



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Danderyds gymnasium

läsåret 2022/2023

rev. augusti 2022

1. Vision och mål

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

Skolan skall vara en plats där alla som vistas känner trygghet.

Skolan ska ha ett arbetsklimat som präglas av respekt för allas lika värde, jämställdhet, engagemang och vänlighet.

Målet är att trivseln och tryggheten ska öka på skolan och därigenom skapa ett arbetsklimat där elever kan nå sin akademiska potential.

2. Så säger lagen

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 22/23 års plan mot kränkande behandling gäller 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 Rektor och biträdande rektorers ansvar

Det är rektor och biträdande rektorers ansvar:

- Att en plan mot kränkande behandling årligen upprättas.
- Att all personal och alla elever är informerade om innehållet i planen.

- Att se till att det bedrivs ett målinriktat förebyggande arbete för att främja elevernas lika rättigheter och att motverka alla former av kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.
- Att se till att det finns rutiner för att utreda, dokumentera och åtgärda kränkande behandling, trakasserier och diskriminering
- Att se till att snarast utreda och åtgärda kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering som skolan får kännedom om.
- Att rapportera kränkande behandling, diskriminering och trakasserier till huvudman.
- Att utvärdera och revidera planen mot diskriminering och kränkande behandling årligen.

3.2 Skolpersonal

Det är skolpersonalens ansvar:

- Att ha kunskap om och följa skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Att sträva efter likabehandling och ifrågasätta och reflektera över de normer som hon/han förmedlar genom sin undervisning och sitt uppträdande
- Att följa skolans plan, denna plan, då kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering upptäcks, misstänks eller anmäls.
- Att bemöta elever och kollegor på ett respektfullt sätt.

3.3 Elever

Det är skolans mål att varje elev:

- Har kännedom om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Bemöta alla elever och all skolpersonal på ett respektfullt sätt
- Följer skolans ordningsregler.

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.

4.2.1 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.

4.2.2 Etnisk tillhörighet

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

4.2.3 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.

4.2.4 Sexuell läggning

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

4.3 Trakasserier och kränkande behandling

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

Fysiska: T.ex. slag, knuffar

Verbala: T.ex. hot, öknamn, skvaller, ryktesspridning, förtal

Psykosociala: T.ex. utfrysning, grimaser

Texter och bilder: T.ex spridande av teckningar, fotografier, texter och meddelanden, såväl fysiskt som på sociala medier.

4.4 Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker en persons 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 persons 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.

5. Processbeskrivning

För att ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling kommer skolan varje år genomföra:

En kartläggning av skolans nuläge med hjälp av en trygghets- och trivselsenkät. Denna genomförs efter höstlovet och resultatet presenteras för elever och personal när resultaten sammanställts.

Kartläggning sker också i vår medverkan i regiongemensamma enkäter som genomförs mellan nyår och sportlovet. Dessa enkäter analyseras och ger goda jämförelsedata. Den årliga kvalitetsredovisningen baseras på dessa resultat.

En kort trivselenkät för våra ettor för att tidigt få syn på eventuell vantrivsel och hitta åtgärder för dessa klasser. Denna enkät görs runt höstlovet.

Resultaten av enkäterna 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
- Elevhälsoteamet
- Programråden tillsammans med de biträdande rektorerna
- Arbetslagen under ledning av de biträdande 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 planen mot diskriminering och kränkande behandling, som färdigställs och presenteras under slutet av vårterminen.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling implementeras i skolan på ledningsgruppsmöten, PAL, klassråd och på introduktionen i årskurs 1. De planerade åtgärderna återfinns under punkt 6 i detta dokument.

Uppföljning och utvärdering av de områden som det arbetats med under året sker i samband med revideringen av den nuvarande planen och utarbetandet av den nya.

5.1 Värdegrundsgruppen

Värdegrundsgruppens uppdrag innebär att kartlägga och analysera nuläge för att sedan kunna vidta åtgärder på Danderyds gymnasium 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 ledningsgrupp. I gruppen finns även elevrepresentation genom att elever väljs att representera de olika grupperna på skolan.

5.2 Implementering

Rektor ansvarar för att förankra planen mot diskriminering och kränkande behandling i alla arbetslagen och förklarar innehållet i planen. Detta sker på programarbetslagsmöten (PAL). Gällande lagstiftning, diskrimineringsgrunder, trakasserier och kränkande behandling, förebyggande insatser och planering framåt förklaras och hur vi på skolan arbetar med detta.

Mentorerna har sedan i uppdrag att förankra och förklara planen hos eleverna. Detta sker på mentorstid. Alla elever får denna genomgång inför den kartläggning av nuläget som görs i enkätform.

5.3 Uppföljning och utvärdering

Varje år revideras denna plan mot diskriminering och kränkande behandling 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 plan mot diskriminering och kränkande behandling och de nya fokusområden som ska arbetas med under kommande läsår.

6. Åtgärder

6.1 Kartläggning föregående läsår

Storsthlm's gymnasieenkät genomförs varje år med elever i årskurs 2, resultatet för 2021 års enkät visar framför allt fyra prioriterade områden:

- Lärares samarbete kring elevens lärande
- Undervisningens potential till att eleverna vill lära sig mer
- Lärares förmåga att beskriva vad eleven behöver göra för att förbättra sina studieresultat.
- Skolans förmåga att tillvarata elevers synpunkter

I samma enkät visar svaren att eleverna, relativt sett, är trygga på skolan, att det är en positiv stämning på skolan, att lärarna är positiva och är kunniga sina ämnen samt att eleverna är nöjda med skolans arbete mot mobbning.

Vår lokala trivselenkät genomförs i samtliga årskurser och undersöker frågor om trivsel, diskriminering och trakasserier.

Avseende trivsel svarar en övervägande majoritet att de trivs antingen bra eller väldigt bra på skolan. Det skiljer sig marginellt mellan årskurserna men cirka 87 % av eleverna svarar att de trivs bra eller väldigt bra

på skolan. Angående trivsel i klassen är siffrorna liknande, dock något lägre (cirka 82 % trivs bra eller väldigt bra).

Den i särklass tydligaste orsaken till att eleverna inte trivs anger de själva vara skoltrötthet. I årskurs 3 svarar 83 % att det är skoltrötthet som är orsaken till att de inte trivs, i årskurs 1 är samma siffra 55 %. Andra orsaker som förekommer i mellan 15 - 25 % av svaren är: personal, kompisar och undervisningen.

Cirka 95 % (viss variation mellan årskurser) upplever att de inte har blivit diskriminerade av personal under året. Av de som upplevt sig diskriminerade i årskurs 3 menar samtliga att det har skett på grund av ålder. I årskurs 1 och 2 är den vanligast förekommande grunden för diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Den vanligast förekommande platsen för diskriminering är klassrummet. Cirka 80 % har valt att inte anmäla förekomsten av diskriminering.

De vanligast förekommande grunderna för trakasserier mellan elever är etnisk tillhörighet samt könstillhörighet. Trakasserier på grund av sexuell läggning, religion, funktionsvariation och ålder förekommer i enstaka fall enligt enkäten.

Eleverna får också svara på om de är medvetna om skolans arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. På frågan om eleverna är medvetna om att skolan arbetar med värdegrundsfrågor svarar 46 % i årskurs 1, 61 % i årskurs 2 och 55 % i årskurs 3 att de är medvetna om detta. Vidare undersöks vem eleven vänder sig till vid fall av kränkande behandling och liknande. I en majoritet av svaren anger eleverna att det är mentor som är första kontaktperson.

6.2 Analys

Resultaten i Storsthlm's gymnasieenkät och vår egen trivselenkät visar ett antal utvecklingsområden.

Något som tydligt framgår är att skolans värdegrundsarbete behöver uppmärksammas ytterligare och förstärkas. Tryggheten är inte ett prioriterat område enligt resultatet i Storsthlm's enkät, däremot visar trivselenkäten att eleverna inte är helt medvetna om skolans arbete med frågorna samtidigt som de upplever att det förekommer diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skolan har en förstelärartjänst i värdegrund och här förväntas också en effekt. Förstelärarens arbete innefattar genomförande och analys av trivselenkäten. Vi behöver exempelvis nå ut med mer information till eleverna om hur de ska agera vid olika former av otrygghet.

Det är också tydligt att skolans mentorer är en trygg punkt för eleverna och att eleverna framför allt söker sig dit för stöd. Detta indikerar en styrka på skolan och något som bör vidareutvecklas och förstärkas ytterligare.

6.3 Förbättringar inför 22/23

Lärarna kommer delas in i fördjupningsteam motsvarande mellan 8 - 12 deltagare där varje team ansvarar för en elevgrupp bestående av mellan 3 och 9 klasser. Elevgrupperna inom varje fördjupningsteam går alla på samma utbildning. På skolan finns 13 olika fördjupningar inom 4 olika program.

Detta förväntas leda till att eleverna dels kommer närmare lärarna, dels att respektive fördjupningsteam får mer inflytande över vilka mål de själva ska sätta. När medarbetarna arbetar tillsammans i mindre team förväntas eleverna få en tätare kontakt med lärarna vilket förväntas leda till att eleverna är mer nöjda med sin skola och därmed stannar på skolan. Möjligheten att lärarna gör mer lika avseende återkoppling när arbetsgrupperna blir mindre förväntas också öka.

- Fördjupningsteamerna ska från och med augusti 2022 vara en aktiv del av verksamheten där de förväntas träffas minst en gång i veckan under torsdagseftermiddagarna för att diskutera de gemensamma klasser som de har fått i ansvar att ta hand om.
- I början av vårterminen 2023 genomförs Storsthlm's gymnasienkät igen vilket genererar ett resultat som går att jämföra med föregående år.
- Inför juni 2023 utvärderas fördjupningsteamens arbete mer specifikt och utgör underlag för eventuella strukturella förändringar i upplägget nästkommande läsår.
- Vi har på programarbetslagstid diskuterat case för att dela med oss av våra kunskaper kring neuropsykiatriska diagnoser.
- Vi har på programarbetslagstid haft vårt fokus på klasser och diskuterat hur vi kan differentiera undervisningen för att passa de enskilda klasserna för att skapa arbetsro och trivsel. Arbetet med fokus på de enskilda klasserna behöver fördjupas.
- Omklädningsrummen i idrottsanläggningen behöver anpassas till att vara bra ur ett könsöverskridande perspektiv, men också minska kränkingsriskerna i denna miljö.
- Genomförda enkäter utvärderades och gav underlag till justeringar i skolmiljön, med särskilt fokus på distansundervisning.

6.4 Åtgärder innevarande läsår

Vi organiserar om oss till fördjupningsteam enligt ovan.

Vi genomför en ombyggnad av omklädningsrummen och kommer att ha duschbås i stället för ett stort duschrum, något som ökar tryggheten för alla elever i allmänhet och elever med könsöverskridande identitet i synnerhet.

Elevhälsoteamet arbetar utifrån sitt nya årshjul i syfte att öka trivsel, motivation och fysisk och psykisk hälsa.

Elevhälsoteamet går specialpedagogiska skolmyndighetens utbildning för att utveckla sitt arbete för att nå ut till elever på ett mer strukturerat sätt och på så sätt öka den psykiska och fysiska hälsan, motivation och trivsel.

Matbepisningen genomför årligen en matvärldsvecka då vi serverar mat från olika länder för att fira det mångkulturella.

7. Rutiner

7.1 Rutiner när en elev utsätts för trakasserier eller kränkande behandling av en annan elev

1. Den personal som upptäcker kränkningar ska genast ingripa. Sedan anmäler personalen som upptäckt kränkningarna detta till biträdande rektor/rektor som rapporterar till huvudman.
2. Samtal hålls med inblandade elever av biträdande rektor/rektor och eventuellt representant från elevhälsoteamet. 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 baserat på vad som hittills framkommit.
3. Biträdande rektor/rektor ser till att de inblandades vårdnadshavare blir kontaktade och informerar om vad som hänt, vad som beslutats och hur uppgörelsen kring beteenden ser ut.
4. Rektor kan vid behov besluta om disciplinär åtgärd enligt Skollagen.
5. Uppföljande samtal genomförs. Där får eleverna utvärdera om det har skett någon förändring och medling mellan eleverna erbjuds. Samtalen dokumenteras.
6. Om kränkningarna eller trakasserier inte har upphört kallas de elever som är inblandade tillsammans med sina vårdnadshavare till samtal hos rektor/biträdande rektor. Ytterligare disciplinär åtgärd enligt Skollagen kan vidtas och eleven uppmanas att följa överenskommen handlingsplan. Uppföljning sker. Samtalet dokumenteras.
7. Ytterligare åtgärder enligt behov

7.2 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 och anmälan sker till huvudman.
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. Ytterligare åtgärder enligt behov. HR och förvaltning är exempel på aktörer. Eleven och vårdnadshavarna kan även vända sig till Barn- och elevombudsmannen – BEO (www.skolinspektionen.se/BEO.)