



PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Yrkehögskolan Campus Mölnåls

2021-01-01 - 2021-12-31

2020-12-28
Sara Wickenberg

Innehåll

1	Grunduppgifter	3
2	Utvärdering av förra årets plan	4
3	Främjande arbete	5
4	Kartläggning	6
5	Förebyggande arbete	7
6	Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling	8
7	Aktuella bestämmelser och definitioner	10

1 Grunduppgifter

Skolans namn: Yrkeshögskolan Campus Mölndal

Ansvarig enhetschef: Sara Wickenberg

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 finnas tillgänglig på skolans hemsida och vara tillgänglig på skolans lärplattform.

2 Utvärdering av förra årets plan

Resultat av utvärdering av fjolårets plan:

Likabehandlingsplanen för yrkeshögskolan för 2020 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 kräkning 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 planerar att göra en större översyn av likabehandlingsplanen och hur den integreras i introduktionen av våra utbildningar inför läsåret 2021/22.

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 enhetschef 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. De studerande ska då även informeras om våra rutiner för att uppmärksamma och utreda eventuella fall.

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 som underlag för kartläggningen. Elevenkäten har genomförts årligen sedan 2014 och har tidigare endast involverat studerande på vuxenutbildningen. Från och med 2019 har även yrkeshögskolans studerande deltagit i enkäten.

Hur har personalen involverats i kartläggningen:

Personalen ansvarar för att samtliga studerande fyller i enkäten och utbildningsledarna ansvarar för att utifrån resultatet sammanställa de viktigaste områdena att arbeta vidare med. Kartläggningen ligger till grund för diskussioner om likabehandlingsmoment i undervisningen eller vid mentorstid med utbildningsledare.

Resultat och analys av kartläggning:

56% av yrkeshögskolans studerande känner till Likabehandlingsplanen och vart de ska vända sig om de eller någon annan studerande blir utsatt för kränkande behandling.

Analys: Skolan behöver bli bättre på att informera om att Likabehandlingsplanen finns och hur man som studerande ska agera ifall någon utsätts för diskriminering eller kränkande behandling.

97% av yrkeshögskolans studerande upplever inte att de har blivit kränkta.

1% upplever sig ha blivit kränkt med ord

1% genom att bli utesluten ur en grupp

1% genom meddelande på internet

Av de som känner sig kränkta anger 33% att de blivit kränkta av skolläda-re, 50% att de blivit kränkta av lärare eller annan personal och 50% av annan studerande.

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

5 Förebyggande arbete

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Alla studerande ska känna till likabehandlingsplanen, samt veta vart de ska vända sig om de känner sig kränkta eller illa behandlade.

Insats: Fördjupad information vid kursstart samt information på lärplattformen..

Ansvarig: Utbildningsledare och lärare

Datum: 2021

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Inga elever ska känna sig kränkta eller illa behandlade

Insats: Utveckla samarbetet mellan skolans personal och undervisande konsulter kring arbetet om likabehandling vid utbildningarnas introduktionsvecka.

Ansvarig: Enhetschef och utbildningsledare

Datum: 2021

6 Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling

Samtliga studerande 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 enhetschef 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 studerande upplever sig utsatt för kränkningar av något slag ska den av personalen som tar emot informationen av eleven anmäla detta vidare till enhetschefen*.
- På samma sätt ska någon i skolans personal som uppmärksammar att en studerande utsätts för kränkningar anmäla det till enhetschefen.
- Enhetschef informerar omedelbart verksamhetschef om händelsen.
- Enhetschefen ska skyndsamt utreda situationen genom att identifiera vilken typ av kränkningar som förekommit. Enhetschefen söker särskilt efter konkreta exempel på handlingar, ageranden eller beteenden och gör en analys och bedömning utifrån detta. Enhetschefen ska under utredningen av kränkande behandling samarbeta med den personal som kan ha kännedom om situationen.
- När enhetschefens 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 en studerande, anställd eller konsult att skolan inte accepterar beteenden och ageranden som kan uppfattas som kränkande.
- 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 som utsätts för kränkande behandling ska erbjudas det stöd och den hjälp som behövs för att den studerande ska uppleva trygghet och studiero på skolan.
- Samtliga åtgärder som vidtas utifrån utredningen ska dokumenteras och följas upp.

* I det fall någon upplever sig kränkt av enhetschefen rapporteras ärendet istället direkt till verksamhetschef, som ansvarar för att utreda händelsen.

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 personerna. Det ska också påminnas om att lärare eller enhetschef får och ska vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att tillförsäkra de studerande trygghet och studiero.

7 Aktuella bestämmelser och definitioner

Lagstiftningen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av barn och elever i skolan 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 i övrigt valt att utgå ifrån samma rutiner som vår 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 lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern 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 att den studerande inte tagit emot stödet tidigare.

Diskrimineringsgrunder

- **Kön:** Kvinna eller man. Även transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden.
- **Könsöverskridande 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 elevs 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 eller liknande. Det kan även vara att man blir retad för hur man ser ut, att man är blyg eller anses annorlunda.