NUNTORPSGYMNASIET

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

2026/2027

Vår vision Engagemang, Inspiration, Trygghet och Mod

Engagemang – Personalen som arbetar på Nuntorpsgymnasiet måste känna djupt engagemang för det de vi gör och för våra elever. Det är en förutsättning att våra ungdomar ska växa. För att kunna nå vår vision så krävs det att vi aktivt arbetar för en god miljö på skolan.

Inspiration – Våra ungdomar behöver framtidstro, hopp och inspirerade förebilder. Vi ska bidra med kunskap och engagemang som smittar, som väcker nyfikenhet att utforska mer och som får våra elever att känna att dom kan ta sig precis vart som helst. Vi ska också inspirera att ta hjälp av varandra inom verksamheten och vara goda förebilder i hur vi bemöter varandra på Nuntorpsgymnasiet.

Trygghet – Nuntorpsgymnasiet ska vara ett gott exempel på en skola där alla elever får vara som de är. Både elever och personal ska kunna känna sig trygga. På vår skola gäller nolltolerans när det handlar om diskriminering, trakasserier och kränkningar. Här vill vi ha en miljö där hänsyn, gott uppförande och ömsesidig respekt präglar jargongen.

Mod – Är att kunna jobba mot vår vision och målbild. Vi stöttar och stärker varandra, och ta de beslut som krävs för att nå vår vision.

Ansvariga för planens revision 2027

Yvonne Andersson Rektor

Elevhälsoteamet Nuntorpsgymnasiet

Elevrådsrepresentanter

Lagstöd

Arbetet med planen mot diskriminering och kränkande behandling regleras av:

- Skollagen (2010:800) 6 kap. – åtgärder mot kränkande behandling
- Diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap. – aktiva åtgärder

Skolan är skyldig att arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande för att motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Definitioner

Diskriminering

När en elev missgynnas direkt eller indirekt av skolan och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Direkt diskriminering

Att en elev behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

Att en till synes neutral regel eller rutin särskilt missgynnar elever utifrån diskrimineringsgrund.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och har samband med diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling

Ett uppträdande som kränker en elevs värdighet men som inte har samband med diskrimineringsgrund.

Elevernas delaktighet

- När eleverna börjar här får de ta del av vårt förväntanskontrakt där det tydligt är utformat hur elever och personal ska förhålla sig till våra trivselregler.
- Skolan har demokratiskt valda elevrådsrepresentanter. De är elevgruppens språkrör och deltar vid regelbundna möten med skolans personal och ledning. De representerar även elevgruppen vid framtagandet av denna plan.
- Utvecklingssamtal 2 ggr/läsår
- Mentortid varje vecka
- Elevenkät på huvudmannanivå som ligger till grund för planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Vårdnadshavarnas delaktighet

Då vi är en gymnasieskola, förekommer det elever som snart är myndiga, eller redan är myndiga. Detta innebär att fokus mer ligger vid att förankra planen bland eleverna själva

än hos vårdnadshavarna. Däremot så bereds vårdnadshavare komma med synpunkter kring planen.

- Utvecklingssamtal erbjuds 2 ggr/termin för elever under 18 år.
- Planen presenteras för vårdnadshavare på föräldramöten.
- Planen mot diskriminering och kränkande behandling finns att läsa på vår hemsida.

Personalens delaktighet

- Personalen arbetar löpande utifrån planen, då diskrimineringsgrunderna är integrerade i läroplanen.
- Planen levandegörs på elevhälsomöten, ledningsgruppsmöten, klasskonferenser samt på APT.
- Nyanställd personal får kännedom om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Personal och rektor träffar skolans elevråd för avstämning utifrån planen kontinuerligt.
- Medarbetarsamtal med chef 1 gång/läsår.
- Medarbetarenkät på huvudmannanivå 1/läsår.

Förankring av planen

- Varje klass ska bidra med representanter till elevråd. Dessa har tillsammans med mentorer till uppgift att informera sina respektive klasser om planens innehåll och funktion minst en gång per termin.
- Rektor ansvarar för att all personal har god kännedom om planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Beskrivning av hur fjolårets plan revideras:

Planen utvärderas av både elever och personal under läsåret. Där är elevrådsmötena ett bra tillfälle för avstämning/utvärdering. Elevrådsmötena äger rum ett par gånger per termin och då deltar alltid rektor. Protokoll från dessa möten skrivs och finns tillgängliga på teams. Revidering sker även med hjälp av elevenkäter som genomförs årligen i november.

Årets plan revideras senast juni 2027.

Delaktiga i revidering av planen:

Elever, elevråd, personal, elevhälsoteam samt skolledning.

Beskrivning av hur årets plan ska revideras

För elever: Löpande under läsåret bland annat mentorstider, elevrådsmöten, samt i form av elevenkäter som kommer att fyllas i under höstterminen 2025.

För personal: Löpande under läsåret på bland annat elevhälsomöten, ledningsgruppsmöten, klasskonferenser, arbetslagsmöten, medarbetarenkät och APT.

Elevhälsoteamet sammanställer och utvärderar arbetet som gjorts under året.

Ansvarig för att årets plan utvärderas

- Rektor ansvarar för att elevenkät och medarbetarenkät genomförs.
- Mentor ansvarar för att utvärdering genomförs på klassrådet.
- Rektor ansvarar för att utvärderingen genomförs på elevhälsoteamsmöte.

Främjande insatser

Målet är att ett tillåtande förhållningssätt gentemot varandra skall råda på skolan och internatet. Nuntorpsgymnasiet ger många praktiska kurser, vilket resulterar i att eleverna lär sig att samarbeta på ett naturligt sätt. Lärarna arbetar löpande med värdegrundsarbete integrerat i kurserna. All personal på skolan arbetar med likabehandling och värdegrundsarbete kontinuerligt. Följande insatser genomfördes under läsåret 25/26:

- Presentation av vår plan mot diskriminering och kränkande behandling och tydlig information om hur elev och personal skall agera om misstänkt diskriminering eller kränkning skulle förekomma på skoltid.
- Förväntanskontrakt.
- Undervisningen ska vara inkluderande och eleverna ska vara delaktiga i sin lärprocess och alla elever ska ges likvärdiga förutsättningar.
- Hälsosamtal med skolsköterska.
- Högre personaltäthet på raster.
- Motiverande samtal med studie- och yrkesvägledare.
- Elevhälsans årshjul med områden som är framtagna bland annat av resultaten ur elevenkäterna, som mentorerna lyfter på mentorstiderna tillsammans med eleverna.
- Elevråd.
- Närvaroplan.
- Kontinuerlig kompetensutveckling för all personal.

- Gemensam frukost för personal och elever.

För att tidigt upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling:

- Som anställd på skolan ska man vara lyhörd för vad som händer, vilket innebär att man ska reagera på signaler, både subtila och tydliga.
- Skolpersonal ska vara observant på beteende och språkbruk i exempelvis klassrum, raster, matsal och på internatet.
- Utvecklingssamtal.
- Hälsosamtal med skolsköterska.
- Uppmärksamma frånvaro enligt vår frånvarorutin.
- En kontinuerlig dialog med eleverna, våga fråga!
- Analys av elevenkäten med all personal.

Skolans elevhälsoteam har det övergripande ansvaret för elevhälsoarbetet på skolan. Elevhälsoteamet består av rektor, skolkurator, skolsköterska, speciallärare samt studie- och yrkesvägledare som träffas varje vecka.

Som mentor har man ett stort ansvar att regelbundet stämma av med sina mentorselever gällande värdegrund och språkbruk. Mentorn ansvarar också för kontakten med vårdnadshavare för omyndiga elever. Under utvecklingssamtalet har mentorn tillfälle att ställa frågor på ett djupare plan kring trygghet och trivsel samtidigt som relationen och förtroendet stärks.

Personalen ska vara goda vuxna förebilder, som själva föregår med gott exempel. All personal ska vara observanta, uppmärksamma

Mål med vårt förebyggande arbete

Målet med vårt förebyggande arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling, samt omfattar riskfaktorer som uppkommer i kartläggning av verksamheten. Nolltolerans råder gällande all typ av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Personal och elever ska ha vetskap om rutiner och planer kring utredning av misstänkt kränkande behandling och våga agera utifrån dessa.

Rutiner

Det är nolltolerans mot diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling på Nuntorpsgymnasiet.

Rektor har ansvaret för att utreda och vidta åtgärder när en elev upplever sig ha blivit kränkt eller trakasserad. Rutiner och anmälan gäller både ärenden när elev kränker elev och ärenden där personal kränker elev.

Elever som upplever sig diskriminerade, trakasserade eller kränkta, eller ser andra elever bli utsatta, ska vända sig till sin mentor, elevhälsoteamet, övrig personal eller rektor. Ärendet ska skriftligt dokumenteras och en incidentrapport skall skrivas.

Skyndsam hantering och utredning

1. Rektor informeras och beslutar om fortsatt utredning. Rektor tar kontakt med vårdnadshavare om elev/elever är under 18 år. Rektor beslutar vem som håller utredningen.
2. Utredning påbörjas omgående. Utredning innebär samtal med berörda och dokumentation.
3. Åtgärder beslutas av rektor i samråd med mentor och elevhälsoteamet. Åtgärder kan till exempel vara muntlig/skriftlig varning eller avstängning.
4. Samtal vidtas med de inblandade kring beslut av åtgärder. Rektor närvarar vid mötet. Kontakt tas återigen med vårdnadshavare om elev/elever är under 18 år. En anmälan till polis eller socialtjänst kan bli aktuellt.
5. Den person som blivit utsatt erbjuds stödsamtal hos skolkuratorn.

   Uppföljning av ärendet sker inom 2 veckor från att utredningen startades.