

Dahlstiernska Gymnasiet

Mellerud



Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Läsåret 2024/2025

Reviderades 2024-01-17

Innehållsförteckning

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

1. Syfte
2. Vision
3. Definitioner
4. Delaktighet och process
5. Grund för rättigheter och skyldigheter i skolan
6. Sammanfattning av skolans förebyggande och kontinuerliga insatser
7. Mål och årsplan för läsåret 2024/2025
8. Rutin vid misstanke eller upptäckt av diskriminering och kränkande behandling
9. Rutin för anmälan till huvudman vid diskriminering och/eller kränkande behandling

Plan mot hedersrelaterat våld och förtryck

10. Syfte
11. Definition av begrepp
12. Lagstöd
13. Vem är utsatt?
14. Att upptäcka våldet
15. Frågor att ställa
16. insatser och åtgärder
17. Viktigt att tänka på
18. Akuta insatser

Bilagor

1. Tillbudsrapport
2. Samtal med den som upplevs kränka
3. Åtgärd efter utredning
4. Beslut om åtgärd/ avslut

"En person är mobbad när han eller hon, upprepade gånger och under viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer. En negativ handling är det när någon tillfogar en annan person en skada eller obehag. Sådana handlingar kan utföras verbalt, vid fysisk kontakt, genom att skada någons personliga egendom eller indirekt genom utfrysning eller isolering."

Dan Olweus, Åtgärdsprogram mot mobbning

1.Syfte

Planen mot diskriminering och kränkande behandling innehåller en översikt över de insatser som behövs för att förebygga och förhindra diskriminering och kränkande. Den innefattar även mål och planer för vilka insatser som avses att genomföras eller påbörjas under det kommande läsåret. De insatser som genomförts under läsåret följs upp med analys och redogörelse varje år. Verksamheter som regleras i skollagen är skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder. Skyldigheten omfattar alla diskrimineringsgrunder. Melleruds kommun har gjort ett aktivt val att planen även ska innefatta plan för att förebygga och hindra hedersrelaterat våld och förtryck.

2. Vision

Alla barn och elever har rätt att lära och utvecklas i en trygg miljö och bemötas med respekt. Verksamheter som regleras i skollagen ska vara fria från kränkande behandling. Bestämmelser om åtgärder mot kränkande behandling finns i *6 kapitlet skollagen*.

Visionen i arbetet är att alla i skolan känner sig trygga och utvecklar ett gott självförtroende.

Skolan strävar efter ett helhetsperspektiv utifrån elevens förmåga. I en atmosfär av tilltro och minsta möjliga skuldbeläggning utgår vi från att våra elever gör sitt bästa utifrån sina förutsättningar. Med det som utgångspunkt försöker få till stånd en dialog där vi identifierar såväl drömmar och mål som vägar dit samt hur vi behöver fördela ansvar utifrån den enskilda elevens nuvarande ålder, mognad och ansvarsförmåga.

Alla människors lika värde: En grundläggande etisk princip är människovärdesprincipen vilket innebär att alla människors lika värde och samma mänskliga rättigheter.

Människovärdet är inte knutet till människors personliga egenskaper eller funktioner i samhället, som exempelvis kön, etnicitet, funktionsnedsättning, religionstillhörighet, sexuell läggning, social ställning, inkomst, hälsotillstånd eller ålder. Varje form av diskriminering är därmed oacceptabel.

3. Definitioner

Diskriminering

Ett övergripande begrepp för kränkande behandling av individer eller grupper utifrån diskrimineringsgrunderna, som är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning. Diskriminering kan också användas som begrepp då skolans strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande.

Kränkande behandling

Kränkningar kan utföras av och drabba såväl barn, ungdomar och vuxna. Kränkande behandling kan förekomma vid enstaka tillfällen eller vara återkommande. All kränkande behandling har gemensamt att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan vara tex. fysiska, verbala, psykiska, psykosociala eller i text- eller bild. Kränkande behandling innebär en kränkning av en persons värdighet, att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att han eller hon blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

Sexuella trakasserier

Med detta menas kränkningar som anspelar på sexualitet eller är grundade på kön samt en motvilja eller ett förakt för HBTQ-personer. HBTQ är: "Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner samt andra personer med queera uttryck och identiteter." (RFSL)

Rasism

Uppfattningen om att det finns biologiska skillnader mellan folkgrupper och att den egna folkgruppen är överlägsen andra. Utifrån denna uppfattning ses vissa folkgrupper som mindre värda och är därmed legitima att förtrycka, utnyttja och kontrollera.

Främlingsfientlighet

En motvilja mot grupper som definieras genom fysiska, kulturella/etniska eller beteendemässiga karaktärsdrag.

4. Delaktighet och process

Under läsåret sker fortlöpande arbete med att formulera mål, åtgärda och utvärdera planen mot diskriminering och kränkande behandling. En process där personal, elever och vårdnadshavare arbetar tillsammans leder till implementering av planen. Rektor ansvar för att skapa förutsättningar för en levande arbetsprocess och leda arbetet.

Elevernas delaktighet:

- Elevrådsrepresentanterna deltar i utvärdering samt uppföljning av nuvarande plan mot diskriminering och kränkande behandling
- Utvecklingssamtal samt klassråd

- Elevenkät på huvudmannanivå

Personalens delaktighet:

- Elevhälsoteamet tillsammans med skolans personal deltar i utvärdering samt uppföljning av planen mot diskriminering och kränkande behandling.
- Frånvaroanalyser
- medarbetarsamtal med chef
- Ev. medarbetarenkäter

Vårdnadshavarnas delaktighet:

- Utvecklingssamtal erbjuds vid minst två tillfällen per läsår.
- Planen finns på Dahlstiernska Gymnasiets hemsida.

5. Grund för rättigheter och skyldigheter i skolan

Elevers och de vuxnas rättigheter och skyldigheter i skolan bygger på:

- Skollagen 2010:kap 6
- FN:s konvention om barns rättigheter (Barnkonventionen blev svensk lag 1 jan. 2020)
- Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Socialtjänstlagen (14 kap. 1 §) angående anmälningsskyldighet
- Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av elever i skolan
- Lgr 11 (2011 års läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet)
- Lgy 11 (2011 års läroplan för gymnasieskolan)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Regeringsformen 1 kap 2§
- Europakonventionen artikel 14 – Förbud mot diskriminering
- Brottsbalken

6. Sammanfattning av skolans förebyggande och kontinuerliga insatser

All personal har ansvar för att känna till planen samt använda den som ett levande dokument i det vardagliga arbetet. Detta ska genomsyra verksamheten på lektioner och raster. Det är viktigt att tänka på alla fysiska platser och arenor så som exempelvis matsal, omklädningsrum och sociala medier.

För att förebygga diskriminering och kränkande behandling genomförs kontinuerligt:

- Aktivitetsdagar för att skapa gemenskap
- Elevrådets dag

- Strukturerat värdegrundsarbete
- Tematillfällen för aktuellt ämne, information etc.
- Stöd och handledning till mentorer

Personalen uppmärksammar kränkande behandling genom:

- Kontinuerliga samtal
- Utvecklingssamtal
- Iakttagelser i gemensamma utrymmen
- Iakttagelser i klassrum mm
- Uppmärksamma sociala medier
- klassråd/mentorstid
- Dokumentera genom tillbudsrapporter

Elevhälsoteamet har det övergripande ansvaret för elevhälsoarbetet på skolan och består av rektor, studie- och yrkesvägledare, skolkurator, skolsköterska, specialpedagog och speciallärare. Elevhälsoteamet har möte varje vecka.

7. Mål och årsplan för läsåret 2024/2025

Målet med planen är att skapa en hälsofrämjande skola där elever och personal känner trygghet, gemenskap och arbetsro. Detta är förutsättningar för att eleverna ska nå goda studieresultat.

Årsplan mot diskriminering och kränkande behandling

- Skolans trivsel- och ordningsregler revideras vid behov. (Elevhälsan och elevrådet ansvarar för revideringen.)
- Utvecklingssamtal genomförs minst en gång per termin. Förutom elevens måluppfyllelse behandlas frågan om trivsel, och vid behov trakasserier och kränkande behandling (Mentor).
- Elever och lärare möts på mentorstid varje vecka där den gemensamma arbetsmiljön diskuteras utifrån förutsättningar under veckan. (Arbetslag, mentorer)
- Skolsköterska samtalar med var individ i årskurs ett under terminsstart (hösten)
- Alla elever får på hösten skriva på regler för dator och/eller Ipad-användning. (IT-ansvarig).
- Elevhälsan träffas tisdagar 12:10-15:30. Till dessa möten kan arbetslag/mentorer lyfta elev/gruppärenden.
- Under höstterminen införde vi morgonsamling där lärarna arbetar aktivt med eleverna kring värdegrunden och ordet GRETA, glädje, respekt, engagemang, trygghet och ansvar.

- EHT har även varit inkluderad under vissa lektionstimmar i en del grupper. Där samtal kring våld och dess definitioner. Även samtal kring språk och ord och vilket förhållningssätt man har till varandra.
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling samt årsplan som revideras årligen (elevhälsan, elevråd).
- Mentorsstöd sker fortlöpande med lärarna för att ha specialpedagogiska samtal för anpassningar och särskilt stöd. Vid mentorsstöd sker också diskussioner om måluppfyllelse och eventuella misstankar och upptäckter av diskriminering och kränkande behandling. (Elevhälsan).
- Elevrådet tillsammans med personalens trivselgrupp och elevhälsan ansvarar för aktiviteter för trivsel, gemenskap och värdegrundsarbete. (Kontinuerligt under terminen.)
- Skolan anordnar även gemensamma aktivitetsdagar som ligger berör diskrimineringsfrågorna.
- Skolan tar in aktörer utifrån, så som föreläsare och olika myndigheter, polisen som informerar i klasser och samarbete med ungdomsmottagning.
- Kursutvärderingar genomförs i slutet av terminerna. Resultatet ligger till grund för den årliga revideringen av planen mot diskriminering och kränkande behandling samt årsplanen mot diskriminering, trakasserier, kränkande behandling samt mobbning.

8. Rutin vid misstanke eller upptäckt av diskriminering och kränkande behandling

Varje incident av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling skall resultera i reaktion från de vuxna i skolan. Alla, både vuxna och elever, ska aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper samt arbeta för att kränkningar aldrig ska förekomma. Diskriminering och kränkande behandling kan ske mellan elever, mellan elever och vuxen eller mellan vuxen och vuxen.

Handlingsplan vid upptäckt/misstanke om diskriminering och kränkande behandling skall personal:

- Ingripa direkt och avbryta.
- Om det rör sig om en elev meddela elevernas mentor/arbetslag och elevhälsan.
- Vid yttre våld ska individen till Närhälsan för dokumentation. (se separat plan om hot och våld)
- Rektor informeras och beslutar om vidare åtgärder. Incidentrapport skall skrivas. Kontakt med vårdnadshavare tas om elev är omyndig.
- Om personal är inblandad - kontakta skyddsombud.
- Rektor förmedlar snarast incidentrapportering till huvudman (se rutin för anmälan till huvudman nedan).
- Vid allvarlig och kontinuerliga kränkningar kontaktas berörda myndigheter.

9. Rutin för anmälan till huvudman vid diskriminering och/eller kränkande behandling

En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. - kap. 10 § skollagen (2010:800)

Handlingsplan för anmälan till huvudman vid diskriminering och/eller kränkande behandling:

- Rektor/förskolechef meddelar skyndsamt händelsen med kränkande eller diskriminerande karaktär till huvudmannen (förvaltningschef Kultur- och utbildningsförvaltningen).
- Rektor ansvarar för att utreda händelsen som dokumenteras i en tillbudsrapport, kopia lämnas till huvudmannen.
- Huvudmannen gör skyndsamt en analys av händelsen. Återkopplar till rektor/förskolechef för att få kännedom om vidtagna åtgärder och vid behov erbjuda stöd.
- Förvaltningschefen meddelar skyndsamt händelsen till utbildningsnämndens ordförande.
- Huvudmannen behandlar tillbuden/åtgärderna vid utskottsmötet varje månad.
- Huvudmannen lyfter vid behov tillbud/åtgärder på nämndens möte. Vid behov kallas berörd rektor/förskolechef till nämndsmötet.

Det är viktigt att tillbudsrapportering sker i varje verksamhet. Tillbudsrapportering är en del i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Där säkerställs att brister i rutiner eller säkerhet åtgärdas. Rapporterna ska sparas för att vara ett stöd om ett tillbud på något sätt leder till senare skada/men.