



# **Plan mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier**

Gäller t.o.m. 15 april 2022

## Innehåll

Innehåll.....	2
Vision .....	3
Vad säger lagen? .....	3
Diskrimineringsgrunder .....	4
Kön.....	4
Etnisk tillhörighet.....	4
Religion och annan trosuppfattning .....	4
Funktionsnedsättning .....	4
Sexuell läggning.....	4
Könsöverskridande identitet eller uttryck .....	4
Ålder.....	4
Diskriminering .....	5
Direkt diskriminering .....	5
Indirekt diskriminering.....	5
Kränkande behandling.....	5
Trakasserier .....	5
Per Brahegymnasiets rutiner vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering .....	6
Delaktighet .....	7
Förebyggande arbete vid Per Brahegymnasiet.....	7
Skolövergripande förebyggande aktiviteter .....	7
Mål .....	9
Uppföljning av målen från 2020 .....	10
Ansvar .....	11
Rektor.....	11
Elevhälsan .....	11
All personal .....	11
Elever .....	11
Diskrimineringsgrunder i undervisningen, gymnasiegemensamma ämnen.....	13
Analys trivselenkät.....	14

## Vision

Alla på Per Brahegymnasiet skall känna sig välkomna och trivas.

Alla ska bemötas med respekt för sin person och ingen skall behöva utsättas för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier.

Alla ska vara en del av gemenskapen på skolan och känna sig trygga.

## Vad säger lagen?

De lagar som skyddar elever mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är skollagen och diskrimineringslagen.

---

*Skolans värdegrund handlar om grundläggande demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter som:*

- *Människolivets okränkbarhet*
- *Individens frihet och integritet*
- *Alla människors lika värde*
- *Jämställdhet*
- *Solidaritet mellan människor*

*Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.*

*1 kap. 5 § skollagen*

---

De innehåller bestämmelser att huvudmannen ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Dessutom anger de att huvudmannen har skyldighet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för något av detta.

Det förebyggande arbetet handlar om att ta bort risker för att barn och elever blir utsatta för kränkningar i skolan. Det förebyggande arbetet kan göras i följande fem steg.

- Kartlägg risker för kränkningar.
- Analysera orsaker till riskerna.
- Sätt upp mål och bestäm åtgärder.
- Upprätta en plan mot kränkande behandling.
- Följ upp och utvärdera.

Arbetet ska ske i samverkan mellan elever och anställda.

## **Diskrimineringsgrunder**

I lagstiftningen finns följande diskrimineringsgrunder definierade:

### **Kön**

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

### **Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

### **Religion och annan trosuppfattning**

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### **Funktionsnedsättning**

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

### **Sexuell läggning**

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

### **Ålder**

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

## Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt, indirekt, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera.

### Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en person missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna.

### Indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas att en person missgynnas genom att huvudmannen för verksamheten, rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal, tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar en person utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

## Kränkande behandling

Kränkande behandling kan finnas i form av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling som inte har samband med diskrimineringsgrunderna, s.k. annan kränkande behandling. Kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbar och förekomma i många olika sammanhang.

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ofta ett uttryck för makt och förtryck. En viktig utgångspunkt är att den enskildes upplevelse av kränkningen alltid måste tas på allvar.

Kränkningar kan vara synliga och handfasta liksom dolda och subtila.

Kränkningar kan vara:

- **fysiska**, t.ex. att bli utsatt för slag och knuffar
- **verbala**, t.ex. att bli hotad eller kallad nedsättande ord
- **psykosociala**, t.ex. att bli utsatt för utfrysning, förtal eller ryktesspridning
- **text- och bildburna**, t.ex. på sociala medier

## Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är alltid den som blir utsatt för trakasserier som bestämmer vad som känns obehagligt och vad som gör skolan till en otrygg plats.

Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekanden krävs från den som känner sig trakasserad.

## Per Brahegymnasiets rutiner vid kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.

1. **En elev som upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt** eller som känner till att någon annan elev är utsatt ska vända sig till mentor, lärare, rektor eller till någon annan av skolans personal. En kanal för anonym information finns också i skolans webbplattform Vklass.
2. **Den personal som själv uppmärksammar eller får information om att någon elev utsätts** skall snarast rapportera uppgifterna till berörd rektor.
3. **Rektor sammankallar** kurator, mentor och annan berörd personal och en utredning inleds. Ärendet kartläggs och beslut fattas om åtgärder. Ärendet dokumenteras löpande på de blanketter som förvaltningen tagit fram (se länk <https://intranatet.jonkoping.se/download/18.7d43685c1677ae6bbd55a37/1547649433027/Dokumentation%20av%20kommunikationer%20och%20%C3%A5tg%C3%A4rder%20vid%20kr%C3%A4nkande%20behandling%20blankett.doc>). Rektor fyller i blanketten ”Anmälan till huvudman” och skickar till huvudmannen. Huvudmannen ansvarar för att utreda händelsen.
4. **Utredande samtal med den utsatta eleven.** Huvudmannen ansvarar för att detta genomförs så snart som möjligt. Utredningen genomförs oftast av rektor. Mentorn kan finnas med som stöd för eleven och för att ha insyn i ärendet. Eleven informeras om den fortsatta handläggningen av ärendet och om att vårdnadshavare kontaktas (elever under 18 år). Tid för uppföljande samtal bokas.
5. **Samtal med berörda elever.** Enskilda utredande samtal genomförs under ledning av rektor eller elevhälsa, samtalen dokumenteras. Rektor utser vid varje möte vem som ska dokumentera. Detta kan variera beroende på vilka som deltar i mötet. Rektor ska förtydliga vart ärendet ska dokumenteras. Mentorn kan finnas med som stöd för eleven och för att ha insyn i ärendet. Eleven informeras om att vårdnadshavarna kommer att informeras om den pågående utredningen (elever under 18 år).
6. **Beslut om eventuella åtgärder fattas.** Rektor och elevhälsa ansvarar. Åtgärder kan vara att hålla ökad uppsikt, särskilt på platser och tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda, tilldela en assistent eller en resursperson för den eller de som kränker, se över gruppindelningar och schemaläggning, göra insatser med hjälp av kurator och psykolog, genomföra disciplinära åtgärder enligt skollagen respektive de arbetsrättsliga reglerna.
7. **Mentorn följer upp** den utsatta elevens situation
8. **Ärendet avslutas när eleven anser att diskrimineringen, trakasserier eller kränkningarna har upphört.**

## Delaktighet

Alla elever och all personal ska ha kännedom om och vara väl förtrogna med planen.

Mentorerna introducerar planen i sina klasser vid skolstart och arbetar i samarbete med elevhälsan under läsårets gång med frågor som rör trygghet, bemötande och värderingar. Planen presenteras på informationsmöten för vårdnadshavare och finns på Vklass och hemsida.

Som en del i arbetet med förebyggande åtgärder genomförs en trivselenkät. Resultatet av denna analyseras och diskuteras tillsammans med eleverna på elevprogramråden. De är bl.a. genom denna åtgärd delaktiga i arbetet med att hitta förebyggande åtgärder och förbättringar.

Personalens delaktighet i arbetet med planen sker på APT och på personalinformation.

All ny personal tar del av planen som en del av introduktionen på arbetsplatsen.

## Förebyggande arbete vid Per Brahegymnasiet

Att skolans lokaler och verksamhet utformas på ett sätt som främjar goda relationer och miljöer är det viktigaste förebyggande arbetet vid Per Brahegymnasiet. Detta tankesätt skall finnas med på organisationsnivå och i det dagliga arbetet på skolan. Tillgänglighet till vuxna i skolans gemensamma lokaler, såsom matsal och cafeteria, är en viktig del i arbetet att förebygga och upptäcka. All skolans personal är viktig i det förebyggande och främjande arbetet.

### Skolövergripande förebyggande aktiviteter

AKTIVITET	ANSVAR
Mentorstid – avsatt tid för klass och mentor varje vecka där bl.a. värdegrundsfrågor och inflytandefrågor diskuteras.	Ansvarig mentor
Utvecklingssamtal genomförs med samtliga elever. Utvecklingssamtal åk 1 genomförs tidigt i första terminen och ersätter välkomstsamtalen.	Ansvarig mentor
Plan mot diskriminering, kränkande behandling och trakasserier tas upp på mentorstid, informationsmöten för vårdnadshavare och i elevprogramråd.	Rektor
Eleverna i år 1 erbjuds hälsosamtal som berör fysisk, psykisk, sexuell och psykosocial hälsa.	Skolsköterska
Klotter rapporteras omgående till servicegruppen.	Servicegruppen
Trivseldagar – anordnas klassvis, årskursvis och/eller programvis för att skapa trivsel i gruppen och på skolan.	Rektor
Årlig skyddsron – elevskyddsombud utbildas för att tillsammans med ansvariga på skolan bidra till en god arbetsmiljö.	Utbildningsledare
Regelbundna kartläggningar av klimatet på skolan görs och åtgärder vidtas utifrån dessa, exempelvis trivselenkäten	Rektor

Kompetensutveckling av personalen	Rektor
Diskrimineringsgrunderna beaktas i kommunikation med eleverna, t.ex. blanketter och enkäter.	Utbildningsledare
Vid val av kurslitteratur ska diskrimineringsgrunderna vara viktig faktor	Ämnesansvarig
Obligatoriska föreläsningar som berör olika diskrimineringsgrunder anordnas vid behov för elever och personal	Rektor
En sammanställning görs årligen om vilka diskrimineringsgrunder som tas upp i de gymnasiegemensamma ämnena. Bifogas denna plan.	Rektor
Reviderad plan går igenom på APT innan sista maj.	Chef
Varje läsår utses minst en kontaktperson i HBTQ-relaterade frågor. Läsåret 20/21 är det Nina Karlsson, Joanna Odestrand och Linnéa Svensson som är kontaktpersoner.	Elevhälsan
Det ska framgå på hemsidan och i andra kommunikationskanaler att PB arbetar aktivt för att motverka alla former av kränkningar, trakasserier och diskriminering.	
Arbete med värdegrund för all personal. På APT diskuteras diskrimineringsgrunderna i september varje läsår. Särskilt viktigt att nyanställd personal får information om verksamhetens värdegrund.	Skolsköterskor, kuratorer
I skolbiblioteket ska litteratur med hänsyn till samtliga diskrimineringsgrunder synliggöras.	Bibliotekarie
Använda HBTQ-flaggan under hela Qom ut veckan i augusti månad.	Vaktmästare
Skolmiljön, konst och det visuella intrycket har betydelse. Det ska tydligt framgå att skolan arbetar med samtliga diskrimineringsgrunder. Representanter från elevhälsan utses för att arbeta med detta.	Representanter för elevhälsan



## Utvecklingsområden för Per Brahegymnasiet 2021/2022

### Mål

Planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska vara välkänd av alla på skolan.

Elever som upplever diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska veta vart de ska vända sig för att få stöd.

Andelen elever som upplever diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska minska.

Minska antalet otrygga platser på skolan.

## **Uppföljning av målen från 2020**

Det saknas mål från 2020, det finns endast mål från 2019 i föregående plan. Det innebär att en uppföljning från föregående år inte är möjlig att genomföra.

Det har inte gjorts någon trivselenkät 2021 till följd av distansundervisningen. Därmed kan elevernas trivsel inte utvärderas detta år och mål baserade på elevernas trivsel är svåra att sätta upp. Av den anledningen sätts nya mål under 2022 när trivselenkäten återigen har besvarats av eleverna.

## **Ansvar**

### **Rektor**

- tillsammans med elevhälsa leda och dokumentera inkomna ärenden inom området diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- se till att styrdokument och lagar följs
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter, samt motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- vid arbetsplatsträffar skall det regelbundet ges möjlighet till reflektion och diskussion om vår arbetsmiljö ur ett psykosocialt perspektiv
- leda arbetet att utvärdera och utveckla planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### **Elevhälsan**

- planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling presenteras på något av informationsmötena för vårdnadshavare i årskurs ett
- tillsammans med rektor leda och dokumentera inkomna ärenden inom området diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- utgöra stöd för mentor enligt planen
- aktivt delta i arbetet att utvärdera och utveckla planen mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### **Mentors ansvar**

- i samband med information till år 1-3 ges muntlig och skriftlig information avseende diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- vid varje utvecklingssamtal ta upp frågan om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- trivselenkät och skolans plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska aktualiseras och diskuteras på mentorstid
- regelbundet ha en dialog med klassen om hur samarbetet fungerar i gruppen
- medverka i utredning och uppföljning av inkomna ärenden inom diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

### **All personal**

- arbeta för att skolans värdegrund följs
- aktivt motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- ha god kunskap om planens innehåll och arbeta därefter.
- all personal skall omgående, vid misstanke om kränkning eller diskriminering, rapportera detta till rektor

### **Elever**

- följa ordningsreglerna
- arbeta för att skolans värdegrund följs
- bidra till att motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling
- alltid rapportera diskriminering, trakasserier och kränkande behandling till personal på skolan
- utse två elevprogramrådsrepresentanter per klass då de här frågorna tas upp på elevprogramrådet

- svara på den årliga trivselenkäten

## Diskrimineringsgrunder i undervisningen, gymnasiegemensamma ämnen

	Kön	Etnisk tillhörighet	Sexuell läggning	Religion eller annan trosuppfattning	Ålder	Funktionsnedsättning	Könsöverskridande identitet eller uttryck
Naturkunskap, biologi							
Samhällskunskap							
Historia							
Religion							
Engelska							
Idrott och hälsa							
Svenska/SVA							
Matematik							

## **Analys trivselenkät**

Analys av trivselenkät 2022 kommer upprättas av respektive rektor.