

LIKABEHANDLINGSPLAN

2025/2028

**-rutiner för att motverka diskriminering och
kränkande behandling i Norsjö kommuns
utbildningsverksamhet**

	Dokumenttyp	Dokumentägare	Beslutsinstans	Giltig till
	Plan	Utbildning	Utbildning och Omsorgsutskottet	2028-08-31
	Upprättad av	Fastställd/upprättad	Reviderad av	Senast reviderad
	Rektorer inom utbildning		Trygghetsteamet	2025-06-30
	Dokumentet gäller för			Diarienummer
	Norsjö kommuns förskolor, fritidshem, förskoleklass, grundskolor, anpassad grundskola, Vux, språkintröduktion samt pedagogisk omsorg			



Innehållsförteckning

Innehåll

Till barn/elever och vårdnadshavare	3
Till personal	3
Vision	4
Värdegrund	4
Skolans värdegrund	4
Känsla (förståelse för hur andra känner) och stil (gott uppförande)	4
Lagar och förordningar	5
Plan för arbete med diskrimineringsgrunderna	6
Ansvarsfördelning	7
Systematiskt arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	8
Fortlöpande arbete i fyra steg	9
Rutiner för akuta situationer	12
Begrepp	13

Till barn/elever och vårdnadshavare

Om du som barn/elev någon gång blir utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vill vi att du genast tar kontakt med någon vuxen på skolan som du känner förtroende för. Detta gäller även dig som ser att någon annan blir utsatt.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt eller någon annans barn utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling – kontakta personalen i skolan eller rektorn. De är skyldiga att vidta åtgärder för att detta inte ska upprepas.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt barn utsätter andra för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling vill vi att du som förälder tydligt förklarar för barnet att du inte accepterar diskriminering, trakasserier eller kränkningar och att du ser mycket allvarligt på detta. Även i detta fall kan det vara bra att ta kontakt med personalen inom verksamheten.

Till personal

Om du som personal upplever, får vetskap om eller är orolig för att något/någon barn/elev blir utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska du omgående kontakta din rektor. Får du veta att någon i personalen blir utsatt eller utsätter någon annan ska du även då kontakta rektorn.



Vision

”Hos oss mår barn och unga bra”

Värdegrund

Skolans värdegrund

Värdegrunden är de grundläggande demokratiska värden som ska genomsyra hela skolans verksamhet. Styrdokumentet bekräftar fem grundläggande värden:

Människolivets okränkbarhet

Individens frihet och integritet

Alla människors lika värde

Jämställdhet mellan män och kvinnor

Solidaritet och medkänsla med svaga samt utsatta

Känsla (förståelse för hur andra känner) och stil (gott uppförande)

Norsjö kommuns skolors verksamhet vilar på en gemensam värdegrund som kännetecknas av Känsla och Stil. Denna profilering ska genomsyra all verksamhet i skolan samt ligga till grund för riktade lektioner och temadagar. Grunden för känsla och stil är följande tre områden:

Ex känsla: hur vi är mot /med varandra

Ex stil: hur vi uppför oss utåt i andra sammanhang, vilken bild andra får av oss, att kunna uppföra sig stilfullt

Respekt – känsla, stil

Målsättning: att alla visar ömsesidig respekt, dvs. accepterar varandra som vi är, tar personligt ansvar och skapar trygghet samt känsla för vad som är rätt och orätt

Attityder - stil

Målsättning: att grundlägga positiva attityder som innebär att man kan ta ansvar, vårda sitt språk, uppträda med gott omdöme och inse konsekvenserna av all påverkan

Empati - känsla

Målsättning: att utveckla förmågan att förstå hur andra känner och visa hänsyn

Vi vill att alla barn och elever i vår verksamhet ska vara trygga, trivas och känna samhörighet med sina kamrater och med personalen. Det är en grundläggande förutsättning för lärande och utveckling. I våra verksamheter accepteras inga former av diskriminerande eller kränkande behandling. Alla är lika mycket värda och ska behandlas med respekt.

Lagar och förordningar

Från 2009-01-01 gäller lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2008:567).

Syftet med lagen är att motverka diskriminering och aktivt främja barns lika rättigheter och möjligheter.

De sju diskrimineringsgrunderna som ska motverkas enligt diskrimineringslagen är:

- funktionshinder
- ålder
- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning

Lagen ska förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

För mer information:

Skollagen (2010:800)

[Skollag \(2010:800\) | Sveriges riksdag](#)

Diskrimineringslag (2008:567)

[Diskrimineringslag \(2008:567\) | Lagen.nu](#)

Förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling

[Förordning \(2006:1083\) om barns och elevers deltagande i arbetet med en plan mot kränkande behandling | Sveriges riksdag](#)

Diskrimineringsombudsmannens hemsida

<http://www.do.se/>

Plan för arbete med diskrimineringsgrunderna

I nedanstående plan beskrivs i vilka årskurser som diskrimineringsgrunderna behandlas särskilt.

Förskoleklass Barnkonventionen

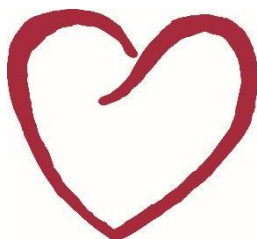
ÅK 1,4,7 Funktionshinder, ålder

ÅK 2,5,8 Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning

ÅK 3,6,9 Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Förskola 1-5, fritids och pedagogisk omsorg arbetar med grunderna kontinuerligt under året enligt årshjul

Beskrivning av begrepp och diskrimineringsgrunder finns på sidan 12



Ansvarsfördelning

Alla inom vår verksamhet har ett ansvar att förebygga och motverka alla former av diskriminering, trakasserier, mobbning och kränkande behandling samt värna om alla människors lika värde. Det finns en gemensam plan för samtliga skolor i Norsjö kommun, del 1. Planen finns i uppdaterad version här: [Likabehandling, mobbning - Norsjö kommun \(norsjo.se\)](https://www.norsjo.se/Likabehandling_mobbning_-_Norsjo_kommun)

Dessutom har varje skolenhet en egen plan mot diskriminering och kränkande behandling del 2 som utformas och revideras varje höst i arbetslagen.

Huvudmannen har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i skolan.

Rektor har det yttersta ansvaret för att Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas, följs samt årligen utvärderas och revideras. Rektorn har även ansvar för att barn/elever, vårdnadshavare samt ny personal får ta del av planen. Rektorn har även ansvar för att verksamheten utvecklas och förbättras kontinuerligt för att aktivt kunna arbeta mot diskriminering och kränkande behandling. Rektorn är skyldig att informera huvudman om alla kränkningar och misstänkta kränkningar. Rektorn ansvarar för att en uppdaterad version av plan mot diskriminering och kränkande behandling alltid finns tillgänglig på kommunens hemsida.

Personalen har ett mycket stort ansvar för att i den dagliga verksamheten aktivt hålla värdegrundsfrågorna levande. Personalen ska arbeta för en god arbetsmiljö och vara positiva förebilder samt vid varje misstanke om diskriminering, trakasseri eller kränkning handla aktivt. Personalen ansvarar för att informera berörda föräldrar och rektor.

All personal samt barn och elever i våra verksamheter ska tillsammans bearbeta frågor kring vår värdegrund, vad det innebär att respektera och visa hänsyn för varandra.

Vårdnadshavare och/eller andra viktiga vuxna i barnets/elevens omgivning, har också ett stort ansvar. Om både verksamhet och hemmet tydligt visar omsorg om att värna allas lika värde samt tar avstånd från diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv inverkan på barnet/eleven. Prata med barnet/eleven om vikten att vara en god kamrat. Är någon i klassen utsatt? Är någon ensam, får alla vara med? Tänk också på hur ni som vuxna uttrycker er. Vi kan alla hjälpas åt att skapa en skola där alla trivs och har det bra.

Systematiskt arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Det finns en gemensam plan för våra verksamheter. Dessutom har varje enhet en egen plan att arbeta med. För att säkerställa att arbetet mot diskriminering och kränkande behandling sker systematiskt och för att säkra kvalitén i arbetet har följande rutiner tagits fram:

- All personal, alla barn/elever och vårdnadshavare ska vara delaktiga i arbetet med utvärdering och planering av arbetet mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Delutvärdering sker fortlöpande under året med sammanfattande utvärdering och analys vid läsårets slut.
- Till våra verksamheter finns trygghetsteam som kopplas in när personal behöver stöd i sitt arbete
- Arbetet med uppföljning och revidering av plan mot diskriminering och kränkande behandling ska årligen redovisas i verksamhetens och kommunens kvalitetsarbete.
- Utredning om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling görs enligt mall se länk:
[Länk till Draftit.](#)

Fortlöpande arbete i fyra steg

När ni arbetar med aktiva åtgärder inom skolan, förskolan och fritidshemmet innebär det att ni ska arbeta förebyggande och främjande - inom ramen för er verksamhet - genom att fortlöpande arbeta i fyra steg:

- undersök - var är vi
- analysera - var ska vi
- åtgärda - hur gör vi
- följ upp och utvärdera - hur går/gick det



Undersöka risker för diskriminering

Första steget innebär att undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för barns och elevers lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella, faktiska hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.

Genom att undersöka den egna verksamheten säkerställer ni att de åtgärder som ni genomför motsvarar verksamhetens faktiska behov.

Så här kan undersökningen gå till

Arbetet ska göras på ett generellt plan till exempel genom att göra en översyn av olika rutiner, riktlinjer och policydokument men även av attityder och normer. Undersökningen kan göras på olika sätt. Det kan handla om att en skola eller fritidshem undersöker sin verksamhet genom

- enkäter
- individuella intervjuer
- gruppintervjuer

- trygghetsvandring
- arbetsplatsträffar eller andra samtal.

Gör undersökningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera eventuella risker och hinder i verksamheten. Det kan finnas strukturella risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i verksamheten när det gäller samtliga diskrimineringsgrunder, även om det inte finns någon i verksamheten som är direkt berörd.

Det är viktigt att undersökningen har ett generellt anslag med inriktning på förhållandena inom verksamheten och inte enskilda individers etniska tillhörighet, religion, sexuella läggning med mera. Ni ska alltså inte göra någon kartläggning på individnivå över personliga förhållanden. Undersökningen måste göras på ett sådant sätt att eventuellt känsliga personuppgifter som ändå kommer fram inte kan kopplas ihop med någon individ på ett sätt som strider mot dataskyddsförordningen (GDPR).

Analysera

I det andra steget ska ni analysera orsakerna till de risker och hinder som ni har upptäckt i undersökningen. Analysens omfattning beror i stor utsträckning på vilken typ av verksamhet det handlar om och hur stor den är.

Åtgärda

I det tredje steget ska ni åtgärda de problem i verksamheten som analysen pekar på när det gäller risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Tidsplanera åtgärderna och genomför dem så snart som möjligt. Ni bör också planera in nödvändiga resurser och ange vem som är ansvarig för att genomföra åtgärderna.

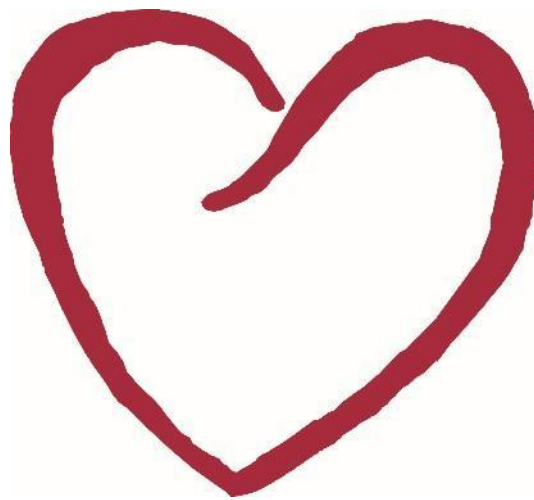
Det går inte att ange generellt vilka åtgärder ni ska genomföra; det beror på behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet.

Omständigheterna avgör vilka åtgärder som behövs.

Följ upp och utvärdera

Det sista och fjärde steget är att följa upp och utvärdera hela arbetet, inklusive undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska de erfarenheter som ni har fått av arbetet gå att använda i steg 1 (undersökningen) i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder. Tänk på att också följa upp och utvärdera verksamhetens riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Rektors analys och utvärdering



Rutiner för akuta situationer

Så snart verksamheten får kännedom om att ett/en barn/elev anser sig vara utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av annan person inom verksamheten inträder utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att verksamheten är skyldig att utreda omständigheterna kring händelsen och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Vid **minsta misstanke** om att något/någon barn/elev utsatts för diskriminering eller kränkande behandling ska anmälan göras digitalt. Bedömning ifall det handlar om diskriminering eller kränkande behandling ansvarar rektor för.

Länken hittas också på intranätet under medarbetare/utbildnings medarbetarwebb [Länk till Draftit](#). När anmälan skickats in går den direkt vidare till rektor och skickas sedan direkt till huvudman:

Utredning:

1. Händelsen registreras och dokumenteras i ovanstående länk.
2. Skriv in allt du vet om händelsen, vad som är gjort och hur ni tänker gå vidare.
3. Utred i enskilda samtal med den utsatta barnet/eleven och eventuellt andra berörda för att ta reda på vad som hänt.
4. Skriv in planerade lämpliga åtgärder som riktas till de inblandade i händelsen, både för utförare och utsatt barn/elev
5. Vårdnadshavare ska kontaktas. Om utföraren är elev/elever uppmanas de och ges möjlighet att berätta hemma innan vårdnadshavarna kontaktas
6. Rektor beslutar om händelsen handlar om diskriminering eller kränkande behandling samt eventuella åtgärder
7. Inblandad barn/elev/personal skall erbjudas råd och stöd.
8. Utvärdera åtgärden efter cirka en - två veckor och informera rektorn hur åtgärden fungerat, därefter beslutar rektor om ärendet kan skickas till huvudman för avslut.
9. Följ upp med eventuella ytterligare åtgärder. Följ steg 3-7 tills ärendet kan skickas till huvudman för avslut.
10. Rektor skickar den färdigställda utredningen vidare till huvudman. Ett ärende är sekretessbelagt.
11. Huvudman beslutar om åtgärderna är tillräckliga och om ärendet kan avslutas.

Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av barn/elever

Om det visar sig att diskriminering, trakasserier eller kränkningar har förekommit måste skolan förhindra att de fortsätter. De åtgärder som skolan vidtar grundas på utredningen i det enskilda fallet. Åtgärderna ska även utvärderas och följas upp till dess att situationen blir varaktigt löst. Vid varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen/diskrimineringen är och om anmälan till socialtjänst, polis, arbetsmiljöverk eller liknande skall göras. Det är viktigt att dokumentera åtgärder och uppföljning.

Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av anställda

Både diskrimineringslagen och skollagen innehåller ett absolut förbud för de anställda att utsätta ett barn/en elev för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Detta gäller för alla tänkbara former av kränkningar.

Rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion ska ansvara för en sådan utredning.

Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

I akuta situationer kan barn/elever och vårdnadshavare vända sig till närmaste personal som de har förtroende för.

Begrepp

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar ett barn/en elev sämre än andra barn/elever och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

- Med **direkt diskriminering** menas att ett/en barn/elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** sker när en verksamhet tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar ett/en barn/elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.
- Om exempelvis alla barn/elever serveras samma mat, kan verksamheten indirekt diskriminera de barn/elever som på grund av religiösa eller andra skäl behöver annan mat.

Trakasserier och kränkande behandling

handlar om ett uppträdande som kränker ett/en barns/elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

- **Trakasserier** definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).
 - Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att ett/en barn/elev känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.
- **Kränkande behandling** är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara återkommande. En kränkning kan ske mellan elever såväl som mellan personal och barn/elev. Kränkningarna kan vara:
 - Fysiska (t.ex. slag eller knuffar)
 - Verbala (t.ex. att bli hotad -du får inte komma på mitt kalas! kallad ful, dum eller rasistiska uttalanden)
 - Psykosociala (t.ex. utfrysning, ryktesspridning, sociala medier)

Repressalier

Personalen får inte utsätta ett/en barn/elev för straff eller annan form av negativ behandling.

Diskrimineringsgrunder

Verksamheten ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier som har samband med kön. Verksamheten ska också aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för barn/elever som deltar eller söker till verksamheten oavsett kön.

Med kön avses enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Transsexuella personer, alltså personer som har ändrat eller kommer att ändra sin juridiska könstillhörighet, skyddas utifrån diskrimineringsgrunden kön.

Exempel på diskriminering och trakasserier som har samband med kön

Några händelser som kan vara exempel på könsdiskriminering, trakasserier som har samband med kön eller sexuella trakasserier:

Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet ”Det är för hårt arbete för en tjej”. [diskriminering]

Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst. [sexuella trakasserier]

Könsidentitet eller könsuttryck

avser enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”. Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans. [trakasserier]

Etnisk tillhörighet

betyder enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp. [diskriminering]
- Thomas, som är svart, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att ”Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa”. [trakasserier]
- En av lärarna uttalar sig negativt om polacker inför eleverna. I klassen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

Religion eller annan trosuppfattning

definieras inte av diskrimineringslagen. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans lärare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
- Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt. [trakasserier]
- Läraren nekar Leila att bära huvudduk i klassrummet med motiveringen ”Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck”. Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning. [diskriminering]

Funktionsnedsättning

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

Diskrimineringsombudsmannen använder sig av beteckning, funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom eleverna i anpassad grundskola, som hon ropade upp som grupp. [diskriminering]
- Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta still. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar en anställd inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden ”ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!” [diskriminering och trakasserier]

Sexuell läggning

avser enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning

- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne "äckliga lebb". [trakasserier]
- Det har gått bra i skolan för James tills hans två pappor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam. James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. [trakasserier]
- På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans. [diskriminering]

Ålder

avser enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Exempel på händelse som kan vara trakasserier:

- Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta. [trakasserier]
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall. [trakasserier]

Övriga begrepp som används i plan mot diskriminering och kränkande behandling

Våra verksamheter: Avser alla kommunens förskolor, skolor och fritidshem.

Verksamheten: Den specifika förskola, skola, eller fritidshem det handlar om.

Elever/barn: De elever/barn som vistas i verksamheten.

Personal: Alla anställda inom verksamheten.

Pedagog: Undervisande personal i våra verksamheter.

Vårdnadshavare: Den eller de som har den rättsliga vårdnaden för ett barn, dvs är juridiskt ansvariga för barnet är oftast föräldrarna.

Huvudmannen: Den kommunala förvaltning som har ansvaret för verksamheten.

Ledningsgrupp: Består av rektorerna för de olika enheterna.

Trygghetsteam för skola och fritidshem: Består av representanter för pedagoger, elevhälsa och ledningsgrupp

Trygghetsteam för förskola: Består av representanter för pedagoger, specialpedagog och ledningsgrupp

