

Plan mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering

Verksamhetsformer som omfattas av planen: Realgymnasiet i Norrköping

Läsår: 24/25

Grunduppgifter

Verksamhetsformer som omfattas av planen

Realgymnasiet Norrköping

Ansvariga för planen

Jenny Svernell, rektor

Vår vision

På Realgymnasiet ska alla elever känna sig trygga. Det ska vara en skola präglad av respekt för människors olikhet där goda relationer och ett gott lärandeklimat genomsyrar verksamheten. Skolan ska motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Nolltolerans gäller.

Realgymnasiets kärnvärden ska dagligen genomsyra all verksamhet:

Trygghet - När man är trygg har man rätt förutsättningar att lära sig.

Team - Att jobba tillsammans med andra utvecklar och gör eleven starkare.

Utveckling - Kunskaper och erfarenheter väcker nya tankar och formar eleven som person.

Framgång - När man upplever framgång växer man som människa och vågar mer.

Planen gäller från

2025-08-18

Planen gäller till

2026-06-12

Elevernas delaktighet

Eleverna är delaktiga i de aktiviteter som genomförs samt i utvärdering, där även förslag på framtida aktiviteter som ingår i planen ges. Elevrådet görs delaktiga. På mentorstid arbetar mentor och elever med innehållet i planen utifrån diskrimineringsgrunderna.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Vårdnadshavare informeras om planen och uppmanas läsa i genom den samt komma med förslag på förändringar inför revidering av planen. Respektive mentor skickar ut dokumentet via admentum till vårdnadshavarna.

Personalens delaktighet

Personal deltar i skapande, genomförande och utvärdering av främjande och förebyggande aktiviteter, samt utvärdering och analys.

Utvärderings- och kartläggningsmetoder

Utvärdering och kartläggningar görs på följande sätt:

- Skolenkät
- Trygghetsenkät
- Om mig
- Utvecklingssamtal/introduktionssamtal
- Hälsosamtal åk 1
- Kartläggning av undervisning
- Diskussioner i Trygghetsteamet
- Händelserapporter
- Utökat EHT
- EHM
- Skyddsronder och regelbundna möten med skyddsombud.
- Elevråd
- Utvärdering efter genomförda aktiviteter såsom idrottsdagar/temadagar.
- Mentorsmöten

Områden som berörs i kartläggningen

- Diskriminering (se *Aktiva åtgärder* nedan)
- Kränkande behandling
- Trygghet

Hur involveras eleverna i kartläggningen

Svarat på enkäter, reflekterat över resultat. Deltagit i utvärderingar. Samtal enskilt och i grupp. Elevråd. Trygghetsteam. Utvecklingssamtal.

Hur involveras personalen i kartläggningen

Personal uppmärksammar ev. diskriminering och kränkande behandling och upprättar händelserapporter samt stöttar elever i ärendehantering.

Vid EHM kartläggs elevernas psykosociala arbetsmiljö regelbundet.

Trygghetsvandring genomförs.

Diskussioner i Trygghetsteamet genomförs kontinuerligt.

Personal deltar i och bearbetar årligen värdegrundsarbetet som mäts genom t.ex. skolenkäten, i samband med utvärdering av resultat.

EHT- möten görs kontinuerligt

Främjande insatser

Målet med skolans främjande arbete är att skapa en trygg och tillitsfull arbetsmiljö för alla elever och all skolpersonal, där alla elever har maximala möjligheter att lära och utvecklas. Syftet är att personal och elever både i ord och handling ska visa respekt för allas lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det främjande arbetet pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Det bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt både på och utanför lektionstid och det är målinriktat. Det betyder att detta arbete är en viktig del vid planering och genomförande av undervisningen och den undervisningsfria tid som eleverna tillbringar på skolan. Det handlar bland annat om att lärare har samma positiva förväntningar på alla klasser och på alla enskilda elever, hur grupper organiseras så att alla elever kommer till sin rätt och hur lärare och elever bemöter varandra. Det handlar också om att organisera undervisningen så att alla elever utmanas och utvecklas, att eleverna får samtala om vilka värderingar som är viktiga att vårda och att de görs delaktiga i skolans verksamheter.¹

Områden som berörs av insatsen

- Diskriminering
- Kränkande behandling
- Trygghet

Mål och uppföljning

Mål

Alla elever ska känna sig trygga och känna tillhörighet till skolan för att lära och utvecklas maximalt. Vi samtalar kontinuerligt kring olika värderingar och allas lika värde och personalen agerar modeller i detta. Arbetet kring grundläggande värden och etiska ställningstaganden genomsyrar all verksamhet på skolan. Vi har positiva förväntningar på eleverna och organiserar skolan så att alla kan utvecklas maximalt.

Uppföljning

- Vid läsårets början och kontinuerligt under året aktualiseras ordningsreglerna tillsammans med mentorer och lärare. Ordningsreglerna utvärderas av eleverna under vårterminen tillsammans med ansvarig mentor. Elevrådet utvärderar även ordningsreglerna. Rektor sammanställer och reviderar utifrån elevinflytande samt personalens tankar.
- Trygghets- och skolenkät.

Insats

- Allas lika värde och att vi behandlar varandra med respekt nämns bland skolans ordningsregler.
- Återkommande samtal om allas lika värde samt värderingar under de schemalagda mentorstiderna. I samband med samtalen aktualiseras planen mot kränkande behandling och aktiva åtgärder mot diskriminering. Rutinen för var eleverna ska vända sig i samband med kränkningar och diskriminering aktualiseras.

¹ Skolverket (2014), *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda*, sid. 12

- Vi har ett aktivt elevråd på skolan med syfte att stärka trygghet och trivsel samt främja elevers delaktighet.
- Peppvecka (temavecka) med syfte att stärka skolidentitet samt trygghet och gemenskap genomförs varje läsår. Aktiviteter på både dag- och eftermiddag-/kvällstid.
- Arbete med värdegrundsfrågor i undervisningen.
- Temavecka med arbete kring sexualitet, samtycke och relationer
- Trygghetsteamet visar närhet till eleverna genom att presentera sig och genomföra ett moment kopplat till bemötande, inom ramen för kursen personlig utveckling och externa relationer. Trygghetsteamet arbetar aktivt genom att vara förberedda för att kunna arbeta med grupper vid eventuella konflikter.

Ansvarig

- Alla som arbetar på en skola ansvarar för att säkerställa allas lika värde.
- Mentor ansvarar för att utvärdera ordningsregler och rektor beslutar om dessa.
- Rektor ansvarar för att arbetslagen har avsatt tid för förberedande arbete under läsårsstart.
- Av rektor utsedd personal ansvarar för att driva arbetet med elevråd.
- Rektor tillsammans med elevhälsoteamet ansvarar för att driva arbetet med värdegrundsarbete för personal.
- Elevhälsoteamet och elevråd ansvarar för temaarbete.

Datum när det ska vara klart

Löpande under året. Ordningsreglerna utvärderas och revideras i slutet av varje läsår.

Förebyggande åtgärder

Syftet med det förebyggande arbetet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som grund för arbetet ligger regelbundna kartläggningar av de risker för sådant som finns i den egna verksamheten. Målet är att genomföra förebyggande insatser med utgångspunkt i den egna verksamhetens identifierade styrkor och svagheter. Det förebyggande arbetet är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete och ska involvera alla.²

Områden som berörs av åtgärden

- Diskriminering
- Kränkande behandling
- Trygghet

Mål och uppföljning

Mål

Vi ska genom att kartlägga verksamheten upptäcka och aktivt arbeta mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Därmed kan vi skapa en trygg skolmiljö för alla elever på skolan. Öka vuxennärvaron på raster, ha en samsyn och nolltolerans mot all form av diskriminering och kränkande behandling.

Uppföljning

- Skolenkäten.
- I utvecklingssamtal en gång per termin.
- Skyddsronder och regelbundna möten med skyddsombud.
- Elevråd.
- Utvärdering efter genomförda idrottsdagar/temadagar.
- Hälsosamtal.
- Träffar i Trygghetsteamet.

Åtgärd

Allmänt

- Genomföra en trygghetsvandring tillsammans med elevrådet, biträdande rektor och annan skolpersonal.
- Följa upp ordningsreglerna regelbundet.
- Upplýsa eleverna om brevlådan vid skolsköterskan där de kan lämna meddelanden vid oro för sig själv eller annan.
- Införande av trygghetsteam där personal och elever träffas för att tillsammans arbeta för en trygg och trivsamt skola.
- Installerat kameror på platser som identifierats som undansymda.

Exempel på åtgärder kopplat till diskrimineringsgrunderna

- Motverka könsstereotyper genom att inte prata om, använda representanter för olika kön och könsuttryck i våra bilder och marknadsföring.
- Motverka diskriminering för elever med funktionsnedsättningar genom tidig kartläggning av lärmiljö och undervisning med fokus på tillgänglighet.
- Genomföra trygghetsvandring för att kartlägga ev. otrygga platser i skolan.

Ansvarig

- Kurator och biträdande rektor ansvarar för att sammankalla elever ur elevrådet för att genomföra trygghetsvandring en gång per år.
- Mentor i respektive klass ansvarar för att följa upp ordningsreglerna regelbundet.
- Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar för ökad samsyn kring ordningsreglerna i personalgruppen.
- All personal ansvarar för att arbeta normkritiskt och motverka all form av diskriminering.
- Kurator, sjuksköterska och specialpedagog presenterar sig ute i klasserna för alla nykomna elever och arbetar aktivt med att vara synliga för eleverna.

Datum när det ska vara klart

Löpande under året

²Skolverket (2014), *Främja, förebygga, upptäcka och åtgärda*, sid. 44

Åtgärder och rutiner för akuta situationer

Riktlinje

En lärare 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 rektorn. En 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 (6 kap 10 § skollagen)

En elev som känner sig utsatt, eller upplever att en annan elev är det, ska själv eller med stöd av vårdnadshavare kunna vända sig till personal på skolan. Som elev eller vårdnadshavare ska du vända dig direkt till din mentor, undervisande lärare, elevhälsan eller någon i personalen som du känner förtroende för om du eller någon annan blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan form av kränkande behandling. Elev har även möjlighet att vända sig direkt till EHT via den QR som är uppsatt utanför kuratorns och rektors rum.

Personal som elever och föräldrar kan vända sig till

Rektor

Jenny Svernell 073-058 49 85 jenny.svernell@realgymnasiet.se

Biträdande rektor

Helena Grönquist 070-840 47 67 helena.gronquist@realgymnasiet.se

Mentorer Teknikprogrammet

Robin Cederlund 073-054 41 13 robin.cederlund@realgymnasiet.se

Felicia Tuomisto 070-627 43 63 felicia.tuomisto@realgymnasiet.se

Vikarie: Albin Ingmarsson

Mentor El- och energiprogrammet

Willy Flores 076-627 43 62 willy.flores@realgymnasiet.se

Mentor Naturbruksprogrammet

Daniel Forslund 073-351 77 22 daniel.forslund@realgymnasiet.se

EHT

Erika Handy 073-070 42 41 erika.handy@realgymnasiet.se

Emma Askling 073-823 04 78 emma.askling@realgymnasiet.se

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av elev

1. Elev eller personal som uppmärksammar eller upplevt kränkningen, meddelar omgående personal.
2. Personal som tar del av denna information, meddelar omgående rektor, mentor eller elevhälsoteamet.
3. Mentor eller annan utsedd personal samtalar med den utsatte/utsatta eleven.
4. Två personer ur personalen, samtalar snarast individuellt med den/de som ligger bakom kränkningen.
5. Mentor eller annan utsedd personal kontaktar snarast eventuella vårdnadshavare, både till den utsatte/utsatta och den/de som utsatt.

Vid behov görs följande åtgärder:

6. Mentor eller annan utsedd personal gör snarast en anmälan i Topdesk, vilket går till huvudman.
7. Mentor eller annan utsedd personal dokumenterar ovanstående process i Prorenata.
8. Rektor beslutar och ansvarar, i samråd med den samlade elevhälsoteamet, för vidare åtgärder.

Återkommande uppföljning:

9. Mentor eller annan utsedd personal genomför uppföljningssamtal med den utsatte/utsatta eleven.
10. Rektor, tillsammans med den samlade elevhälsoteamet, utvärderar de beslutade åtgärderna.

Rutin för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal

Om elev kränks av personal

1. Elev som uppmärksammar eller upplever kränkande behandling ska omgående meddela rektor eller annan personal (som i sin tur genast meddelar rektor). Personal som uppmärksammar kränkande behandling ska omgående meddela rektor.
2. Rektor tar beslut om vidare åtgärder.

Ansvarsförhållande

All personal ansvarar för att anmäla kränkningar till rektor.

Rektor ansvarar för att utredning, åtgärder och uppföljning görs med hjälp av utsedd personal.

Begrepp

1. Diskriminering

Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev eller en medarbetare sämre än andra och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

1.1 Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara när en flicka nekas tillträde till ett visst gymnasieprogram med motiveringen att det redan går så många flickor på just detta program.

1.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringssätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev eller medarbetare på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Om exempelvis alla serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Någon diskrimineras på grund av kön. Ex:

- *Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet "Det är för hårt arbete för en tjej".*

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses enligt diskrimineringslagen 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. Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Ex:

- *Kim, som identifierar sig som intergender, söker upp skolkuratoren på sitt gymnasium för att tala om problem i familjen. Skolkuratoren ifrågasätter Kims könsidentitet och istället för att få prata om sina problem hemma, måste Kim förklara och försvara vad intergender betyder och innebär.*

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter. Ex:

- *En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp.*

- *Maria är bäst i klassen på svenska. Hon är aktiv på lektionerna och har alla rätt på proven. Läraren vill inte ge Maria A i betyg, då svenska inte är hennes modersmål.*

Religion eller annan trosuppfattning

Diskrimineringslagen definierar inte religion eller annan trosuppfattning. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringsskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Ex:

- *Läraren nekar Leila att bära huvudduk på SFI-undervisningen med motiveringen "Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck". Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning.*

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Ex:

- *På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom särskoleklassen, som hon ropade upp som grupp.*
- *Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta still. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar lärarvikarien inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden "ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!"*

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Ex:

- *Det har gått bra i skolan för James tills hans två pappor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam.*
- *På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans.*

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i skolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen. Ex:

- *Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta.*

2. Trakasserier och kränkande behandling

2.1 Trakasserier

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan). Det gemensamma för trakasserier är att de gör att den utsatte känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

2.2 Kränkande behandling

Kränkande behandling definieras i skollagen som ett uppträdande som kränker en persons värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier. Både medarbetare och elever kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier eller kränkande behandling.

Befogad tillrättavisning

En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening, även om eleven ifråga kan uppleva den som kränkande.

Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att eleven eller vårdnadshavaren har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en elev, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Länkar som stöd

- [Diskrimineringslag \(2008:567\) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128 – Riksdagen](#)
- [Skollag \(2010:800\) Svensk författningssamling 2010:2010:800 t.o.m. SFS 2022:241 – Riksdagen](#)
- [Ladda ned publikation – Skolverket](#)
- [getFile – Skolverket](#)
- [Värdegrund och arbetsmiljö – Skolverket](#)
- [Kränkande behandling, mobbning och diskriminering - Skolverket](#)