

Bäckängsgymnasiet

Likabehandlingsplan

Bäckängs  
GYMNASIET



2023-2024

Likabehandlingsplanen upprättades  
2016 och revideras därefter årligen.



# LIKABEHANDLINGSPLAN

Planen bygger gällande lagar och författningar, samt riktlinjer av huvudmannen.

## Inledning

Innehåller Bäckängsgymnasiets handlingsplan för att främja likabehandling och förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling för alla på Bäckängsgymnasiet.

## Värdegrund

**Bäckängsgymnasiet ska vara en trygg arbetsplats för alla. Vi tolererar inte någon form av kränkande handlingar, trakasserier eller diskriminering. Målsättningen är att inga kränkande handlingar förekommer på Bäckängsgymnasiet.**

En trygg skola är en förutsättning för att elever ska kunna lära och utvecklas. Kulturen på skolan ska präglas av respekt för människors olikheter med utgångspunkt att mångfald berikar.

Att motverka diskriminering, och annan kränkande behandling, är en del av det demokratiska uppdrag som skolan har. Alla tar ett aktivt ansvar för att skolan skall vara en trygg arbetsplats.



## Innehåll

### Innehåll

LIKABEHANDLINGSPLAN.....	1
Inledning.....	1
1. Vad säger lagen? .....	3
2. Syftet med likabehandlingsplanen .....	4
3. Målet med likabehandlingsplanen.....	4
4. Definitioner.....	4
5. Arbetsgivarens skyldigheter vid upplevda trakasserier.....	5
6. Ansvarsfördelning.....	6
7. Information om likabehandlingsplanen – plan för kränkande behandling.....	7
8. Kartläggning och nulägesanalys .....	8
9. Förebyggande och främjande arbete.....	9
Kön .....	9
Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.....	10
Funktionsnedsättning.....	10
Sexuell läggning.....	11
Könsöverskridande identitet.....	12
Ålder.....	13
Annan kränkande behandling .....	13
11. Åtgärder.....	15
12. Utvärdering och revidering.....	17



## 1. Vad säger lagen?

*Skollagen 6: e kap. § § 6-11, 14*

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avser att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

10 § 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.

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

14 § Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.



## 2. Syftet med likabehandlingsplanen

Syftet är att ge stöd till personal och elever att förebygga, upptäcka, utreda och motarbeta alla former av kränkande behandling.

## 3. Målet med likabehandlingsplanen

Målet är att alla elever, föräldrar och personal tillsammans kan skapa ett öppet och positivt klimat som främjar goda relationer och en trygg arbetsmiljö med optimala möjligheter till inlärning.

## 4. Definitioner

I lagen behandlas sex former av diskriminering. Skolan ska även arbeta mot kränkande behandling.

*Diskrimineringslagen 1 kap 4 § I denna lag avses med diskriminering*

- 1. direkt diskriminering:* att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
- 2. indirekt diskriminering:* att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
- 3. bristande tillgänglighet:* att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till – de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, – varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt – andra omständigheter av betydelse,
- 4. trakasserier:* ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
- 5. sexuella trakasserier:* ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
- 6. instruktioner att diskriminera:* order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).



## **Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder**

5 § I denna lag avses med

1. *kön*: att någon är kvinna eller man,
2. *könsöverskridande identitet eller uttryck*: 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,
3. *etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. *funktionsnedsättning*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. *ålder*: Uppnådd levnadslängd. Ålder är en diskrimineringsgrund som till sin natur är föränderlig. Vilken ålder som är norm kan skilja sig åt i olika sammanhang. De flesta som blir utsatta för diskriminering som har samband med ålder är oftast antingen yngre eller äldre. De anmälningar som har kommit in till DO hittills visar att diskrimineringsgrunden ålder förhållandevis ofta samspelar med diskrimineringsgrunden kön.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

### **Kränkande behandling**

Det är ett uppträdande som kränker en persons värdighet, utan att det är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

## **5. Arbetsgivarens skyldigheter vid upplevda trakasserier**

- Utredda omständigheterna kring de upplevda trakasserier.
- Vidta de åtgärder som krävs för att garantera allas rätt till trygghet i skolan, och förhindra att det händer igen.
- Följa upp och utvärdera åtgärderna.



## 6. Ansvarsfördelning

### *Gymnasiechef*

- Ser till att all personal och alla elever känner till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inte är tillåten.
- Ser till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja elevers lika rättigheter samt att motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Ser till att verksamheten har en likabehandlingsplan – plan för kränkande behandling, vilken upprättats tillsammans med personal och elever. Planen skall utvärderas och revideras årligen.

### *Rektor eller chef med personalansvar*

- Beslutar att utredning görs och att åtgärder vidtas om verksamheten får kännedom om att någon utsatts för trakasserier eller annan kränkande behandling.
- Ser till att dokumentation sker av upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt de åtgärder som vidtagits. Dokumentationen läggs i elev- eller personalakten efter avslutad utredning.

### *Kurator*

- Genomför utredning av kränkning mellan elever. Tar fram förslag på åtgärder på den uppkomna situationen. Dokumentationen läggs i elevakten efter avslutad utredning.

### *All personal och alla elever*

- Ska känna till verksamhetens likabehandlingsplan.
- Har ansvar för att följa verksamhetens likabehandlingsplan.
- Har skyldighet att reagera och agera mot trakasserier och annan kränkande behandling som kommer till deras kännedom.
- Arbetar förebyggande genom att vara goda förebilder och låta skolans värdegrund genomsyra det dagliga arbetet.
- Ska följa verksamhetens ordningsregler.
- Tillvaratar de vardagliga situationerna i verksamheten för att utveckla personal och elevers förmåga att samspela med varandra samt att hantera och lösa konflikter.
- Ska anmäla till rektor när de upplever, ser eller hör kränkningar.
- Har rätt att få stöd och hjälp när de känner sig kränkta.
- Är delaktiga i upprättandet av likabehandlingsplan.



## 7. Information om likabehandlingsplanen – plan för kränkande behandling

Målet är att all personal i verksamheten och alla elever får information om lagen samt om verksamhetens likabehandlingsplan. Det sker på följande sätt:

- Likabehandlingsplanen går igenom med all personal.  
Tidpunkt: Vid nyanställning.  
Personalen får årlig information om likabehandlingsplanen i samband med att den revideras. All personal har tillgång till ett eget exemplar av planen och den nås även via lärplattformen Unikum/personalsida.  
Ansvarig: Alla chefer med personalansvar.
- Likabehandlingsplanen går igenom med alla elever och finns tillgänglig i lärplattformen Unikum.  
Tidpunkt: Vid höst- respektive vårterminens början.  
Ansvarig: Informationsansvarig lärare.
- Information om lagen och likabehandlingsplanen sker årligen vid rektors informationsmöte med föräldrar till elever i årskurs 1.  
Tidpunkt: Hösten.  
Ansvarig: Rektor.
- Likabehandlingsplanen finns utlagd på verksamhetens hemsida.  
Tidpunkt: Finns hela året. Uppdateras efter revidering  
Ansvarig: Gymnasiechef.
- Likabehandlingsplanen revideras i samråd med personal och elever.  
Sker på APT-möten och elevråd.  
Tidpunkt: Hösten.  
Ansvarig: Rektor och intendent.
- Likabehandlingsplanen diarieförs och arkiveras.  
Tidpunkt: VT efter revideringen.  
Ansvarig: Gymnasiechef.





## 8. Kartläggning och nulägesanalys

### Mål

Målet är att få kunskap om förekomsten av trakasserier och annan kränkande behandling för att kunna vidta relevanta åtgärder. Det gör vi genom följande arbete:

- Hälsosamtal.  
Tidpunkt: Årligen genom individuella samtal med alla elever i årskurs 1.  
Ansvarig: Skolsköterskor
- Riskbedömning. När, var och hur kan kränkningar ske?  
Tidpunkt: Kontinuerligt.  
Ansvarig: All personal.
- Tillgänglighet och lyhördhet i det dagliga arbetet med elever.  
Tidpunkt: Kontinuerligt.  
Ansvarig: All personal
- Utvecklingssamtal  
Tidpunkt: HT och VT.  
Ansvarig: Mentor.

Elev	2021	2022	2023
Värdegrund	3,53	3,46	3,38
Undervisningens innehåll och kvalitet	2,99	2,89	2,92
Inflytande och delaktighet	3,10	3,03	3,03

Lärare	2021	2022	2023
Värdegrund	3,37	3,24	3,21
Undervisningens innehåll och kvalitet	3,21	3,08	3,09
Inflytande och delaktighet	3,19	3,09	3,16
Min rektor	2,95	2,86	2,94



## 9. Förebyggande och främjande arbete

Hela verksamhetens arbete ska präglas av den värdegrund som uttrycks i Skollagen. Värdegrundsarbetet ska vara en återkommande del i undervisningen. Utifrån diskrimineringslagen uppmärksammar vi särskilt:

Kön

*Mål:*

Alla elever och personal har lika värde, lika rättigheter och skyldigheter oavsett vilket kön man har. Ingen ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av kön.

*Aktiviteter:*

- All personal och alla elever ska alltid reagera och ingripa mot könsord, anspelningar, oönskad beröring och gester av sexuell natur.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi arbetar medvetet med att fördela ordet och tiden jämt mellan individer oavsett kön.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi granskar läromedel och vårt eget beteende för att upptäcka diskriminering och förutfattade meningar som är knutna till kön. All personal ska vara förebilder i språk och handling för att befästa jämställdhet. Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- Vi använder aktuella händelser som underlag för diskussion eller utgångspunkt för arbetsområden. Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- Vi blandar individer oavsett kön i verksamhetens aktiviteter och uppmuntrar dem aktivt att inte göra traditionellt könsbundna val.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- Gruppsociala aktiviteter och aktivt inkluderande metoder i undervisningen.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: Lärare



## Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

### *Mål:*

I vår verksamhet ska alla elever och all personal ha samma rättigheter och möjligheter oavsett kultur, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning.

### *Aktiviteter:*

- Vi arbetar med attityder och värderingar så att alla elever och all personal får en förståelse för varandras likheter och olikheter.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi skapar förståelse för olika religioner och trosuppfattningar i undervisningen.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi ger elever möjlighet att berätta om sin kultur och etniska bakgrund.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi uppmärksammar hur olika etniska grupper, kulturer och religioner beskrivs i undervisningen.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Verksamheten försäkras sig om att viktig information kan förstås av alla vårdnadshavare. Tolkar och översättare anlitas vid behov. Vårdnadshavare får information om möjligheten till tolkhjälp vid samtal och möten. Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal
- Elever serveras den mat som är förenlig med elevens religion.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: Måltidsansvarig

## Funktionsnedsättning

### *Mål:*

I vår verksamhet ska alla elever och personal ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning.



*Aktiviteter:*

- Personalen ska genom handledning få en allmän kunskap om så väl synlig som osynlig funktionsnedsättning.  
Tidpunkt:Handledning och utbildning vid behov  
Ansvarig: Rektor och EHT.
- Vid planering av den dagliga verksamheten ska konsekvenserna beaktas för elever med funktionsnedsättning.  
Tidpunkt: Kontinuerligt.  
Ansvarig: All personal.
- Berörd personal ska få stöd, och handledning om funktionsnedsättning hos enskild elev.  
Tidpunkt: Vid behov.  
Ansvarig: Rektor.
- Kompensatoriska hjälpmedel ska sättas in så tidigt som möjligt.  
Tidpunkt: Vid behov.  
Ansvarig: Lärare, specialpedagog och rektor
- Anpassade lokaler.  
Tidpunkt: Vid behov.  
Ansvarig: Intendent, rektor och pedagogisk personal

## Sexuell läggning

*Mål:*

Inte någon elev eller personal ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning eller familjesammansättning.

*Aktiviteter:*

- Vi markerar och reagerar på ord som anspelar på sexuell läggning och pratar om vad orden betyder.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi diskuterar frågor som sexualitet och familjesammansättning där information om olika sexuella läggningar skall ingå, inom ramen för undervisningen.  
Tidpunkt: Kontinuerligt.



Ansvarig: Pedagogisk personal

- Vi granskar undervisningsmaterial i syfte att undvika läromedel som förmedlar en diskriminerande bild av olika sexuella läggningar.  
Tidpunkt: Vid inköp av ny litteratur och planering av undervisning  
Ansvarig: Pedagogisk personal
- Skolan ger möjlighet för elevföreningar att ordna Pridevecka.  
När: En vecka per år.  
Ansvarig: Elever, gymnasiechef.
- EHT deltar under Prideveckan.  
När: Årligen.  
Ansvarig: EHT.

## Könsöverskridande identitet

### *Mål:*

Inte någon elev eller personal ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sin könsidentitet eller familjesammansättning.

### *Aktiviteter:*

- Vi markerar och reagerar på ord som anspelar på könsidentitet och pratar om vad orden betyder.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi diskuterar frågor om könsidentitet och familjesammansättning där information om transsexualitet skall ingå, inom ramen för undervisningen.  
Tidpunkt: Vid behov  
Ansvarig: Pedagogisk personal
- Vi granskar undervisningsmaterial i syfte att undvika läromedel som förmedlar en diskriminerande bild av könsöverskridande identitet.  
Tidpunkt: Kontinuerligt.  
Ansvarig: All personal
- Skolan ger möjlighet för elevföreningen att ordna Pridevecka.  
När: En vecka per år  
Ansvarig: Elever, gymnasiechef
- Elever med könsöverskridande identitet ges möjlighet att byta om enskilt.



När: Vid behov.

Ansvarig: Mentor och intendent.

## Ålder

Mål: Inte någon ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sin ålder.

### Aktiviteter

- Vi markerar och reagerar på ord och uttryck som är åldersdiskriminerande.  
Tidpunkt: Vid behov.  
Ansvarig: Pedagogisk personal.

## Annan kränkande behandling

### Mål:

I vår verksamhet ska alla känna sig trygga och inte bli utsatta för kränkande behandling.

### Aktiviteter:

- Vi har tydliga gemensamma regler som främjar ett gott arbets- och umgängesklimat på skolan.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi tänker igenom grupsammansättningar och undviker situationer där elever väljer vilka de ska samarbeta med.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Vi arbetar kontinuerligt och medvetet med elevdemokrati och socioemotionell träning i alla grupper och klasser.  
Tidpunkt: Kontinuerligt  
Ansvarig: All personal och alla elever
- Regelbundna samtal om klassklimatet i arbetslagen.  
Tidpunkt: Kontinuerligt vid behov  
Ansvarig: Klassansvarig/mentor
- Regelbundna träffar mellan rektor och EHT.  
Tidpunkt: Regelbundet varje vecka



Ansvarig: Rektor

- Kuratorer tillsammans med rektorer för respektive enhet utbildar/ handleder arbetslagen kring likabehandling. Varje arbetslag tar fram åtgärder som de ska genomföra under läsåret utifrån diskrimineringsgrunder och kränkande behandling.
- 
- Arbetslaget utbildar sedan sina klasser i likabehandling och eleverna får tillsammans ta fram förslag på åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden och kränkande behandling.



## 11. Åtgärder

### Utredning

Om personal eller elev upplever sig bli diskriminerad eller utsatt för en kränkning ska alltid en utredning inledas skyndsamt. Den som får vetskap om kränkande behandling är skyldig att anmäla detta till rektor. Rektor fattar beslut om utredning ska inledas.

Utredningen skall allsidigt belysa det inträffade och omfatta både den som blivit utsatt och den/de som utövat diskriminering eller kränkning. Utredningen ska alltid ske med hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. De åtgärder som vidtas ska dokumenteras, följas upp och utvärderas. Vid behov ska åtgärdsprogram/handlingsplan upprättas.

Vårdnadshavare ska underrättas i de fall där eleven inte är myndig. När det gäller arbetet mot diskriminering så bör utredningen också innehålla en plan för hur skolan ska motverka och förebygga att liknande fall inträffar igen.

Det är ytterst viktigt att den som får kännedom om en kränkning agerar skyndsamt.

- I de fall då personal kan vara den som har kränkt en elev eller annan personal, gör rektor/intendent utredningen.
- I de fall då en elev har kränkt någon ur personalen, genomför rektor utredningen.
- I de fall då någon ur personalen känner sig kränkt av sin arbetsledande chef, hanteras ärendet av gymnasiechefen. Enligt Borås Stadsrutin, samt att samråda med HR.

*Närmsta chef har skyldighet att utreda huruvida kränkande behandling har skett och vidta åtgärder så att den kränkande behandlingen upphör. Innan åtgärd vidtas ska arbetstagaren facklig organisation, och skyddsombud, underrättas, samt gymnasiechefen.*

- I de fall då elev har blivit kränkt av en annan elev, gäller nedanstående arbetsgång.

*Åtgärder vid upptäckt/ kännedom:*

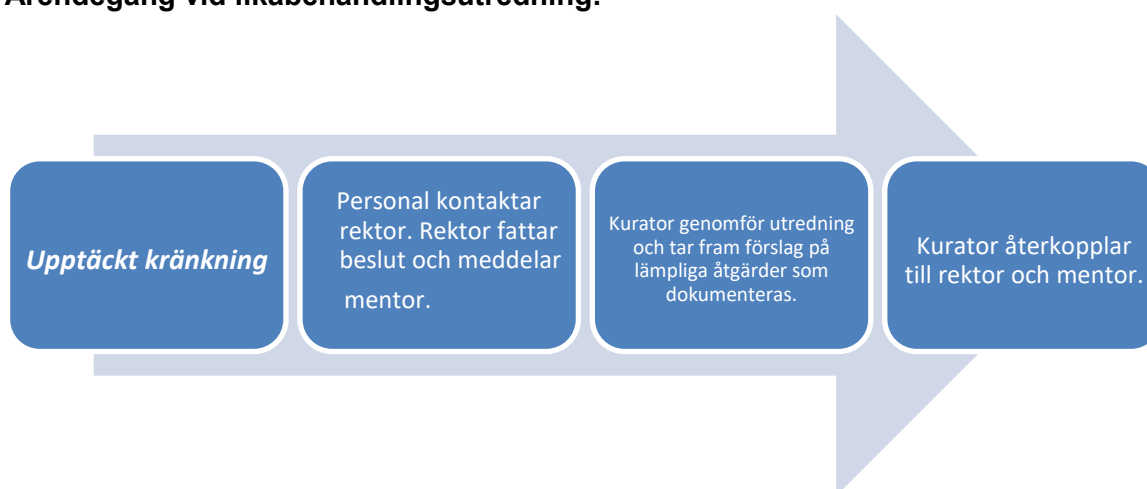
- 1 Upptäckt- Agera skyndsamt.  
Ta kortfattat reda på vad det är som hänt och vad som uppfattats som kränkande
- 2 Informera rektor, rektor fattar beslut om utredning  
*All personal är skyldig att uppmärksamma kränkningar. Om situationen då hanteras så att den utsatte upplever situationen som löst kommer utredning inte vara nödvändig.*
- 3 Utredning genomförs av kurator och utredningen består av:





- Samtal med berörda parter
    - Kontakt med vårdnadshavare.
    - Förslag på åtgärder.
  - Åtgärder genomförs sedan tillsammans med rektor och berörd personal.
  - Kurator informerar rektor samt mentor löpande under utredningens gång.
- 4 Ev. disciplinära påföljder beslutas av rektor. Ställningstagande görs om det föreligger behov av anmälan till polis och/eller socialtjänst.
  - 5 Veckorna efter händelsen är alla extra uppmärksamma i liknande situationer där berörda elever är med.
  - 6 Uppföljning görs av kurator med berörda.
  - 7 Om kränkningarna inte upphör, övervägs anmälan till polis och/eller socialtjänst. Rektor och kurator ansvarar för att en anmälan verkställs.
  - 8 Ärendet avslutas när elev, kurator, mentor och rektor är säkra på att kränkningar har upphört. Ärendet dokumenteras i ProReNata.

### Ärendegång vid likabehandlingsutredning:



Den utredning som genomförs ska ligga till grund för åtgärder i det främjande och förebyggande elevhälsoarbetet på individ-, grupp-, och organisationsnivå.

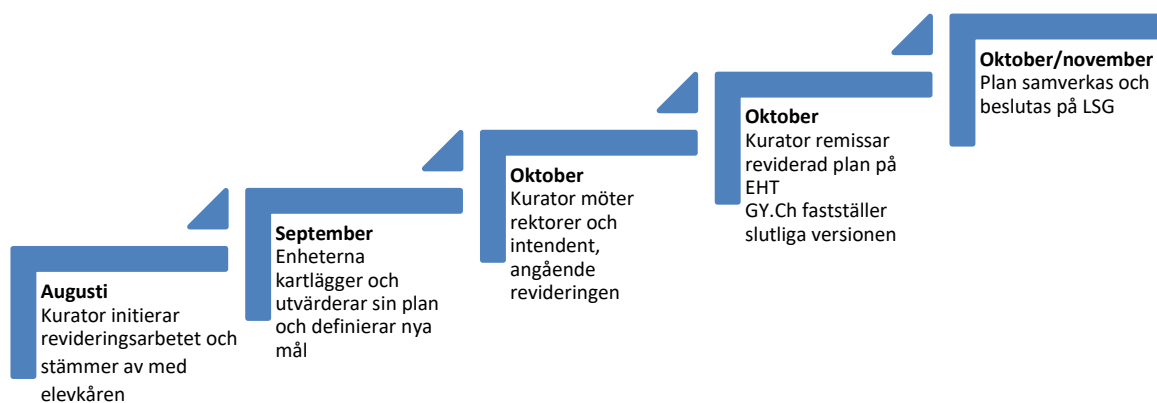


## 12. Utvärdering och revidering

Denna likabehandlingsplan utvärderas och revideras årligen tillsammans med EHT, arbetslag, klassråd och elevråd. Utvärderingen redovisas i den årliga kvalitetsredovisningen.

- Tidpunkt: I augusti påbörjas den årliga revideringen av likabehandlingsplanen och ska vara klar att användas from oktober/november.

Ansvarig: Gymnasiechef, kurator, rektor och intendent



Likabehandlingsplanen är framtagen av utsedda och upprättades av Bäckängsgymnasiets lokala samverkansgrupp (LSG) 2023.

Borås november 2023

Martin Eklöf  
Gymnasiechef