

# **Planen mot diskriminering och kränkande behandling**

Stockholms intensivsvenska för akademiker - SIFA

## Innehåll

<b>Grunduppgifter .....</b>	<b>3</b>
<b>Syfte</b>	
<b>Vision.....</b>	<b>4</b>
<b>Definitioner .....</b>	<b>5</b>
<b>Planens struktur .....</b>	<b>6</b>
Kartläggning .....	7
Kommunal vuxenutbildning – svenska för invandrare .....	7
Kommunal vuxenutbildning - grundnivå .....	7
Kommunal vuxenutbildning – gymnasial nivå .....	8
<b>Rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda .....</b>	<b>8</b>
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever.....	9
Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal.....	9
Rutiner för dokumentation.....	10
<b>Källor</b>	
Bilaga 1 – Skolans regler .....	10
Bilaga 2 – definition av diskrimineringsgrunderna .....	10
Bilaga 3 – olika kartläggningsmetoder .....	11
Planerade samtal .....	11
Enkäter .....	11
Genomgång av rutiner och regler .....	12

## Grunduppgifter

### Verksamhetsformer som omfattas av planen

SIFAs verksamhetsområden:

Kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare

Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå

Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå

### Ansvarig för planen

Eva Sonntag, t f rektor för SIFA

### Planen gäller från

2017-03-01

### Planen gäller till

2018-02-28

## Syfte

Likabehandlingsarbetet regleras från 1 januari 2009 av två lagar; diskrimineringslagen och skollagen. Skolans fokus är att arbeta för elevers lika rättigheter och möjligheter och mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skolan ska varje år upprätta två planer för likabehandlingsarbetet, en likabehandlingsplan (enligt 3 kap. 16§ diskrimineringslagen) och en plan mot kränkande behandling (enligt 14a kap. 85§ skollagen). Planerna kan sammanföras till en plan så länge innehållet uppfyller lagarnas krav.

Skolan är skyldig att förebygga, förhindra, utreda och åtgärda trakasserier, diskriminering och annan kränkande behandling.

Syftet med planen skall vara att främja elevers lika rättigheter oavsett

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionshinder,
- sexuell läggning,

- ålder

samt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Likabehandlingsplanen är ett dokument som utvärderas och revideras årligen. Planen finns tillgänglig på vår hemsida.

### **Elevernas delaktighet**

Eleverna är delaktiga i kartläggningar gällande trygghet och trivsel. Vid utvecklingssamtal, klassråd och elevråd ges möjlighet till diskussion runt trygghetsfrågor. Vid utvärderingen är elevernas synpunkter viktiga.

Under yrkestimmarna har eleverna möjlighet att arbeta med planens innehåll i belysning av det egna yrket. Eleverna kan maila in synpunkter kontinuerligt till [eva.sonntag@stockholm.se](mailto:eva.sonntag@stockholm.se)

### **Personalens delaktighet**

All personal i skolan skall vara väl förtrogen med planen och har ansvar för att följa denna bl.a. vid utvecklingssamtal, klassråd osv. samt hålla sig uppdaterad.

All personal har ett gemensamt ansvar för att förebygga, upptäcka och vidta åtgärder när det gäller diskriminering och annan kränkande behandling samt utvärdera tidigare plan och kartlägga inför ny plan.

### **Utvärdering**

Kontinuerligt: var nionde vecka, långsiktigt: januari 2018

### **Vision**

Grundläggande för allt vårt arbete är att alla människor har lika värde. Nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande handlingar skall genomsyra verksamheten.

SIFA är en kommunal vuxenutbildning där elever lär sig svenska på kort tid, från sfi C till gymnasiala SVA3 på 1,5 år. Periodernas längd är om nio veckor, vilket betyder att gruppkonstellationerna varierar var nionde vecka, samtidigt som lärarna byter kurser.

## Definitioner

*Diskrimineringsgrunderna (7 st)* - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. (se bilaga 2)

*Diskriminering* - innebär att en person missgynnas, direkt eller indirekt, av orsaker som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering förutsätter någon form av makt. Huvudmannen eller personalen kan göra sig skyldig till diskriminering. Elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse (Allmänna råden sid. 8).

*Direkt diskriminering* - någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan utgående från diskrimineringsgrunderna.

*Indirekt diskriminering* - någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar. Man kan diskriminera genom att behandla alla lika. När skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på diskrimineringsgrund.

*Trakasserier* - ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

*Kränkande behandling* - ett uppträdande som kränker en persons värdighet, utan att det räknas som diskriminering.

*Mobbning* - kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt försöker skada en annan.

*Främjande arbete* – med syfte att skapa en trygg skolmiljö och förstärka respekten för allas

lika värde, att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten.

En fortgående uppgift som bör bedrivas kontinuerligt, systematiskt och målinriktat. Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten och behöver inte utgå från identifierade problem i verksamheten.

(vad ska göras, vem som ska göra det, när det ska vara klart, vilka mål som ska uppnås och hur de olika åtgärderna ska utvärderas)

*Kartläggning* - identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten samt en översyn av den egna organisationen på individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

Verksamheten kan genom sin organisation, regler, gruppindelningar, schemaläggningar och andra inslag oavsiktligt medverka till att diskriminering uppstår.

*Utvärdering* - visar hur föregående års plan genomförts och kan vara utgångspunkten för den nya planen. Utvärderingen av planen sker i slutet av varje period. Även eleverna ska vara delaktiga i utvärderingen.

*Förebyggande arbete* – för att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Resultat från kartläggningen som grund för konkreta åtgärder. Skolans regler (bilaga 1) är en del i förebyggandet (vad ska göras, vem som ska göra det, när det ska vara klart, vilka mål som ska uppnås och hur de olika åtgärderna ska utvärderas)

*Åtgärdande arbete/akuta situationer* – kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Åtgärderna måste dokumenteras och utvärderas.

## **Planens struktur**

SIFA:s verksamhet gäller tre områden (sfi, grundläggande och gymnasial) som ligger mycket nära varandra gällande läroplan, lärarskap, utrymmen m.m. Av den orsaken har planen vissa gemensamma delar medan de verksamhetsspecifika skrivs skilt. (Allmänna råden, sid. 40, 42). Verksamheten färgas också av de yrkesinriktningar skolan specialiserar sig på, dvs. pedagoger, jurister, ekonomer och andra samhällsvetare samt civilingenjörer och arkitekter.

Denna plan är uppbyggd så att ”rutiner för åtgärder” och metoderna för ”kartläggning” är gemensamt för alla områden medan utvärdering, främjande arbete och förebyggande arbete är uppdelat med olika mål och resultat för varje område.

## **Kartläggning**

Kartläggningsmetoder (se bilaga 3)

- samtal med elever och personal
- enkät
- personalen diskuterar i gruppen
- resultaten på brukarundersökningen gällande områdena trygghet och arbetsro.

Områden som berörs i kartläggningen

- Kränkande behandling, de sju diskrimineringsgrunderna

Hur eleverna har involverats i kartläggningen

- enkät.
- brukarundersökningen
- utvecklingssamtal
- klassråd

Hur personalen har involverats i kartläggningen

- observerat, diskuterat med eleverna
- diskuterat på studiedagen, apt, medarbetarsamtal

Resultat och analys

## **Kommunal vuxenutbildning – svenska för invandrare**

### **Utvärdera**

Utvärdera sfi elevernas svar efter kartläggning

### **Främjande insatser (Eva Sonntag)**

Värdegrundssamtal

Elevinflytande – brevlåda

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

### **Förebygga (Eva Sonntag)**

Skolans regler – diskussion

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

## **Kommunal vuxenutbildning - grundnivå**

### **Utvärdera**

Utvärdera grundvux elevernas svar på kartläggningen.

### **Främjande insatser (Eva Sonntag)**

Värdegrundssamtal

Elevinflytande – brevlåda

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

### **Förebygga (Eva Sonntag)**

Skolans regler – diskussion

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

## **Kommunal vuxenutbildning – gymnasial nivå**

### **Utvärdera**

Utvärdera sva-elevernas svar på kartläggningen.

### **Främjande insatser (Eva Sonntag)**

Värdegrundssamtal

Elevinflytande – brevlåda

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

### **Förebygga (Eva Sonntag)**

Skolans regler – diskussion

Planen mot diskriminering och kränkande behandling görs känd

## **Rutiner för att upptäcka utreda och åtgärda**

Enligt skollagen (SFS 2010:800) är lärare eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande behandling skyldiga att anmäla detta till rektorn. Rektorn är i sin tur skyldig att föra informationen vidare till huvudmannen.

### **Att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling**

*Uppmärksamma kännetecken* Personal är uppmärksamma på kännetecken som kan tyda på att en elev är utsatt för trakasserier och kränkande behandling.



*Någon att prata med* - elever har kontaktuppgifter till lärare och rektor. All personal är observant på signaler. Kränkningar utreds skyndsamt.

### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av andra elever**

1. All skolpersonal som upptäcker pågående kränkningar/trakasserier bör genast ingripa. All skolpersonal som på annat sätt får veta att en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier/kränkande behandling informerar rektor.
2. Lärare och rektor talar med den/de elever som kan ha utfört kränkningen för att klargöra vad som hänt.
3. En plan upprättas för hur kränkningarna ska upphöra. Tid bestäms för uppföljning. Samtalen dokumenteras av läraren.
4. Rektor anmäler kränkande behandling till huvudman.
5. Uppföljande samtal hålls enligt planeringen i steg 3.
6. Om kränkningar och trakasserier fortsätter kan huvudman besluta att helt stänga av eleven enligt Skollagen 5 kap. 17§.
7. Misstankar om brott polisanmäls. Personskador och tillbud rapporteras till RISK<sup>1</sup>.

### **Rutiner för att utreda och åtgärda när elev kränks av personal**

Om elev utsätts för kränkningar av personal skall händelsen anmälas till rektor. Rektor anmäler till huvudmannen. Rektor ansvarar för att utredning sker genom samtal med alla parter. Samtalen dokumenteras. Rektor ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas. Åtgärder som sätts in bör leda till långsiktiga lösningar. Även åtgärderna dokumenteras och rektor följer upp ärendet. Rektor träffar regelbundet, 1 ggr/vecka i en (1) månads tid, den personal som kränkt eleven och följer upp ärendet. Om personalen så önskar kan en facklig representant närvara vid samtalen. Rektor ska under utredningstiden ha kontakt med sin chef och de avgör tillsammans om ärendet ska anmälas till annan myndighet. Rektor och personalchef på Arbetsmarknadsförvaltningens HR beslutar om ev. disciplinära åtgärder. Facket bör då kopplas in.

## **Rutiner för dokumentation**

Alla samtal och incidenter dokumenteras av lärare. Rektor ansvarar för dokumentation i ärenden där personal har kränkt en elev.

## **Källor**

Skolverket (2014) Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. (Allmänna råd).

Skollagen (2010:800)

Diskrimineringslagen (2009:567)

Förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling.

Ett starkare skydd mot diskriminering, prop. 2007/08:95

Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling,

Skolinspektionens rapport 2010:1.

## **Bilaga 1 – Skolans regler**

### **Rekrytering och antagning**

Antagningskrav är att man inte har varit i Sverige längre än tre år vid ansökningstillfället. Minst tre års dokumenterad yrkesutbildning inom området för SFX-utbildningen man söker. Kunskaper motsvarande Engelska 6 och för pedagoger Engelska 5. Vid avslag på ansökan medföljer en motivering på avslaget. Beslutet kan inte överklagas.

### **Föräldraskap och studier**

Studieuppehåll får tas vid föräldraledighet med rätt att återuppta studierna till nästkommande studieperiod.

## **Bilaga 2 – definition av diskrimineringsgrunderna**

**Etnisk tillhörighet** (etnicitet) - att bli sämre behandlad på grund av sin hudfärg, sitt etniska eller nationella ursprung eller, i vissa sammanhang, sitt språk eller sitt namn.

**Religion eller annan trosuppfattning** - att bli sämre behandlad på grund av sin religion eller trosuppfattning.

**Funktionshinder** - att bli sämre behandlad på grund av varaktiga nedsättningar av sin fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga.

*Funktionshinder* - begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Funktionsnedsättning - nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

**Kön** - att bli sämre behandlad på grund av sin könstillhörighet. Inkluderar även transsexualism.

**Könsidentitet och könsuttryck** - att bli sämre behandlad på grund av hur man uppfattar kön eller hur man uttrycker eller uppfattas uttrycka sig i relation till kön. Med könsöverskridande identitet och uttryck menas att du använder attribut, exempelvis kläder, smink, smycken som oftast förknippas med det motsatta könets attribut.

**Sexuell läggning** - att bli sämre behandlad på grund av att man är homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.

**Ålder** - att bli sämre behandlad på grund av sin ålder, d v s sin uppnådda levnadslängd.

### **Bilaga 3 – olika kartläggningsmetoder**

#### **Planerade samtal**

En del av kartläggningen kan bestå av regelbundna planerade samtal med enskilda elever, elevråd, elevvårdsteam och andra vuxna i skolan. Syftet ska vara att få information om stämningen på skolan och om händelser som av eleverna upplevs som trakasserier, kränkande behandling och diskriminering. Samtalen behöver vara väl förberedda och strukturerade. För att garantera att samtalen förs på ett likvärdigt sätt bör de utgå från en manual.

#### **Enkäter**

Enkäter kan kompletteras med frågor som tar upp var och en av diskrimineringsgrunderna och olika former av trakasserier kopplade till kränkande behandling.

Enkäterna bör också innehålla frågor om diskriminering, till exempel om det finns några arbetssätt eller regler som kan upplevas som orättvisa och diskriminerande utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

### **Genomgång av rutiner och regler**

Arbetet med att förebygga diskriminering handlar mycket om att kritiskt granska de rutiner och bestämmelser som redan finns. Det handlar om att gå igenom alla rutiner och bestämmelser på skolan på såväl individ-, grupp- som verksamhetsnivå. Finns det diskriminerande inslag? Kan skolan göra sig skyldig till indirekt diskriminering?