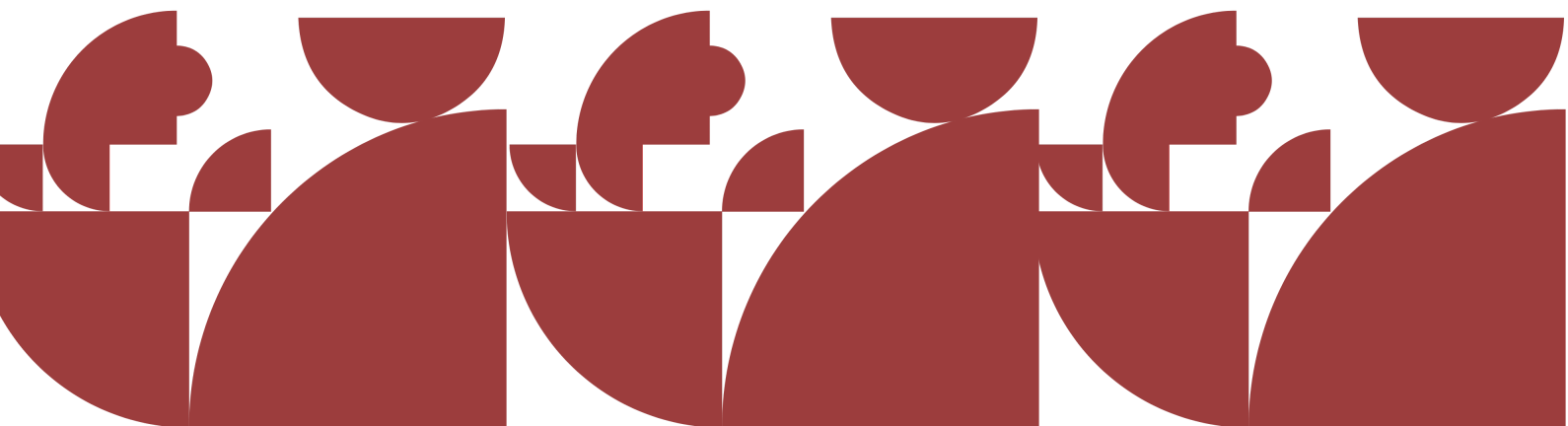


Pargas stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för den svenskspråkiga grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen

Godkänd av.....



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Förverkligande	3
2. Lagstiftning och styrdokument	5
2.1 Bestämmelser som berör jämställdhets- och likabehandlingsplanen	5
Finlands grundlag (11.6.1999/731)	5
Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609)	5
Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325)	6
3. Definitioner	8
4. Undervisning och bedömning	10
4.1 Ordandet av undervisning	10
4.2 Bedömning	10
5. Jämställdhets- och likabehandlingspraxis i skolan	11
5.1 Könsidentitet och könsuttryck	11
5.2 Sexuell läggning	11
5.3 Ålder	11
5.4 Ursprung	12
5.5 Nationalitet	12
5.6 Språk	12
5.7 Religion eller annan livsåskådning	12
5.8 Övertygelser eller åsikter	13
5.9 Politisk verksamhet	13
5.10 Fackföreningsverksamhet	13
5.11 Familjeförhållanden	13
5.12 Hälsotillstånd	14
5.13 Funktionsnedsättning	14
5.14 Annan personrelaterad orsak	14
6. Agerande vid diskriminering av elever/studerande	15
6.1 Elev/studerande blir diskriminerad av annan elev/studerande	15
6.2 Elev/studerande blir diskriminerad av personal	15
7. Agerande om en elev/studerande diskriminerar personal	17
8. Bilagor	18
9. Källor	19

1. Inledning

Denna plan är riktad till personalen inom den svenskspråkiga grundläggande utbildningen och den svenskspråkiga gymnasieutbildningen i Pargas stad.

1.1 Bakgrund

Inom den svenskspråkiga grundläggande utbildningen samt gymnasieutbildningen i Pargas stad arbetar vi för en skolmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Vi arbetar för elevers/studerandes lika rättigheter och möjligheter. Utbildningens samhälleliga uppdrag är att främja jämlikhet, likabehandling och rättvisa.

Likabehandlingsarbetet ska genomsyra hela verksamheten - undervisning, förhållningssätt, regler och rutiner. Arbetet sker utgående från följande planer:

- **Plan för att skydda eleverna mot trakasserier, mobbning, diskriminering och våld inom Pargas stads svenskspråkiga grundläggande utbildning**
- **Plan för att skydda studerande mot våld, mobbning och trakasserier (PSG)**
- **Pargas stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för den svenskspråkiga grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen**

Planerna kompletterar varandra och används som grund för arbetet mot våld, mobbning och kränkande behandling. Målsättningen med denna handlingsplan är att befrämja jämställdhet och likabehandling i alla delar av skolans verksamhet. Likabehandlingsarbetet bör präglas av ett helhetstänkande och ingå systematiskt i skolans arbete. Likabehandling förutsätter både att man garanterar grundläggande rättigheter och möjligheter till delaktighet, och att man beaktar individuella behov.

1.2 Förverkligande

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppdateras minst vart tredje år.

Utbildningsanordnaren (Pargas stad) ansvarar för att detta förverkligas. Varje läsår gör skolorna en kartläggning, som är grund för det skolvisa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Rektorerna ansvarar för att detta förverkligas. I planen finns förslag på kartläggningsfrågor (bilaga 1). I det skolvisa arbetet under läsåret ska följande ingå:

- Kartläggning av läget
- Mätbara mål för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet
- Konkreta åtgärder för att uppnå målen
- Ansvarspersoner och tidtabell för arbetet
- Uppföljning och utvärdering

Tidtabellen för arbetet är följande:

När?	Vad?	Vem?
Januari	Kartläggning av nuläget, görs tidigast andra skolveckan i januari.	Skolans ledningsgrupp
Februari	Ledningsgruppen tillsätter en arbetsgrupp som: - sätter upp konkreta mål, - formulerar åtgärder, - sätter upp tidtabell, och - utser ansvarspersoner. Detta skrivs in i skolans läsårsplan och -berättelse.	Skolans ledningsgrupp och en tillsatt arbetsgrupp
Mars–april	Den skolvisa planen behandlas med - kollegiet - elevhälsogruppen (grundläggande utbildning) - studerande (gymnasiet).	Arbetsgruppen Kollegiet Elevhälsogruppen Studerande
Mars–februari	Arbete för att uppnå målen i den skolvisa planen. Tidtabellen beror på ärendets natur.	De personer som ansvarar för de olika åtgärderna
Januari	Utvärdering av åtgärderna och ny kartläggning.	Skolans ledningsgrupp

2. Lagstiftning och styrdokument

Bestämmelser om likabehandling ingår i Finlands grundlag (11.6.1999/731), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) samt diskrimineringslagen (30.12.2014/1325). Denna handledningsplan utgår från dessa lagar samt på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och FN:s konvention om barnets rättigheter.

2.1 Bestämmelser som berör jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Finlands grundlag (11.6.1999/731)

6 §: Jämlikhet

Alla är lika inför lagen.

Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Barn skall bemötas som jämlika individer och de skall ha rätt till medinflytande enligt sin utvecklingsnivå i frågor som gäller dem själva.

Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

11 §: Religions- och samvetsfrihet

Var och en har religions- och samvetsfrihet.

Till religions- och samvetsfriheten hör rätten att bekänna sig till och utöva en religion, rätten att ge uttryck för sin övertygelse och rätten att höra till eller inte höra till ett religiöst samfund. Ingen är skyldig att mot sin övertygelse ta del i religionsutövning.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609)

5 a § (30.12.2014/1329): Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inlärning och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. I

stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

6 c § (19.1.2023/101): Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning, anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogik samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

7 § (30.12.2014/1329) : Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

8 b § (11.11.2016/916) : Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

11 § (29.5.2009/369) : Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325)

6 §: Utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.(20.12.2022/1192)

En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

23 §: Gottgörelse

Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse av den myndighet, arbetsgivare, anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducent inom småbarnspedagogiken, utbildningsanordnare eller tillhandahållare av varor eller tjänster som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier. (20.12.2022/1192)

Gottgörelse utgör inget hinder för att få ersättning enligt skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

3. Definitioner

Likabehandling

Likabehandling innebär att alla människor är likvärdiga oberoende av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikter, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning, kön, könsidentitet, könsuttryck eller någon annan orsak som gäller hens person. Genom att arbeta med likabehandling kan jämlikhet och jämställdhet uppnås.

Jämlikhet

Jämlikhet, eller social jämlikhet, är att individer eller grupper ges lika möjligheter och behandlas likvärdigt i samhället, ofta utifrån alla människors lika värde. Jämlikhet betonar lika rättigheter och möjligheter för alla, oavsett deras bakgrund eller personliga egenskaper. Ingen får, utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hens person.

Jämställdhet

Jämställdhet är jämlikhet mellan könen, d.v.s. lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden oavsett kön, könsuttryck eller könsidentitet, samt att makt och inflytande är jämnt fördelade.

Rasism

Rasism innebär att man försätter en annan person i ojämlik ställning p.g.a. etniskt ursprung. Enligt ett rasistiskt tankesätt kan människor rangordnas exempelvis p.g.a. hudfärg, nationalitet, etniskt ursprung, kultur, modersmål och religion. Rasism kan vara svår att upptäcka.

Diskriminering

Diskriminering är när elever/studerande eller personal på osakliga grunder behandlar en elev/studerande sämre än andra elever/studerande och missgynnandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder.

Direkt diskriminering

Diskriminering innebär att en person behandlas mer ofördelaktigt än andra i en jämförbar situation på grund av en eller flera personliga egenskaper. För att det ska räknas som diskriminering ska orättvisan ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna som omnämns i diskrimineringslagen (30.12.2014/1325). Huruvida en händelse är diskriminering beror alltid på den enskilda situationen. Det är allas rättighet att leva utan diskriminering.

Indirekt diskriminering

Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Indirekt diskriminering sker när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller -uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Till exempel om alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl behöver annan mat.

Trakasserier

Trakasserier definieras som beteende med vilket man avsiktligt eller oavsiktligt kränker en persons människovärde. Det är fråga om trakasserier när man genom handlingar skapar en hotfull, fientlig, aggressiv, förnedrande eller förödmjukande stämning. Man kan göra sig skyldig till trakasserier även om man inte menar något illa. Trakasserier kan lägga grunden för eller bidra till mobbning. Trakasserier kan utgöras av retorik, framställande av material som kränker människovärdet eller delning av sådant material. Det är alltid elevens upplevelse av kränkning som är avgörande.

Lagbaserad särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering om behandlingen baserar sig på lag och den har ett godtagbart mål och om metoderna för att uppnå målet står i rätt proportion. Lagen om grundläggande utbildning och gymnasieutbildning tryggar beaktandet av elevers/studerandes särskilda behov.

Positiv särbehandling

Syftet med positiv särbehandling är att alla i praktiken ska ha möjlighet till lika rättigheter. I allmänhet handlar det om att rätta till missförhållanden som hänför sig till vissa grupper. Ofta syftar positiv särbehandling till att förbättra ställningen för grupper i en svagare ställning till exempel så att lindrigare kriterier tillämpas på dem än på andra. Positiv särbehandling är tillåtet endast om syftet är att främja jämlikhet eller att förebygga eller undanröja missförhållanden som beror på diskriminering. Om förutsättningarna för särbehandling inte uppfylls kan det handla om diskriminering.

Funktionsnedsättning, funktionsvariation, funktionshinder

Funktionsnedsättning innebär en fysisk, psykisk eller intellektuell nedsättning hos en person. Funktionsvariation är ett bredare begrepp som betonar att människor fungerar olika, i olika situationer och stunder. Funktionshinder uppstår när samhället inte är anpassat, och personen därför möter hinder i sin omgivning.

Normkritiska arbetssätt

Att synliggöra, ifrågasätta och utmana normer för att skapa en inkluderande lärmiljö. Normkritisk pedagogik innebär att som pedagog bli medveten om, synliggöra och försöka förändra normer som begränsar människors handlingsutrymme, bidrar till diskriminering och strider mot de mänskliga rättigheterna.

Normkreativa arbetssätt

Syftet med normkreativitet är att skapa förändring genom att bredda, bryta och utmana normer som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Det betyder att personalen planerar för och utvecklar en verksamhet som tydligare stöder inkludering. Ett neutralt sätt att förhålla sig är inte detsamma som att aktivt ta ställning och synliggöra mångfald i verksamheten. Det normkreativa arbetet är främst ett främjande arbete, där nya sätt att vara och förhålla sig skapas.

Heteronormativitet

Heteronormativitet innebär den norm som säger att heterosexualitet är det normala, givna och förväntade i ett samhälle. (Nationalencyklopedin)

4. Undervisning och bedömning

4.1 Ordnandet av undervisning

Inom den svenskspråkiga grundläggande undervisningen och gymnasieutbildningen i Pargas stad ser vi till att elever/studerande får undervisning enligt läroplanen och handledning samt stöd för inläringen och skolgången genast då behov uppstår. De arbetsredskap och material som används i undervisningen ska vara tillgängliga för alla. Eleven/den studerande har även rätt att avgiftsfritt få den elev-/studerandevård som behövs för att eleven/den studerande ska kunna delta i undervisningen. Eleverna/studerandena bör ha jämlik tillgång till elev-/studerandevårdstjänster oberoende av enhet.

4.2 Bedömning

Bedömning är en del av undervisningen. Elevens/den studerandes person, temperament, funktionsvariation eller andra personliga egenskaper ska inte påverka bedömningen.

Genom mångsidiga, normkritiska arbetssätt och bedömningsmetoder får eleverna/studerandena möjlighet att visa sina kunskaper på olika sätt.

Utbildningsanordnaren ansvarar för att elevernas/studerandenas rättigheter tillgodoses och skapar förutsättningar för skolarbete som främjar detta. Till lärarens uppgift hör att följa med och främja elevernas/studerandenas lärande, arbete och välbefinnande, att värdesätta och rättvist bemöta varje elev/studerande, att upptäcka eventuella svårigheter i god tid samt att handleda och stödja eleverna/studerandena.

5. Jämställdhets- och likabehandlingspraxis i skolan

Var och en behöver vara medveten om hur diskriminering kan ta sig till uttryck, för att göra skolan till en välkomnande och trygg miljö. Det är viktigt att planera sin egen och skolans verksamhet noggrant, samt vara medveten om egna och andras fördomar för att undvika och aktivt motarbeta diskriminering. Detta kapitel fungerar som ett tillägg till de lagar och styrdokument som utgör grunden för allt jämställdhets- och likabehandlingsarbete som görs i skolan. De nedanstående punkterna konkretiserar diskrimineringsgrunderna, och öppnar upp vad de kan handla om samt vad man behöver ta i beaktande. Dessa punkter gäller all verksamhet i skolan, såväl lektioner som utfärder och evenemang.

5.1 Könsidentitet och könsuttryck

Könsidentitet och könsuttryck handlar om en persons självupplevda kön och hur de väljer att uttrycka det genom klädsel, beteende och andra attribut. Lärare bör skapa en inkluderande miljö som respekterar varje elevs/studerandes identitet.

- Använd det förnamn och pronomen som eleven/den studerande önskar.
- Undvik att anta elevens/den studerandes kön baserat på utseende eller klädstil.
- Var lyhörd för elevens/den studerandes behov gällande till exempel könsneutrala toaletter och omklädningsrum.
- Uppmärksamma eventuella trakasserier eller nedsättande kommentarer om könsidentitet.
- Använd personernas namn när du tilltalar/omtalar en hel grupp. Undvik att benämna hela grupper som pojkar eller flickor.
- Förstärk inte könsstereotyper, varken via ditt språk eller ditt undervisningsmaterial.
- Var noga med att du har samma principer för hur du bemöter elever/studerande oberoende av genus. Dela ut beröm och konsekvenser i enlighet med dessa principer.

5.2 Sexuell läggning

Diskriminering baserad på sexuell läggning innebär att en elev/studerande behandlas sämre på grund av sin sexuella orientering. Lärare bör skapa en trygg och inkluderande miljö för alla oavsett läggning.

- Var uppmärksam på och motverka homofobi eller andra former av trakasserier.
- Använd inkluderande språk som inte förstärker heteronormativitet.
- Främja förståelse för olika sexuella läggningar.
- Stöd elever/studerande som väljer att komma ut med sin sexuella läggning.

5.3 Ålder

Åldersdiskriminering kan förekomma i utbildningsmiljöer när olika åldersgrupper inte får samma möjligheter. Lärare bör säkerställa att alla elever/studerande oavsett ålder känner sig välkomna och delaktiga.

- Anpassa undervisningen för att möta olika åldersgruppers behov och erfarenheter.
- Uppmuntra till samarbete över åldersgränser för att stärka gemenskapen.
- Undvik fördomar om äldre eller yngre elevers/studerandes förmåga att lära sig nya saker.
- Ge alla elever/studerande rättvisa möjligheter att delta i aktiviteter och projekt.

5.4 Ursprung

Diskriminering på grund av ursprung innebär att någon missgynnas på grund av sitt etniska, kulturella eller sociala ursprung. Lärare bör arbeta för att skapa en öppen och inkluderande miljö där mångfald värdesätts.

- Lyft fram olika kulturers bidrag i undervisningen.
- Uppmärksamma kulturella högtider från olika delar av världen.
- Använd inkluderande språk som inte pekar ut elever/studerande utifrån deras bakgrund.
- En enskild elev/studerande ska inte antas representera en hel kultur eller etnicitet.

5.5 Nationalitet

Nationalitet kan påverka hur elever/studerande behandlas och vilka möjligheter de har i skolan. Det är viktigt att säkerställa att alla elever/studerande känner sig lika välkomna oavsett deras nationalitet.

- Främja förståelse och respekt för olika nationaliteter.
- Var flexibel med elever/studerande som har en annan språklig eller kulturell bakgrund.
- Ge stöd till elever/studerande som behöver hjälp med att förstå skolsystemet i landet.
- Informera elever/studerande som behöver hjälp med att förstå utbildningssystemet i Finland och den egna skolans verksamhetskultur.

5.6 Språk

Språkdiskriminering kan uppstå när någon behandlas sämre på grund av vilket språk de talar eller deras språkkunskaper. Lärare bör stödja flerspråkighet och inkludera elever/ studerande från olika språkliga, även dialektala, bakgrunder.

- Använd i mån av möjlighet flerspråkiga resurser och material i undervisningen.
- Anpassa instruktioner, material och uppgifter till elever/studerande som har svenska som andraspråk.
- Uppmuntra elever/studerande att dela sina språkkunskaper och kulturer med varandra.
- Var medveten om språkbarriärer och anpassa undervisningen vid behov.
- Uttryck dig tydligt.
- Vid behov, differentiera och ge stöd till elever/studerande med svaga kunskaper i undervisningsspråket.

5.7 Religion eller annan livsåskådning

Alla elever/studerande har rätt till sin religion eller livsåskådning utan att utsättas för diskriminering. Elever/studerande och vårdnadshavare har rätt att få information om hur olika religiösa evenemang samt alternativa program ordnas i skolan.

- Ta hänsyn till olika religiösa högtider.
- Tillåt religiösa kläder och symboler i skolan.
- Var öppen för diskussioner om olika religioner och livsåskådningar.
- Informera om religiösa evenemang, och erbjud likvärdiga program för elever/studerande som inte får/vill delta.
- "I den finländska för- och grundskolan firas många traditionella högtider såsom julfest, vårfest och självständighetsdagen. [...] Utbildningsanordnarna beslutar om festerna och

deras innehåll. De gemensamma festerna får också ha religiösa inslag. Sådana festtraditioner är en del av den finländska kulturen. Enligt utskottets betänkande kan en fest som eventuellt inkluderar någon enstaka psalm i den religiösa toleransens namn inte betraktas som en tillställning för utövning av religion. Grundlagsutskottet anser att också andra motsvarande traditioner som i sig har religiöst ursprung får ingå i skolans traditionella fester. (Grundlagsutskottets betänkande 10/2002 rd, 2/2014 rd och 16/2021 rd) [...] För enstaka religiösa inslag på en fest behöver det inte ordnas ersättande program eller verksamhet.” (Utbildningsstyrelsen 2022)

5.8 Övertygelser eller åsikter

Lärare bör främja en miljö där alla åsikter kan uttryckas så länge de inte kränker andra.

- Uppmuntra till en öppen diskussion där olika åsikter respekteras, och ta tag i konflikter som kan uppstå på grund av olika övertygelser.
- Undvik att förmedla egna politiska, ideologiska, religiösa eller andra personliga åsikter som fakta.

5.9 Politisk verksamhet

Elever/studerande har rätt att engagera sig politiskt och uttrycka sina politiska åsikter utan att utsättas för diskriminering.

- Tillåt politiska diskussioner som en del av utbildningen.
- Hantera politiska diskussioner på ett neutralt och balanserat sätt.

5.10 Fackföreningsverksamhet

Elever/studerande som är involverade i eller stödjer fackföreningsverksamhet ska inte diskrimineras.

- Respektera elevernas/studerandenas rätt till föreningsfrihet.
- Var neutral när fackföreningsfrågor diskuteras i skolan.

5.11 Familjeförhållanden

Diskriminering baserad på familjerelationer och socioekonomiska omständigheter kan uppstå om elever/studerande behandlas olika beroende på sin familjesituation.

- Undvik att göra antaganden om elevernas/studerandenas familjesituation.
- Ta hänsyn till familjens inverkan på elevens/studerandes prestation och välmående.
- Skapa en inkluderande miljö som respekterar alla familjekonstellationer.
- Beakta att elever/studerande har olika socioekonomiska situationer, framför allt vid planering av knytkalas, utfärder och evenemang i skolan.

5.12 Hälsotillstånd

Elever/studerande med olika hälsotillstånd har rätt till olika former av stöd.

- Planera skolvardagen enligt den information som är tillgänglig om eleven/den studerande.
- Klasslärare/klassföreståndare/grupphandledare har ansvaret för att föra en diskussion om stödformerna med berörda parter.

- Skapa en inkluderande atmosfär där alla kan delta enligt sina förutsättningar.

5.13 Funktionsnedsättning

Elever/studerande med funktionsnedsättningar har rätt till lika möjligheter och stöd i sin utbildning.

- Använd olika undervisningsmetoder för att tillgodose olika behov.
- Ge stöd i form av hjälpmedel och anpassningar av klassrumsmiljön.
- Skapa en inkluderande atmosfär där alla kan delta enligt sina förutsättningar.

5.14 Annan personrelaterad orsak

Det kan finnas andra grunder för diskriminering som inte direkt täcks av de specifika kategorierna. Lärare bör vara medvetna om att diskriminering kan ta många former.

- Var öppen för att upptäcka och motverka diskriminering även om den inte faller inom en specifik kategori.
- Uppmuntra elever/studerande att rapportera alla former av kränkning och diskriminering.
- Säkerställ att alla elever/studerande känner sig trygga och respekterade i skolmiljön.

6. Agerande vid diskriminering av elever/studerande

Läraren och rektorn ska använda disciplinära åtgärder och andra påföljder konsekvent för att trygga utbildningen. Om det framkommer att trakasserier har skett eller det finns en misstanke om att trakasserier har skett i lär-/studiemiljön, gemenskapen eller under skolvägen är lärarna och rektorn som har ansvar för grundläggande utbildning eller gymnasieutbildning skyldiga att underrätta vårdnadshavarna (eller någon annan laglig företrädare för barnet) om trakasserierna. Anmälningsskyldigheten gäller barn, elever och studerande under 18 år som utsatts för trakasserier samt den som misstänks för detta.

Trakasserier kan förekomma av vilken orsak för diskriminering som helst. Trakasserier kan till exempel ta sig uttryck i sexuella trakasserier, varvid de uppfyller kännetecknen för ett brott om de riktar sig till personer under 16 år. Vid allvarliga fall av trakasserier bör behovet av barnskydd och polis alltid bedömas. Om en anställd inom skolan eller läroanstalten misstänker sexualbrott mot en minderårig studerande är de skyldiga att göra en barnskyddsanmälan och en anmälan till polisen. Varje anställd vid skolan eller läroanstalten som har upptäckt eller fått kännedom om sexuella trakasserier, också om de har skett utanför en skolkontext, ska se till att ärendet börjar utredas omedelbart. I fall där det finns misstanke om våld eller sexuellt våld i hemmet kontaktas barnskyddet och polis. Detta görs omedelbart via telefonsamtal.

6.1 Elev/studerande blir diskriminerad av annan elev/studerande

- Det ligger på ditt ansvar att ta tag i situationen om du bevittnar eller får reda på diskriminering och/eller trakasserier bland elever/studerande.
- I stunden är det viktigt att du genast ingriper och sätter ord på det du ser. Om möjligt diskutera enskilt med eleven/den studerande.
- Informera klasslärare/klassföreståndare/grupphandledare om det skedda.
- Klasslärare/klassföreståndare/grupphandledare informerar rektorn och kommer överens om vem och hur vårdnadshavare och eventuellt andra parter kontaktas.
- Uppföljningssamtal hålls tills diskrimineringen upphör.
- Konsekvenser och dokumentation enligt Planen för disciplinära åtgärder och fostrande samtal (grundläggande utbildning) eller Plan för användningen av disciplinära åtgärder och förfaringssätt (andra stadiet).

6.2 Elev/studerande blir diskriminerad av personal

- Eleven/den studerande eller vårdnadshavaren kontaktar klassföreståndaren eller rektorn. Klassföreståndaren tar kontakt med rektorn om eleven/den studerande eller vårdnadshavaren tagit kontakt.
- Rektor reder ut tillsammans med eleven/den studerande och vårdnadshavaren ärendet. Detta dokumenteras som ett memo i Wilma.
- Rektor och den personal det gäller diskuterar ärendet. Vid behov samlas alla involverade för samtal.
- Rektorn konsulterar polisen, anmälan till polis görs ifall detta ska göras.
- Rektorn informerar om diskrimineringen till utbildningsdirektören.
- Vårdnadshavaren har rätt att göra polisanmälan. Anmälan till diskrimineringsombudsmannen och/eller Regionförvaltningsverket kan också göras.

7. Agerande om en elev/studerande diskriminerar personal

- Personalen kontaktar rektorn och redogör för vad som har hänt.
- Klassföreståndare/grupphandledare, rektor eller biträdande rektor diskuterar med eleven/den studerande och kontaktar vårdnadshavare per telefon eller via Wilma.
- Personalen gör en arbetarskyddsanmälan i WPro (stadens digitala system för rapportering av arbetarskyddet). Förmannen reder ut WPro-anmälan.
- Anmälan till polis i fall av ärekränkning (strafflag 24 kap. 9 §) kan inte göras av arbetsgivaren om arbetstagaren blivit offer, men arbetsgivaren kan rekommendera polisanmälan.
- Rektor tar beslut om disciplinära åtgärder om eleven/den studerande är delaktig.

8. Bilagor

[Bilaga 1](#): Kartläggningsfrågor i tabellform.

9. Källor

Blomberg, Nina (2020a): *Skapa plats: en normutmanande bok för en mer inkluderande skola*. Ekvälita.

Blomberg, Nina (2020b): [Lathund för inkluderingsarbetet i skolan - En introduktion till boken Skapa plats](#). Ekvälita.

Diskrimineringslag 2014/1325. <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

Gustavsson, Malin & Blomberg, Nina (2021): [Att leda jämlikhet i skolan - en handbok för skolledare som vill göra skillnad](#). Ekvälita.

FDUV (2024): [Frågor och svar om begrepp](#).

Friends (2024): [Normer och normmedvetenhet i skolan](#).

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1986/609. <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Nationalencyklopedin. [Heteronorm](#). Hämtat 22.5.2025.

Utbildningsstyrelsen (2014): [Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen 2014](#).

Utbildningsstyrelsen (2019): [Grunderna för gymnasiets läroplan 2019](#).

Utbildningsstyrelsen (2020): [Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter](#).

Utbildningsstyrelsen (2022): [Anvisning om anordnande av undervisning i religion och livsåskådningskunskap i den grundläggande utbildningen och åskådningsfostran i förskoleundervisningen samt om gemensamma fester och religiösa evenemang](#).

Utbildningsstyrelsen (2024): [Definition av trakasserier och lagstiftning](#).