



**YRKESHÖGSKOLAN**  
Campus Mölndal

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH  
KRÄNKANDE BEHANDLING

Yrkehögskolan Campus Mölndal

2023-09-01 – 2024-08-31

## Innehållsförteckning

- 1 Grunduppgifter
- 3 Främjande arbete
- 4 Kartläggning
- 5 Förebyggande arbete
- 6 Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling
- 7 Aktuella bestämmelser och definitioner

# 1 Grunduppgifter

Skolans namn

**Yrkeshögskolan Campus Mölndal**

Ansvarig rektor

**Anita Ahlman**

Vår vision

**Varje studerande och anställd vid Campus Mölndal ska känna sig trygg och mötas av respekt för den man är. Den dagliga verksamheten ska främja likabehandling och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.**

De studerandes delaktighet sker via enkäter, klassråd, studeranderepresentant i ledningsgruppen, samt i kontakt med andra studerande och personal.

Personalens delaktighet sker i det dagliga arbetet samt vid regelbundna APT.

Förankring av planen: Efter bearbetning av planen ska studerande på lektioner informeras om planen. Nya studerande får information om planen i samband med kursstart. Planen kommer även finns tillgänglig på skolans hemsida och vara tillgänglig på skolans lärplattform. I hop med planen delges även information om Campus Mölndals stads likabehandlingsplan genom följande framtagna [film](#)



## 2 Utvärdering av förra årets plan

Likabehandlingsplanen för yrkeshögskolan innehöll tre åtgärder. Den första och andra åtgärden i syfte att alla ska känna till Likabehandlingsplanen och hur man ska agera, var att ge fördjupad information vid kursstart samt utforma en förkortad version av processen då kränkning eller diskriminering uppstår. Den tredje åtgärden, vars syfte var att ingen ska känna sig diskriminerad, var att se till att samtlig personal har kännedom om Campus Mölndals rutiner för Likabehandling.

Samtliga åtgärder har genomförts, men arbetet med information till såväl personal, inhyrda konsulter och studerande behöver fortgå kontinuerligt. Skolan behåller därmed samma åtgärder för kommande år.

Under hösten 2022 genomfördes en gemensam elevenkät för hela vuxenutbildningen, inkl. Studerande på YrkesHögskolan Campus Mölndal. Svarsfrekvensen för hösten 2022 var 54%, vilket är samma som för våren 2022. Vi fortsätter att ha målet som handlar om att öka svarsfrekvensen för att få ett mer relevant underlag att ta ställning till för framtida utvärderingar.

## 3 Främjande arbete

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla på skolan och inkluderar både personal och studerande. Med utgångspunkt i vuxenutbildningens och yrkeshögskolans värdegrund bidrar personal och studerande till en god arbetsmiljö i våra verksamheter samt visar respekt för varje enskild individ och utgår från ett demokratiskt förhållningssätt.

Det är rektor som ansvarar för att personal och studerande känner till planens innehåll och att det förankras i arbetet på skolan.

Både studerande och personal ska känna till våra rutiner för att uppmärksamma och utreda ett fall.

Skolans insatser för att främja lika rättigheter och möjligheter

Campus Mölndal är en mångkulturell verksamhet och personalen på skolan agerar utifrån att alla människor har lika värde. Samtlig personal har kunskap om skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling och är ansvarig att följa de riktlinjer och rutiner som planen föreskriver.

Vid utbildningsstart ska samtliga studerande informeras om plan mot diskriminering och kränkande behandling. Eleverna ska då även informeras om våra rutiner för att uppmärksamma och utreda eventuella fall.

Fokus ligger inte i första hand på att öka kännedomen om dokumentet i sig, utan kring det övergripande syftet, dvs den inkluderande kultur vi vill ska råda i skolan. I samband med att utbildningsledare och lärare skapar en god sammanhållning i gruppen vid uppstart med nya klasser presenteras också ATT planen finns och VAR den kan hittas.

## 4 Kartläggning

### Kartläggningsmetod

En årlig enkät för studerande inom yrkeshögskolan och den övriga vuxenutbildningen.

### Hur har studerande involverats i kartläggningen

Campus Mölndal har använt en digital elevenkät gjord av SKOP som underlag för kartläggningen. Elevenkäten har genomförts årligen sedan 2014 och har involverat studerande på yrkeshögskolan sedan 2019.

### Hur har personalen involverats i kartläggningen

Personalen delges resultatet via e-post och enkäten läggs ut i enhetens gemensamma mapp för APT-information. Dialog om resultatet tas vid ett APT tillsammans med rektor.

Kartläggningen ligger till grund för diskussioner om likabehandlingsmoment i undervisningen eller vid mentorstid med utbildningsledare

### Resultat och analys av kartläggning 2022

I mätningen som genomfördes hösten 2022 svarade 80% av yrkeshögskolans studerande att de känner till Likabehandlingsplanen och 81% känner till vart de ska vända sig om de eller någon annan studerande blir utsatt för kränkande behandling. Vi ser en stigande och positiv ökning. Vi bedömer att de studerande har god kännedom om skolans Likabehandlingsplan men att vi ska fortsätta att sträva efter att resultatet fortsätter öka.

Elevenkät/studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2022ht	2022vt	2021ht
Känner du till den Likabehandlingsplan som finns inom Campus Mölndal?	80%	70%	69%
Känner du till vart du ska vända dig om du eller en studiekamrat blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling?	81%	73%	54%

5% av yrkeshögskolans studerande upplever att de har blivit kränkta, vilket ligger på samma nivå jämfört med mätningen innan. I antal är det 5 st studerande\* som anger sig vara kränkta.

\* Varje person har kunnat ge mer än ett svar.



**YRKESHÖGSKOLAN**  
Campus Mölndal

Elevenkät/studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2022ht	2022vt	2021ht
Har du blivit kränkt eller illa behandlad av lärare, annan personal eller elever under din studietid inom Campus Mölndal?	5%	5%	6%

De fem personer som upplever att de blivit kränkta svarar:

4 personer - upplever sig ha blivit kränkt med ord

1 person - genom att bli utesluten ur en grupp

Av de som känner sig kränkta anger 4 personer att de blivit kränkta av lärare eller annan personal och 1 person av annan studerande. De 4 som upplever sig kränkta anger skälet "övrigt" men anger inte vad, och 1 "ej aktuellt" "\*" som skäl.

Analys: Resultatet är mycket bra även om varje kränkning självklart är en för mycket. Arbetet med att se till att all personal (såväl anställda som inhyrda konsulter) har kännedom om Likabehandlingsplanen och Campus Mölndals värdegrundsarbete behöver givetvis pågå kontinuerligt.

\* Övriga alternativ var: *kvinnor, män, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning eller ålder.*

## 5 Förebyggande arbete

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Alla studerande ska känna till likabehandlingsplanen.

Insats: Fördjupad information vid kursstart, information på lärplattformen.

Fokus ligger inte på att öka kännedomen om dokumentet i sig, utan kring det övergripande syftet, dvs den inkluderande kultur vi vill ska råda på skolan. I samband med att utbildningsledare och lärare skapar en god sammanhållning i gruppen vid uppstart med nya klasser presenteras också ATT planen finns och VAR den kan hittas.

Ansvarig: Utbildningsledare och lärare

Datum: September 2023

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Inga studerande ska känna sig kränkta eller illa behandlade

Insats: Utbildningsledare och lärare har tät kontakt med klassen och finns tillgängliga om något kopplat till det sociala inte verkar fungera. Det finns en handlingsberedskap.

Mål: Ingen medarbetare ska känna sig kränkt eller illa behandlad.

Insats: Utbildningsförvaltningens HR-ansvariga, Emma Gavin, finns tillgänglig för samtliga medarbetare, inklusive chef för frågor som rör kränkning eller diskriminering.

Ansvarig: Rektor





**YRKESHÖGSKOLAN**  
Campus Mölndal

Datum: September 2023

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Alla studerande ska veta vart de ska vända sig om de känner sig kränkta eller illa behandlade.

Insats: Som ett komplement till *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* som helhet delas även en kortfattade Handlingsplan vid diskriminering eller kränkande behandling ut till de studerande. Den förkortade handlingsplanen kommer även att finnas tillgänglig i respektive klassrum. Det ökar sannolikheten att de studerande lättare kan ta till sig den.

Fokus ligger alltså på handlingsplanen, dvs vem man ska vända sig till i det fall man upplever orättvisa, kränkning eller dåligt bemötande.

Ansvarig: Rektor

Datum: September 2023

## 6 Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling

Samtliga studerande samt personal vid yrkeshögskolan har rätt att inte bli utsatta för kränkande behandling. Det är verksamhetschefen som har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i verksamheten. Campus Mölndal har ett system för hur en anmälan om trakasserier eller kränkande behandling ska göras så att den kommer såväl rektor som verksamhetschef till del.

Anmälningar om kränkande behandlas enligt den här rutinen:

- Om en studerande på yrkeshögskolan kontaktar någon av skolans personal med information om att den upplever sig utsatt för kränkningar av något slag ska den i personalen som tar emot informationen anmäla detta vidare till rektor.
- På samma sätt ska någon i skolans personal som uppmärksammar att en studerande utsätts för kränkningar anmäla det till rektor.
- Rektor ska anmäla till verksamhetschefen att en studerande upplever sig utsatt för kränkningar.
- Rektor ska skyndsamt utreda situationen.
- Rektor identifierar vilken typ av kränkningar som förekommit och ställer kontrollfrågor utifrån det regelverk som finns. Rektor söker särskilt efter konkreta exempel på handlingar, ageranden eller beteenden och gör en analys och bedömning utifrån detta. Rektor ska under utredningen av kränkande behandling samarbeta med personal som kan ha kännedom om situationen.
- När rektors utredning är klar ska samtal hållas med den eller de som utfört de kränkande handlingarna. Centralt för samtalet är att det ska vara helt klart för studerande eller anställd att skolan inte accepterar beteenden och ageranden som kan uppfattas som kränkande.



**YRKESHÖGSKOLAN**  
Campus Mölndal

- Underlaget skickas till verksamhetschefen för en sammanfattande bedömning utifrån diskrimineringslagen på huvudmannens delegation. Verksamhetschefen sammanfattar ärendet för återrapport till utbildningsnämnden genom särskild blankett för ändamålet.
- Den studerande eller medarbetare som utsatts för kränkande behandling ska erbjudas det stöd och den hjälp som behövs för att denne ska uppleva trygghet och studiero på skolan.
- Samtliga åtgärder som vidtas utifrån utredningen ska dokumenteras och följas upp. Notera: Om den som utsätter en studerande för kränkande behandling är en eller flera andra studerande kan det vara aktuellt att vidta disciplinära åtgärder mot den eller de studerande. Det ska också påminnas om att lärare eller rektor får och ska vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att försäkra studerande trygghet och studiero. Det kan t.ex. vara att bryta upp pågående kränkande behandling.

## 7 Aktuella bestämmelser och definitioner

Lagstiftningen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av barn och elever i skolan (studerande på Yh) tar fasta på barns och elevers rätt till en trygg skolgång fri från alla former av kränkningar och missgynnanden. Då är det viktigt att personal och elever också känner till vad diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är:

Förbud mot diskriminering och trakasserier regleras i diskrimineringslagen, medan förbud mot kränkande behandling regleras i skollagen. Rent formellt lyder inte yrkeshögskolan under skollagen, men Yrkeshögskolan Campus Mölndal har valt att utgå ifrån samma rutiner som Campus Mölndals övriga verksamhet.

### Definitioner

Definitionerna nedan är hämtade ur diskrimineringslagen. Exempelen är formulerade av Campus Mölndal.

### Direkt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om det har samband med personens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel: En studerande nekas att vara med i en tävling på grund av att han eller hon är tjej eller kille.

### Indirekt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar 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. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Exempel: En lärare betonar ensidigt den ena eller andra redovisningsformen i undervisningen som innebär att studerande med funktionsnedsättning inte får tillfälle att redovisa sina kunskaper fullt ut.

### 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.

Exempel: Att en studerande inte ges de hjälpmedel som den behöver eller att matsalen är belägen på en plats som förhindrar att samtliga studerande ges tillgång till den.

### Trakasserier

Trakasserier innebär ett uppträdande/agerande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel: En studerande yttrar sig nedlåtande om en annan studerande kopplat till hans eller hennes religiösa rutiner.

Sexuella trakasserier

Innebär ett uppträdande/agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel: En studerande yttrar sig nedlåtande om en annan studerande kopplat till sexuella anspelningar.

Instruktioner att diskriminera

Att ge order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkterna ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar orden eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Exempel: En lärare antyder vid överlämning av en kurs till en annan lärare att en studerande som skulle behöva särskilt stöd inte bör ges särskilt stöd med hänvisning till att den studerande inte tagit emot stödet tidigare.

## Diskrimineringsgrunder

- Kön: kvinna eller man. Även transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden.
- Könsoverskridande identitet eller uttryck: någon identifierar sig som kvinna eller man eller ger uttryck för att tillhöra ett annat kön genom sin klädsel eller annat uttrycksmedel.
- Etnisk tillhörighet: tillhörighet till en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.
- Religion/annan trosuppfattning: livsstilsingripande tro på en högre ickevärldslig makt eller en gud, exempelvis islam eller kristendom (religion), buddism, eller avsaknad av tro på en sådan högre makt eller gud, ateism (annan trosuppfattning).
- Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- Ålder: uppnådd levnadslängd.

## Kränkande behandling

Avser ett uppträdande/agerande som kränker en studerandes eller medarbetares värdighet, men som inte har samband med diskrimineringsgrunderna ovan. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Exempel: en grupp studerande sprider nedsättande rykten, förlöjligar eller fryser ute andra studerande. Kränkningar kan också ske genom e-postmeddelanden, SMS, i chattforum eller liknande. Det kan även vara att man blir retad för hur man ser ut, att man är blyg eller anses annorlunda.