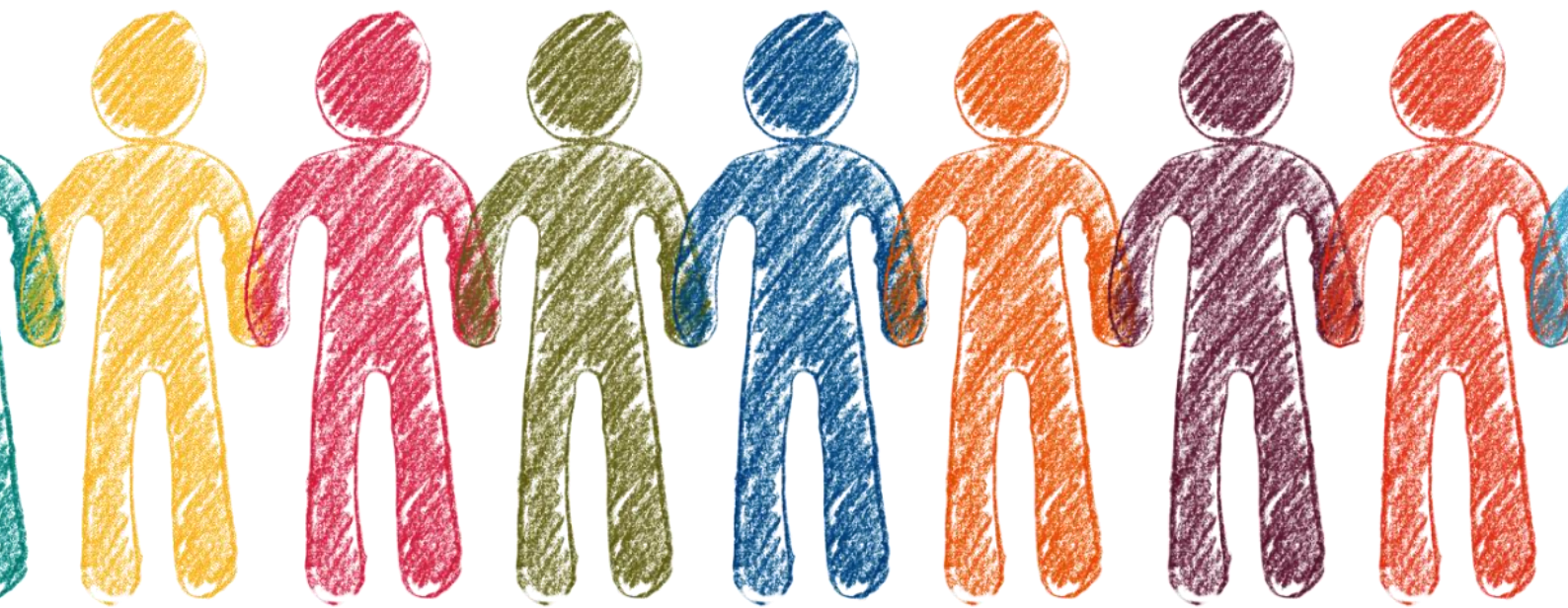




Kristianstads
kommun

Arbete och välfärdförvaltningen



www.kristianstad.se

Plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

SFI

Planen gäller för kalenderåret eller läsåret
Planen har reviderats (datum)
Ansvarig för planen
Elever har varit delaktiga genom

2024
2024-01-10
Martina Sjöström, rektor
Elevenkät och samtal



Främja, förebygg, upptäck och åtgärda

Planen visar skolans arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Planen omfattar även aktiva insatser för att verka för elevers lika rättigheter och åtgärder för att motverka diskriminering.

Planen bygger på:

- Skollagens kapitel 6
- Diskrimineringslagens kapitel 3

Alla elever har rätt att vara sig själva och bli behandlade med respekt. Arbetet för likabehandling är en del av skolans värdegrundsarbete som handlar om att aktivt främja alla elevers lika rättigheter och möjligheter - oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.



1. Lagstiftningen

Skolans arbete mot kränkande behandling regleras i 6 kap. **Skollagen**. I detta kapitel finns regler om aktiva åtgärder mot kränkande behandling. Varje skola ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Förebyggande åtgärder ska genomföras och en plan ska upprättas årligen för att förhindra kränkande behandling. Vidare fastställs skyldigheten att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.

I 3 kap. **Diskrimineringslagen** finns regler om aktiva åtgärder mot diskriminering.

Skola har en skyldighet att aktivt arbeta med åtgärder riktade mot de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Skyldigheten omfattar även att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom ett fortlöpande arbete i fyra steg, undersöka, analysera, åtgärda samt utvärdera och följa upp. I detta arbete ingår även att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier.

Rektorns skyldighet att anmäla kränkningar till huvudmannen är direkt kopplad till huvudmannens skyldighet att skyndsamt utreda vad som hänt. Därför måste även rektorn göra sin anmälan till huvudmannen skyndsamt. Ett exempel på vad Skolinspektionen i ett beslut inte tyckt är tillräckligt skyndsamt är en månad. I det enskilda fallet hade en skola ett arbetsätt och en rutin som gjorde att det gick upp till en månad innan de anmälde kränkande behandling till huvudmannen. Det var inte tillräckligt skyndsamt i skollagens mening, menade Skolinspektionen.

Om huvudmannens utredning om kränkande behandling leder till att man vidtar åtgärder mot en enskild person räknas det som myndighetsutövning. Då har eleven rätt att få ta del av information i ärendet, till exempel dokumentation om uppgifter och beslut och motivering av beslut. I 29 kapitlet 10 § skollagen finns det hänvisningar till alla de rättigheter man har i samband med myndighetsutövning i skolan.

2. Plan mot kränkningar, diskriminering och trakasserier

Målsättningen med planen är att

- främja allas lika rättigheter
- vara ett konkret verktyg i arbetet för att förebygga och motverka diskrimineringar, trakasserier och kränkande behandling

Planen upprättas årligen och planen finns tillgänglig på skolans hemsida.



3. Definitioner

Kränkning

Ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker elevs värdighet. Kränkningar kan vara fysiska, verbala, psykiska och/eller ske via sociala medier. Begreppet "kränkande behandling" tolkas brett och omfattar alltifrån fysiska kränkningar som slag och sparkar, verbala kränkningar som skällsord, tillmälen och nedlåtande kommentarer till mer subtila psykiska eller sociala kränkningar som utfrysning och andra former av medveten uteslutning. De exempel som ges här är inte uttömmande och kränkningar kan förekomma i många andra former.

Det är eleven som upplever sig vara utsatt för kränkande behandling som avgör vad som är oönskat. För att det ska vara fråga om kränkande behandling enligt lagen måste kränkningen vara märkbar och tydlig. Den som kränker någon måste också förstå att uppträdandet upplevs som kränkande. I många situationer är det uppenbart att ett beteende är kränkande, men om det inte är det så måste eleven klargöra för den som kränker att beteendet är ovälkommet. Eleven kan också ta hjälp av personalen i verksamheten. Vad som är kränkande behandling måste avgöras i varje enskilt fall.

Diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen är att någon missgynnas eller kränks, och detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder). Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

4. Organisatorisk ansvarsfördelning

Enligt 1 kap. 5 § skollagen ska var och en som verkar inom utbildningen främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Huvudmannen

Ansvar för personalen

Ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i 6 kap. skollagen, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget. (6 kap. 5 § skollagen)

Målinriktat arbete

Se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever.



Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

Se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

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 elever.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden. (6 kap. 6-10 §§ skollagen)

Skolchef

Skyndsamt anmäla till huvudmannen

Skyndsamt anmäla till huvudmannen, Arbete och välfärdsnämnden, vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Skolchefen ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Följa upp anmälningar

Ansvarar för att skyndsamt följa upp av rektor anmälda fall av kränkningar, diskriminering och trakasserier.

Rektor

Skyndsamt anmäla till skolchefen

Skyndsamt anmäla till skolchefen vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten.

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Rektor ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Upprätta plan mot diskriminering och kränkande behandling

Ansvarar för att plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas varje år, att planen hålls aktuell, följs upp och finns tillgänglig på hemsidan.

Dokumentation enligt gällande rutiner

Ansvarar för att dokumentationen sker enligt gällande rutiner av händelser som kan betecknas som diskriminering eller kränkande behandling.

Kontakt med polis

Ta ställning till kontakt med polis för samråd och att eventuellt anmäla.

Skolans medarbetare

Skyndsamt anmäla till rektor

Skyndsamt anmäla till rektor vid kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen i samband med verksamheten. Följa skolans rutin *Arbetsgång vid*



kränkning, diskriminering och trakasserier samt annat beteende som stör trygghet och studiero.
Anmälan görs på *Blankett Dokumentation kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.*

Skyldigheten att anmäla gäller alla händelser som kan vara kränkande behandling, trakasserier som sexuella trakasserier. Rektor ska inte göra någon värdering av hur allvarlig en händelse är innan hen gör anmälan.

Kontakt med elever

Ansvarar för kontakter med elever.

Informera om plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier

Informera elever om plan mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Arbetsgruppen

Ge stöd och hjälp att hantera situationer

Ge stöd och hjälp till kollegor att hantera situationer med anknytning till handlingsplanen.

Arbeta med frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering

Diskutera och arbeta med elever med frågor som rör värdegrund, bemötande, kränkningar, trakasserier och diskriminering.

5. Mål för skolans värdegrundsarbete

De grundläggande värden som skolans värdegrund omfattar ligger i linje med de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på.

Värdegrunden omfattar

- Människolivets okränkbarhet
- Individens frihet och integritet
- Alla människors lika värde
- Jämställdhet mellan könen
- Solidaritet mellan människor

Det är dessa värden som ska förmedlas och alla medarbetare ska främja aktning för människans egenvärde och vår gemensamma miljö.

Mål för 2024:

- Fortsatt fokus på hedersrelaterade frågor då detta ständigt är aktuellt – både arbete med eleverna och genom kompetensutveckling för personalen
- Genomföra elevenkäter inför gruppgenomgångarna (2 ggr under året)
- Aktivt arbete med studiero/lärmiljö i grupperna

Ansvariga för genomförande: **All personal**

Uppföljning/utvärdering ska ske: **december 2024**

Ansvarig: **Utvecklingsgruppen**



6. Främjande och förebyggande arbete

6.1 Främjande arbete

Främjande arbete handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Detta värdegrundsarbete syftar till att förankra respekten för alla människors lika värde samt att utveckla en skolmiljö där alla elever känner sig trygga och utvecklas. På SFI arbetar vi främjande genom:

- tydligt ledarskap i klassrummet
- gott bemötande och tillåtande klimat
- hög elevdelaktighet
- upprätthålla god kompetens och stabil organisation
- gemensamt midsommarfirande med alla elever

För att systematisera arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier är detta numera infört i skolans årshjul för det systematiska kvalitetsarbetet.

Kompetensutvecklingsinsatser 2023:

- Samtlig personal deltog i en föreläsning om hedersrelaterat våld och förtryck i samband med Fadimedagen i februari 2023
- All personal har getts möjlighet att delta i Skolverkets webinarium för lärare om att undervisa om hedersrelaterat våld och förtryck i november 2023
- Samtlig personal har genomgått arbetsgivarens webbaserade utbildning i Jämställdhetsintegrering under året

Under 2024 kommer personalen att delta i följande kompetensutvecklingsinsatser:

- VNR – våld i nära relation
- Fadimeföreläsning 14/2 – Hoshi Kafashi föreläser med fokus på unga män och pojkar som lever i Hederskontext
- Utbildning i konflikthantering
- Utbildning i PDV (pågående dödligt våld)

Konkreta arbetssätt för likabehandlingsarbetet har tagits fram av lärarna i de olika kurserna A, B, C och D. Arbetssätten utgår ifrån våra styrdokument och elevernas språkliga nivå.

Ansvariga för genomförande: All personal

Uppföljning/utvärdering ska ske: december 2024

Ansvarig: Utvecklingsgruppen

6.2 Förebyggande arbete

Det förebyggande arbetet syftar till att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Riskerna kan kartläggas på olika sätt (se mer under steget Kartlägg). Förebyggande mål och åtgärder måste motiveras av vad som kommer fram i en kartläggning. På SFI arbetar vi förebyggande genom:

Under 2024 ska vi fortsätta att arbeta för studiero och goda lärmiljöer på ett medvetet och strukturerat sätt, exempelvis genom ordningsregler i klassrummet. Vi ska även arbeta aktivt med likabehandling och hedersrelaterade frågor utifrån de konkreta arbetssätt som tagits fram för de olika kurserna.



Vid gruppgenomgångar lyfts arbetet med studiero, likabehandling och hedersrelaterade frågor – både utifrån elevenkäterna och utifrån lärarens perspektiv kring hur det fungerar i grupperna.

Ansvariga för genomförande: All personal

Uppföljning/utvärdering ska ske: december 2024

Ansvarig: Utvecklingsgruppen

7. Kartläggning av nuläget

Beskriv hur nuläget kartläggs, t ex. trygghet och trivsel enkät, elevrådsmöte, kränkingsutredningar, kontakter från vårdnadshavare, elevhälsans kartläggningar m.m. Medarbetare och elever ska involveras i kartlägningsarbetet.

Elevenkäter

Två gånger per år genomförs gruppgenomgångar där lärare, rektor, samordnare och speciallärare diskuterar hur det fungerar i gruppen. Inför gruppgenomgångarna genomför eleverna en enkät där ett antal frågor fokuserar på trygghet och trivsel. Elevernas svar ligger till grund för diskussionen under gruppgenomgången.

Under hösten 2023 genomfördes 169 elevenkäter och resultatet visar att de flesta av eleverna trivs och känner sig trygga och respekterade på SFI. 24 elever dvs 14 % av de som besvarat enkäten (dag och kväll) upplever brist på studiero i klassrummet vilket är något högre än för hösten 2022 då det var 11%. Studiero var ett av målen för arbetet 2023 och vi kommer att fortsätta med detta arbete även under 2024.

Resultat av elevenkäten:

| Elevenkäter 2023 DAG ht | | | | Procent | |
|--|-----|-----|--------|---------|-----|
| | Ja | Nej | Totalt | Ja | Nej |
| 16. Jag känner studiero i klassrummet. | 122 | 19 | 141 | 87% | 13% |
| 18. Jag trivs på SFI. | 139 | 2 | 141 | 99% | 1% |
| 20. Jag känner mig trygg på SFI. | 141 | | 141 | 100% | 0% |
| 22. Jag känner mig respekterad av personalen på SFI. | 140 | 1 | 141 | 99% | 1% |
| 24. Jag känner mig respekterad av andra elever på SFI. | 138 | 3 | 141 | 98% | 2% |

| Elevenkäter 2023 KVÄLL ht | | | | Procent | |
|--|----|-----|--------|---------|-----|
| | Ja | Nej | Totalt | Ja | Nej |
| 16. Jag känner studiero i klassrummet. | 23 | 5 | 28 | 82% | 18% |
| 18. Jag trivs på SFI. | 28 | | 28 | 100% | 0% |
| 20. Jag känner mig trygg på SFI. | 27 | 1 | 28 | 96% | 4% |
| 22. Jag känner mig respekterad av personalen på SFI. | 28 | | 28 | 100% | 0% |
| 24. Jag känner mig respekterad av andra elever på SFI. | 28 | | 28 | 100% | 0% |

Synpunkter från elever och personal

Elevernas synpunkter och tankar har fångats upp på olika sätt, bland annat genom samtal, uppföljning av elevenkät i grupperna och i det dagliga arbetet i klassrummet.



Personalens synpunkter kommer dels från diskussioner i personalgruppen, dels från det dagliga arbetet med eleverna.

Det som framkommit är:

- Lärarna arbetar mycket med likabehandling i grupperna men inte alltid utifrån konkretiseringen som genomförts för de olika kurserna. Man använder exempelvis film och böcker eller diskuterar utifrån olika case.
- Eleverna upplevs trygga av personalen. Det fungerar bra vid gruppbyten där nya elever tas väl omhand av andra elever.
- Brist på studiero kan bero på exempelvis att elever pratar på sitt modersmål i klassrummet, mobiltelefoner, flyttning av bord/stolar och sena ankomster.
- Det förekommer hedersrelaterad problematik som påverkar arbetet i elevgrupperna.
- Gemensamma aktiviteter, exempelvis midsommarfirande främjar gemenskapen på skolan.

Dokumentation av kränkningar

Antal kränkingsanmälningar 2023: 0

Vi har under året inga fall av kränkningar som har inträffat på skolan. Vi har haft några incidenter där elever varit osams men det är oftast på grund av händelser utanför skolan.

Ansvariga för genomförande: All personal

Sammanställning av kartläggning ska ske: december 2024

Ansvarig: Utvecklingsgruppen

8. Framtagande av planen

Beskriv hur planen arbetats fram, och vilka som deltagit i arbetet

Planen är framtagen av rektor tillsammans med utvecklingsgruppen och har sin utgångspunkt i det som framkommit genom kartläggningen och utvärdering av föregående års plan. Samverkan har skett med elever och personal.

Ansvarig: Utvecklingsgruppen

9. Förankringsarbete

Beskriv på vilket sätt planen ska vara ett levande dokument och vara känd och förankrad hos elever och medarbetare:

- Rektor informerar personal om planen vid upprättande i början av året och i augusti
- Ny personal informeras om planen
- Lärarna informerar eleverna om planen utifrån elevernas språkliga nivå
- Likabehandling är en del av undervisningen – konkretisering har genomförts
- Aktuell plan finns på skolans hemsida

Ansvariga för genomförande: All personal

Uppföljning/utvärdering ska ske: december 2024

Ansvarig: Utvecklingsgruppen



10. Utvärdering

Planen ska årligen utvärderas.

Föregående års plan

Beskriv och utvärdera föregående års åtgärder:

Under 2023 var målen fokus på hedersrelaterade frågor och studiero/lärmiljö. Under året var också ett av målen att samla in elevernas synpunkter/tankar som ett komplement till elevenkäten.

Hedersrelaterade frågor har varit aktuellt under året på olika sätt. Personalen har getts möjlighet att delta i två olika kompetensutvecklingsinsatser. Vi har också under året påverkats av hedersrelaterad problematik som har hanterats av personalen. Många tycker det är ett svårt ämne att arbeta med. Konkretisering av arbetsområdet genomfördes under 2022 och lärarna arbetar regelbundet med hedersrelaterade frågor i undervisningen.

Vad gäller arbetet med studiero/lärmiljö är resultatet på elevenkäten något sämre i år jämfört med 2022. Många lärare diskuterar kontinuerligt studiero med eleverna och har satt upp gemensamma förhållningsregler vid behov.

Som komplement till elevenkäten har lärarna samtalat om resultatet och arbetat vidare på olika sätt med eleverna.

Vilka deltog i utvärderingen?

All personal

På vilket sätt har elever varit delaktiga?

Elevenkät och samtal

Ansvariga: Utvecklingsgruppen

Innevarande års plan

Beskriv hur innevarande års åtgärder och insatser ska utvärderas och när detta ska ske:

Arbetet följs kontinuerligt upp genom elevenkäter, gruppgenomgångar och genom det som framkommer i det dagliga arbetet vid exempelvis samtal med elever.

I slutet av varje år görs en sammanfattande utvärdering i personalgruppen utifrån det som framkommit under året. Denna utvärdering ligger tillsammans med kartläggning av nuläget till grund för nästa års plan.

Ansvariga för genomförande: All personal

Uppföljning/utvärdering ska ske: december 2024

Ansvarig: Utvecklingsgruppen