

Likabehandlingsplan YH

Bakgrund

Syftet med en likabehandlingsplan är att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling på Folkuniversitetets yrkeshögskoleutbildningar. Av planen ska framgå hur utbildningsanordnaren går tillväga för att alla studerande ska behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

I utbildningen ska hänsyn tas till de studerandes olika behov. Den studerande ska ges stöd och stimulans så att hen utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i studerandes förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av studerande på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Om diskriminering upptäckts eller förekommer måste alla sådana fall utredas av skolan. Lagen säger också att skolan måste arbeta förebyggande för att diskriminering inte ska uppstå.

Inom Folkuniversitetets yrkeshögskoleutbildningar ska ingen utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Vi skall ha ett särskilt ansvar för studerande med funktionsnedsättningar.

Begrepp och definitioner

I arbetet mot diskriminering och kränkande behandling utgår Folkuniversitetets yrkeshögskoleutbildningar från diskrimineringslagen (2008:567) och arbetsmiljölagstiftningen. Diskrimineringsgrunderna nedan är utgångspunkten för att kalla kränkningar för diskriminering:

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

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom sämre behandling än någon annan skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan.

Indirekt diskriminering

Man kan även diskriminera genom att behandla alla lika. Det sker när verksamheten tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en person enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling

Med kränkande behandling avses ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt ovan kränker ett persons värdighet. Det är den drabbades upplevelser som definierar vad som utgör kränkande behandling.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar och sparkar).
- Verbala (hot eller bli kallad för fula eller nedsättande ord).
- Psykosociala (att bli utsatt för ryktsespridning och utfrysning vilket leder till att man blir socialt utstött).
- Text- och bildburna (klotter, brev, lappar samt internet- och mobilrelaterad teknik).

Kränkande behandling delas in i trakasserier och annan kränkande behandling. Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier). Annan kränkande behandling är kränkande behandling som saknar koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Mobbning

Begreppet mobbning har på senare tid ersatts av andra begrepp som diskriminering, kränkning och trakasserier. Traditionellt används "mobbning" när förövaren eller förövarna i ont uppsåt upprepade gånger kränker, diskriminerar eller trakasserar en eller flera individer. Lagstiftarnas budskap är att en gång räcker och att uppsåtet inte ska spela roll, utan det är den utsattes upplevelse av händelsen som är i fokus.

Förebyggande och förhindrande av diskriminering och kränkande behandling

Det är viktigt att både studerande och personal på Folkuniversitetet delar helhetssynen på yrkeshögskoleutbildningens uppdrag och har ett gemensamt förhållningssätt till verksamheten. All personal ska arbeta förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling och agera när det uppstår.

Alla – både den enskilde och den totala verksamheten – skall se över på vilket sätt som de egna strukturerna och arbetssätten gynnar eller försvårar demokratiska och jämlika strukturer. Samtal och reflektion är viktiga verktyg för att bearbeta de egna föreställningarna och skapa en positiv atmosfär präglad av omsorg och engagemang. Personalen ska tillsammans med de studerande sätta klara, tydliga och kända gränser, och agera när något händer. Ett steg i detta arbete är att all personal inom verksamheten har skyldighet att ta del av likabehandlingsplanen och agera i enlighet med den.

Rutin vid uppräckt av diskriminering och kränkande behandling

Vår utgångspunkt är att det alltid är den utsatte som har tolkningsföreträde, dvs som avgör om beteendet eller handlingen är oönskad eller kränkande. Om trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller annan kränkande behandling, upptäcks eller anmäls ska likabehandlingsplanens rutiner och ansvarsfördelning tillämpas omgående.

Den som utsätts för, upptäcker eller misstänker diskriminering eller annan kränkande behandling ska kontakta ansvarig utbildningsledare. Ansvarig utbildningsledare ska i sin tur informera verksamhetsledare och inleda en utredning av händelsen. Utredningen ska allsidigt beskriva vad som inträffat och omfatta både den eller de som kan ha eller har utövat kränkningen och den som blivit utsatt. Varje fall av diskriminering eller kränkande behandling dokumenteras, följs upp och

återrapporteras till verksamhetsledare. Dokumentationen förvaras hos utbildningsledaren. Det är av stor vikt att all kränkning och diskriminering tas på allvar och utreds så snart som möjligt.

Uppföljning och utvärdering

Likabehandlingsplanen utvärderas och revideras årligen. I våra terminsutvärderingar ställer vi alltid frågor om de studerandes trivsel och trygghet. Diskriminering eller annan kränkande behandling som upptäcks dokumenteras och följs upp löpande.

Ansvarsfördelning

Verksamhetsledare:

- Säkerställer att all personal och alla studerande känner till likabehandlingsplanen och att diskriminering och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan.
- Utvärderar och reviderar likabehandlingsplanen årligen, i samarbete med personal och studerande. Revidering av planen sker vid varje läsårs slut och bör vara klar till höstterminen varje år.
- Se till att all skolpersonal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar misstänkt/anmäld/upptäckt diskriminering och annan kränkande behandling samt vilka åtgärder de ska vidta.

Utbildningsledare:

- Ansvarar för att likabehandlingsplanen presenteras och tillgängliggörs för de studerande
- Ansvarar för att en utredning startar och att åtgärder vidtas om diskriminering eller annan kränkande behandling anmäls, upptäcks eller misstänks.
- Ansvarar för att fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling följs upp.

Lärare och annan personal:

- Följer skolans likabehandlingsplan.
- Ifrågasätter och reflekterar över de normer och värderingar som han/hon förmedlar genom sin undervisning och strävar efter likabehandling.
- Anmäler misstänkt/ upptäckt diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling till närmsta chef.
- Planera så att alla studerande kan ta del av undervisningens innehåll oavsett funktionsnivå.

Studerande på utbildningen:

- Följer skolans likabehandlingsplan.
- Påtalar diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling som förekommer i utbildningen eller på skolan.
- Bemöter sina medstudenter och personal på ett respektfullt sätt.
- Kan vända sig till lärare, utbildningsledare eller annan personal på skolan som man har förtroende för om mobbning, diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling upptäcks eller misstänks.