

Likabehandlingsplan och Plan mot kränkande behandling

Fastställd: 20230831

” *Alla i och som söker sig till verksamheten ska behandlas lika och bemötas med respekt. Vår utbildningsmiljö ska vara fri från förekomst av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De utbildningar som vi bedriver ska genomföras och utformas i linje med dessa värderingar.*

Innehåll

1	Övergripande mål.....	1
2	Syfte	1
3	Lagstiftning.....	1
4	Definitioner och begrepp	4
4.1	Diskriminering	4
4.2	Trakasserier	5
4.3	Kränkande behandling.....	5
4.4	Skillnaden mellan diskriminering, trakasserier och kränkande behandling	6
4.5	Normer	6
4.6	Normkritiskt förhållningssätt.....	6
5	Delaktighet	7
6	Vem vänder man sig till?	7

Hermods Yrkeshögskolas plan för likabehandling ska revideras varje år inför höststarten. Nuvarande plan har genomgått och granskats i juni 2023.

Planen ska ses som en riktningssivare och ett rådgivande dokument men också ett arbetsmaterial på den enskilda skolan. Lokala anpassningar kan göras.

Övergripande mål

Alla i och som söker sig till verksamheten ska behandlas lika och bemötas med respekt. Vår utbildningsmiljö ska vara fri från förekomst av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De utbildningar som vi bedriver ska genomföras och utformas i linje med dessa värderingar.

Syfte

Syftet med vår likabehandlingsplan är att den ska stå upp för den studerande och personalens rätt till respekt, tolerans och integritet. Att arbeta med en likabehandling är en del av yrkeshögskolans strategiska kvalitetsarbete. Arbetet med likabehandling bidrar till att vi får en god och trygg studie- och arbetsmiljö för samtliga studerande och personal.

Syftet med likabehandlingsplanen är att styra verksamhetens likabehandlingsarbete för att få en verksamhet fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Likabehandlingsarbetet är inte ett separat projekt som kan avhandlas vid vissa schemalagda lektioner. Likabehandlingsarbetet ska genomsyra hela verksamheten och är en del av skolans värdegrundsarbete. Det handlar om att skapa bästa möjliga förutsättningar för att bedriva verksamheten.

Lagstiftning

Vårt likabehandlingsplansarbete har sitt ursprung i följande lagstiftning:

Lag (2009:128) om yrkeshögskolan

3 § Verksamheten inom yrkeshögskolan ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom yrkeshögskolan ska främja aktning för varje människas egenvärde samt respekt för de mänskliga rättigheterna och vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom yrkeshögskolan främja jämställdhet mellan könen och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Diskrimineringslagen (2008:567):

2 kap. 5 §: Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten.

2 kap. 7 §: Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Att förebygga och förhindra trakasserier (Diskrimineringslagen)

3 kap. 16 §: Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

3 kap. 17 §: Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

- 1. antagnings- och rekryteringsförfarande,*
- 2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,*
- 3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,*
- 4. studiemiljö, och*
- 5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).*

3 kap. 18 §: Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

Likabehandlingsplan (Diskrimineringslagen)

3 kap. 19 §: I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828)

3. kap. 20 §: Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

- 1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,*
- 2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och*
- 3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. Lag (2016:828).*

Arbetsmiljölagen (1977:1160):

Arbetsmiljölagen syftar till att uppnå en god arbetsmiljö, bland annat avseende den psykosociala miljön. Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Med god arbetsmiljö avses till exempel möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, det handlar också om att studerande, lärare och annan personal trivs och utvecklas i skolan/verksamheten utifrån en helhetssyn på hälsa och arbetsmiljö.

Definitioner och begrepp

Diskriminering

Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. I begreppet Diskriminering är underförstått att åtskillnaden innebär något negativt för den drabbade.

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

För vidare information om de sju diskrimineringsgrunderna: <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>

Det finns olika former av diskriminering enligt lagen. Det är följande:

1. Direkt diskriminering:

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna

2. Indirekt diskriminering:

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

3. Bristande tillgänglighet:

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

4. Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av

diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

5. Sexuella trakasserier

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.

6. Instruktioner att diskriminera.

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Trakasserier

Trakasserier är uppträdanden som kränker en studerandes värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna.

Gemensamt för alla trakasserier och även kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Det är ett uttryck för makt och förtryck och kan utföras av en eller flera personer och kan riktas mot en eller flera. Det kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Trakasserier och kränkande behandling kan ta sig olika uttryck, vara mer eller mindre uppenbart och förekomma i många olika sammanhang. Trakasserier kan delas in i fyra undergrupper:

Verbala: skällsord, förolämpningar, ryktesspridning

Sociala: utfrysning, miner, blickar

Fysiska: slag, knuffar, tafsningar, förföljelse

Text och bildburna: sms, mms, lappar, klotter, e-mail, bloggar, chattsidor

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som kränker en studerandes värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det är inte handlingen i sig som är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck. De kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Skillnaden mellan diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

Diskriminering är när en person, medvetet eller omedvetet, utsätter en viss grupp eller person för orättvis behandling. Diskriminering förutsätter ett maktövertag hos den som diskriminerar – alltså kan en utbildare diskriminera en av sina studerande, men inte tvärtom. En studerande kan därmed inte heller diskriminera en annan studerande, eftersom de är jämställda.

När det inte finns någon maktobalans mellan de som är inblandade, till exempel om båda eller samtliga är studerande på skolan, så klassas handlingen i stället som trakasserier.

Diskrimineringar och trakasserier är alltid kopplade till en av sju diskrimineringsgrunder. När en händelse inte kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna ovan så klassas det i stället som en kränkning eller kränkande behandling.

Normer

Normer är oskrivna regler som finns överallt. I samhället i stort och inom samhällsfunktioner såsom skola. Många av dessa kan vara bra och får samhället att fungera på ett tillfredställande sätt. Vissa regler finns till för att inkludera medan vissa är uteslutande. En förståelse behövs för att kunna genomföra ett likabehandlingsarbete inom verksamheten. Normer är i sig behöver inte vara fel men det kan bli ett problem när normen utestänger och begränsar personer från att delta på samma villkor. Begränsande normer är exempelvis heteronormen och tvåsamhetsnormen.

Normkritiskt förhållningssätt

Syftet med att tillämpa ett normkritiskt förhållningssätt är att synliggöra, problematisera och förändra de föreställningar som finns och som ligger till grund för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på de normer och maktstrukturer som påverkar själva utbildningen och skolan som social arena.

Det normkritiska arbetet handlar om att

- Synliggöra normer
- Ifrågasätta normer
- Synliggöra privilegier
- Granska den egna positionen

Delaktighet

Studerande

- Ta ansvar för sitt eget uppförande så att alla inom verksamheten mår bra.
- Tydligt ta avstånd från våld, kränkande språkbruk och illa behandling av studerande och personal samt anmäla detta till utbildningsledare, regional utbildningschef eller verksamhetschef.
- Respektera alla oavsett kön, könsöverskridande identitet etisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.
- Ta ansvar för att inte utföra eller delta någon form av skadegörelse.

Vem vänder man sig till?

Studerande: Studerande ska i första hand kontakta utbildningsledare eller regional utbildningschef. Studerande kan även kontakta studerandeombud på studerandeombud.yh@hermods.se som går till kvalitetschef.