



# **Danderyds gymnasium**

## **Likabehandlingsplan**

läsåret 2018-2019

# 1. Vision

Ambition, engagemang och gemenskap genomsyrar verksamheten på Danderyds gymnasium. Tillsammans arbetar vi i en anda av glädje, ansvarstagande och kreativitet. Det gör att studeranden och medarbetare både vill och kan lämna positiva avtryck i såväl vår skola som i vår omvärld. Genom en god lärande miljö, aktivt arbete med hållbar utveckling och ett vetenskapligt förhållningssätt skapar vi förutsättningar för ett livslångt lärande.

På Danderyds gymnasium vill vi att alla elever ska känna sig trygga och att ingen ska bli diskriminerad, trakasserad eller utsatt för kränkande behandling.

## 2. Så säger lagen

Det finns två lagar, Skollagen och Diskrimineringslagen, som ska skydda mot kränkning, diskriminering och trakasserier i skolan. Varje skola ska upprätta en väl förankrad Plan mot kränkande behandling som beskriver hur man arbetar *främjande, förebyggande, upptäckande* och *åtgärdande* för att gynna likabehandling och elevers lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder, samt för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Åtgärderna i 18/19 års plan mot kränkande behandling innefattar samtliga program, och skiljer sig därmed inte åt mellan programmen, såvida inte relevanta enkäter under året visar på tydliga skillnader mellan programmen som behöver angripas på olika sätt.

## 3. Ansvarsfördelning

### 3.1 Rektorerens ansvar

Det är rektorernas ansvar att:

- årligen upprätta en plan mot kränkningar och en plan mot diskriminering och trakasserier i samarbete med personal och elever. Dessa två planer förs samman i denna Likabehandlingsplan.
- se till att all personal och alla elever är informerade om/ har god kunskap om innehållet i Likabehandlingsplanen och att de känner till att alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är förbjudna på skolan.
- se till att det bedrivs ett målinriktat förebyggande arbete för att främja elevernas lika rättigheter och att motverka alla former av kränkande behandling och diskriminering eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

- se till att all skolpersonal har ett gemensamt system för att utreda, dokumentera och åtgärda kränkande behandling, trakasserier och diskriminering
- se till att snarast utreda och åtgärda kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering som skolan får kännedom om.
- kontakta andra myndigheter vid behov.
- utvärdera och revidera Likabehandlingsplanen årligen.

### **3.2 Skolpersonal**

Det är skolpersonalens ansvar att:

- ha god kunskap om och följa skolans Likabehandlingsplan.
- sträva efter likabehandling och ifrågasätta och reflektera över de normer som hon/han förmedlar genom sin undervisning och sitt uppträdande
- se till att åtgärder vidtas då kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering upptäcks, misstänks eller anmäls.
- dokumentera upptäckt, misstänkt eller anmäld kränkande behandling, trakasserier och diskriminering och de åtgärder som vidtagits.
- bemöta elever och kollegor på ett respektfullt sätt.

### **3.3 Elever**

Det är alla elevers gemensamma ansvar att:

- ha god kännedom om skolans Likabehandlingsplan
- bemöta alla elever och all skolpersonal på ett respektfullt sätt.

## **4. Definitioner**

### **4.1 Likabehandling**

Alla elever ska behandlas så att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett om de omfattas av någon diskrimineringsgrund. Det innebär dock inte alltid att alla elever ska behandlas lika, se indirekt diskriminering.

## 4.2 Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynnandet har att göra med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

Diskriminering kan antingen vara direkt eller indirekt.

Med *direkt diskriminering* menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till exempelvis elevens kön.

Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika, så kallad *indirekt diskriminering*. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder.

## 4.3 Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

<b>Fysiska:</b>	T ex. slag, knuffar T ex. hot, svordomar, öknamn, skvaller, ryktesspridning,
<b>Verbala:</b>	förtal
<b>Psykosociala:</b>	T ex. utfrysning, grimaser, alla går när man kommer) T ex. skrivande/skickande/spridande av teckningar,
<b>Texter och bilder:</b>	fotografier, filmer, sms, mms och meddelanden på olika webbcommunities.

## 4.4 Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder.

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier.

## 4.5 Kränkande behandling

Kränkande behandling är uppträdande som kränker en elevs värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Se under trakasserier och kränkande behandling.

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande behandling.

## **4.6 Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Könsöverskridande identitet eller uttryck är en diskrimineringsgrund och innebär att någon inte identifierar sig med sin biologiska könstillhörighet som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

## **4.7 Etnisk tillhörighet**

Etnisk tillhörighet är en diskrimineringsgrund och avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

## **4.8 Funktionshinder**

Funktionshinder är en diskrimineringsgrund och avser fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

## **4.9 Sexuell läggning**

Sexuell läggning är en diskrimineringsgrund och avser homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

# **5. Processbeskrivning**

För att ta fram en likabehandlingsplan som motsvarar de krav som ställs av lagstiftaren har följande processer valts:

De två planerna: årlig plan mot kränkande behandling och likabehandlingsplan mot diskriminering, sammanförs i detta dokument, Likabehandlingsplanen.

En kartläggning av skolans nuläge görs med hjälp av en trygghet- och trivselsenkät som genomförs efter höstlovet. Resultatet presenteras när de sammanställts för elever och personal.

Resultatet av enkäten diskuteras mer ingående i olika grupper och förslag på vilka teman som ska arbetas med under året och förslag på åtgärder tas fram. De grupper som arbetar med detta är:

- Värdegrundsgruppen tillsammans med personal- och elevrepresentanter
- Elevhälsoteamen
- Programråden tillsammans med rektorerna
- Arbetslagen under ledning av rektorerna.

- Skolans ledningsgrupp går sedan igenom förslagen och väljer sedan ut de områden som ska fokuseras på och vilka åtgärder som ska genomföras. Åtgärderna förs sedan in i Likabehandlingsplanen, som färdigställs och presenteras under slutet av vårterminen.

Likabehandlingsplanen implementeras i skolan på ledningsgruppsmöten, PAL, klassråd och på introduktionen i årskurs 1. De planerade åtgärderna utförs under 2019/2020 till dess att ny revidering är gjord.

Uppföljning och utvärdering av de områden som det arbetats med under året.

Under innevarande läsår 2019/2020 kommer likabehandlingsplanen revideras efter det att vi genomför en trygghets- och trivselenkät och analyserat resultaten med representanter från medarbetare och elever.

### ***5.1 Rutiner när en elev utsätts för trakasserier eller kränkande behandling av en annan elev***

1. Den personal som upptäcker kränkningar ska genast ingripa. Mobbningsgruppen bestående av kuratorer och skolsköterskor underrättas omedelbart.
2. En utredning startas skyndsamt av mobbningsgruppen. En kartläggning och en handlingsplan görs och stäms av med/beslutats av rektor.
3. Mobbningsgruppen pratar sedan med den/de som utfört kränkningen enskilt. De förklarar för eleven/ eleverna att kränkningar inte accepteras på skolan och inte heller får förekomma enligt lag och att de genast ska upphöra. En handlingsplan upprättas. Datum för uppföljning, ca en vecka senare, bestäms. Mobbningsgruppen dokumenterar samtalet kortfattat.
4. Utifrån vad utredningen visar kan rektor besluta om att dela ut disciplinär åtgärd enligt Skollagen.
5. Mobbningsgruppen ser till att de inblandade vårdnadshavare blir kontaktade och informerar om vad som hänt, vad som beslutats och hur uppgörelsen kring beteenden ser ut.
6. Mobbningsgruppen håller i de uppföljande samtalen efter ca en vecka. Där får eleverna utvärdera om det har skett någon förändring och medling mellan eleverna erbjuds. Samtalen dokumenteras.
7. Om kränkningarna eller trakasserier inte har upphört kallas de elever som utsätter andra elever tillsammans med sina vårdnadshavare till samtal hos rektor. En företrädare för mobbningsgruppen närvarar. Ytterligare disciplinär åtgärd enligt Skollagen kan vidtas och eleven uppmanas att följa överenskommen handlingsplan. Datum för uppföljning, ca en vecka senare bestäms. Samtalet dokumenteras.

8. Uppföljningssamtal med de elever som blivit utsatta sker genom mobbingsgruppen. Samtalet dokumenteras. Ifall det är lämpligt så erbjuds medling.
9. Om kränkningarna eller trakasserierna ändå fortsätter vidtar skolan ytterligare åtgärder enligt Skollagens disciplinära åtgärder.

## **5.2 Rutiner när en elev utsätts för trakasserier eller kränkande behandling av personal på skolan**

1. Händelsen anmäls till rektor
2. Rektor startar en utredning och samtalar med den berörda eleven. Ärendet dokumenteras. Eleven erbjuds stödsamtal med kurator.
3. Rektor pratar med den personal som har utfört kränkningen. En handlingsplan upprättas.
4. Vårdnadshavare informeras.
5. Rektor följer upp ärendet med eleven och hans/hennes föräldrar. Medling mellan elev och berörd personal erbjuds.
6. Rektor följer upp ärendet i form av enskilda samtal med berörd elev och berörd personal.
7. Om åtgärderna inte är tillräckliga tar rektor kontakt med personalkontoret i kommunen. Eleven och vårdnadshavarna kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen – BEO ([www.skolinspektionen.se/BEO](http://www.skolinspektionen.se/BEO).)

## **5.3. Förebyggande åtgärder**

### **5.3.1 Värdegrundsgruppen**

Värdegrundsgruppens uppdrag innebär att kartlägga och analysera nuläge för att sedan kunna vidta åtgärder på Dagv för att skapa och bibehålla en trygg skola med hög trivsel. Effekterna av genomförda åtgärder utvärderas och analyseras. Värdegrundsgruppen arbetar utifrån skolans värdegrundsuppdrag enligt läroplanen.

I Värdegrundsgruppen deltar personal från alla arbetslag, från EHT-teamet samt rektorer. I gruppen finns även elevrepresentation genom att elever ur programråd och Elevkåren väljs att representera de olika grupperna på skolan.

### **5.3.2 Implementering av likabehandlingsplanen**

Rektor ansvarar för att förankra Likabehandlingsplanen i alla arbetslagen och förklarar innehållet i Likabehandlingsplanen. Detta kan ske på exempelvis PAL-möten. Gällande lagstiftning, diskrimineringsgrunder, trakasserier och kränkande behandling, rutiner vid mobbning, förebyggande insatser och planering framåt förklaras och hur vi på skolan arbetar med detta.

Mentorerna har sedan i uppdrag att förankra och förklara likabehandlingsplanen hos eleverna. Detta sker lämpligtvis på mentorstid. Alla elever får denna genomgång inför den kartläggning av nuläget som görs i enkätform för att eleverna på ett adekvat sätt ska kunna svara på frågorna.

Ansvar: rektorer, mentorer

### **5.4 Kompetensutveckling**

Under läsåret 2018/2019 deltar all personal i en utbildning kring HBTQ-frågor i regi av MUCF. Personalen i Värdegrundsgruppen deltar även i en WS kring HBTQ-frågor kopplat till föreläsningen för all personal.

### **5.5 Uppföljning och utvärdering**

Varje år görs en ny Likabehandlingsplan och i enlighet med den görs varje år en ny kartläggning angående elevernas situation på skolan.

Kartläggningen sammanställs och skolan fokuserar på några områden som ska arbetas med och åtgärdas under läsåret.

Elever och personal utvärderar de åtgärder som gjorts under läsåret i en enkät som delas ut till alla elever och all personal på skolan. Resultatet av utvärderingen presenteras i samband med att skolan presenterar årets nya Likabehandlingsplan och de nya fokusområden som ska arbetas med under kommande läsår.

Ansvar: rektor