

Plan för likabehandling YH Akademin

Innehåll

Syfte och omfattning	2
Utvärdering	3
För Medarbetare	3
För Studerande	3
Risکاناليس	4
Åtgärdsplan	4
Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling	4
Studerande som upplever att man blivit kränkt eller misstänker att någon annan studerande har blivit kränkt vänder sig till	5
Personal eller konsult som upplever att man har blivit kränkt eller misstänker att en annan medarbetare har blivit kränkt	5
Rutiner för att utreda och åtgärda om/när deltagare kränks av andra deltagare	5
Långsiktiga åtgärder	6
Rutiner för att utreda och åtgärda om/när en studerande kränks av personal eller en konsult	6
Rutiner för uppföljning	7
Diskriminering	7
Direkt diskriminering	8
Indirekt diskriminering	8
Trakasserier och kränkande behandling	8
Sexuella trakasserier	9
Repressalier	9
Diskrimineringsgrunder	9
Kön	9
Könsöverskridande identitet eller uttryck	9
Etnisk tillhörighet	10
Religion eller annan trosuppfattning	10
Funktionsnedsättning	10
Sexuell läggning	10
Ålder	10
Övrigt	11

Syfte och omfattning

HR-chefen eller delegerad personal ansvarar för att planen vid behov uppdateras och görs tillgänglig för samtlig personal, konsulter och studerande. Enhetschefer/chefer med underställd personal ansvarar för att planen efterlevs.

Syftet med likabehandlingsplanen och arbetet som utgår från den är att främja all personal, anlitade konsulter och alla studerandes rätt till likabehandling i en arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling. I planen ingår beskrivning av aktuella rutiner samt vilka åtgärder som ska vidtas vid en eventuell kränkning eller diskriminering.

Likabehandling betyder inte att alla ska behandlas likadant utan det innebär att alla ska behandlas utifrån sina förutsättningar så att de får lika rättigheter och möjligheter.

Yh Akademin uppdrag är att utbilda och kompetensutveckla vuxna i nära samarbete med arbets- och näringsliv. Vi vill att alla människor ska ha möjlighet att växa som individer och därigenom stärka kompetensen i samhället. Därför är det självklart för Yh Akademin att aktivt arbeta med att främja lika rättigheter och möjligheter för personal, konsulter och studerande samt att förebygga och förhindra varje form av kränkning och diskriminering.

Yh Akademin arbetar med aktiva åtgärder genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering, inklusive trakasserier, sexuella övergrepp och osakliga repressalier (bestraffning) eller andra hinder för den enskildes lika rättigheter och möjligheter.
2. Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts.
3. Genomföra förebyggande åtgärder för att få bort riskerna.
Till exempel genom att aktivt arbeta med och utifrån Yh Akademin värdegrund RESA (RespektEffektivitet-Samarbete-Ansvar).
4. Arbetet ska genomföras, följas upp och dokumenteras löpande.

Denna plan ska vara förankrad hos all personal och konsulter som verkar inom Yh Akademin. Personal och konsulter som arbetar med utbildning ska aktivt medverka till att de studerande har en känsla av samhörighet och delaktighet. Utbildningens personal och konsulter ska genom dialog med de studerade verka för att främja mångfald och skapa en jämlik gruppdynamik samt aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper.

Chefer med underställd personal har ansvar för att informera och diskutera planen med sin personal och sina konsulter. Chef med underställda chefer har ett särskilt ansvar att förmedla planen och tillse att planen diskuteras och lokala handlingsplaner vid behov upprättas.

Nya studerande får i samband med utbildningsstart, vid första inloggningstillfället på lärplattformen itslearning ta del av och godkänna Yh Akademin's samtliga policydokument där Plan för Likabehandling är ett av dem.

Planen ska göras känd hos studerande genom att Utbildningsledaren, annan personal eller konsult i utbildningen som får uppdraget förmedlar hur Yh Akademin arbetar med planen för de studerande

Planen ska finnas tillgänglig på intranätet för personal, för studerande på itslearning/Studerandeinfo samt på Yh Akademin's hemsida för allmänheten.

Utvärdering

För Medarbetare

- Sker genom en medarbetarbarometer som skickas ut som en enkät tre gånger /år.
- Samt under medarbetarsamtal mellan chef och anställd vilka hålls minst en gång per år.

För Studerande

- Sker genom terminssamtal mellan Utbildningsledare och studerande.
- Genom terminsutvärdering som sker som enkät.
- Utöver terminssamtal och terminsutvärdering har studerande även möjlighet att genom en helt anonymiserad och externt driven visselblåsarfunktion uppmärksamma frågor om likabehandling.

En samlad utvärdering från tex medarbetarbarometern, terminsutvärderingar samt eventuella händelser där **Plan för Likabehandling** varit aktuell görs årligen av utbildningschef i anslutning till HR-chefens översyn av planen. Med utgångspunkt från utvärderingsresultaten revideras planen.

Risikanalyt

En kartläggning av riskerna sker i samband med tillfällena då planen utvärderas.

Samtliga Yh Akademin's program och kurser berörs av risikanalysen och undersökningarna avseende kränkande behandling samt diskriminering med avseende på diskrimineringsgrunderna.

I terminsutvärderingen ställs frågor till de studerande om bl. a trivsel, trygghet och respekt. Resultaten följs sedan upp och åtgärder diskuteras vid möten mellan Utbildningsledare och studerande. I medarbetarbarometern ställs frågor till personal kring arbetsmiljön. Resultaten följs upp i utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och skyddsronder. Resultatet dokumenteras och eventuella brister hanteras skyndsamt. Det är respektive chef med personalansvar som ansvarar för att genomföra risikanalysen och föra fram frågorna i organisationen

Åtgärdsplan

Målsättningen är att all personal, konsulter och alla studerande på utbildningarna ska känna sig trygga samt våga och tillåtas att vara sig själva oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ingen i verksamheten får utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Om någon strider mot detta är alla som har kännedom om kränkningen skyldiga att meddela detta till sin närmaste chef eller till HR-avdelningen.

Alla studerande och all personal ska känna till Yh Akademin's rutiner och veta hur man ska agera vid misstänkt diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Alla ska veta vart de ska vända sig och hur de kan få hjälp.

Rutiner för att tidigt upptäcka trakasserier och kränkande behandling

Yh Akademin arbetar för att nå upp till målet att främja all personal, konsulter och alla studerandes rätt till likabehandling i en arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling genom förebyggande arbete och rutiner:

1. Som personal eller konsult ska du vara lyhörd för vad som händer på utbildningen. Att vara lyhörd innebär att du ska reagera även på små signaler. Om det förekommer kränkningar behöver det inte innebära att en deltagare berättar vad som hänt eller hur en viss situation upplevs. Som personal eller konsult på utbildningen har du skyldighet att säga ifrån om det förekommer kränkningar eller trakasserier oavsett om den utsatta personen är närvarande eller ej.
2. Alla personal och konsulter på utbildningen har som uppdrag att observera beteenden och har en skyldighet att meddela opassande beteenden

3. Varje chef har ansvar att vara lyhörd och föra en kontinuerlig dialog med sin personalgrupp och sina konsulter för att etablera Yh Akademin värdegrund och förhållningssätt till varandra och till våra studerande.

Samtlig personal och konsulter ska göras uppmärksamma på de vanligaste tecknen på att dold kränkande behandling kan ske förekomma, det vill säga då någon personal eller studerande exempelvis:

- Blir förlöjligad eller hånad
- Har ont i magen och/eller ont i huvudet
- Ofta är ensam
- Är okoncentrerad i sitt studiearbete eller arbetsutförande
- Har stor frånvaro

Studerande som upplever att man blivit kränkt eller misstänker att någon annan studerande har blivit kränkt vänder sig till:

- Utbildningsledaren (i första hand)
- Enhetschef för utbildningen.
- Utbildningschef

Studerande kan även använda sig av:

- Visselblåsarfunktionen.

Personal eller konsult som upplever att man har blivit kränkt eller misstänker att en annan medarbetare har blivit kränkt

- Personen vänder sig till närmaste chef. Om det är chefen som kränker så vänder man sig till HRavdelningen
- Personal kan även kontakta Skyddsombud
- Personal kan dessutom använda sig av Medarbetarbarometern eller Visselblåsarfunktionen.

Rutiner för att utreda och åtgärda om/när deltagare kränks av andra deltagare

Utbildningens personal (utbildningsledare, utbildare, konsult eller annan personal) som uppmärksammar en kränkning ska inte blunda för det, utan visa att situationen är uppmärksammas, kommunicera att handlandet inte är acceptabelt och visa omsorg om den utsatta personen. Därefter ska följande ske:

- Ansvarig enhetschef för aktuell utbildning informeras.
- Samtal sker med samtliga inblandade för att lyssna till deras versioner.
- Efter att ha tagit del av båda parter version gör ansvariga en bedömning av situationen. Det är viktigt att samma personer deltar vid samtalen med de olika berörda parterna. Ansvarig för utredningen är ansvarig enhetschef i samråd med utbildningsledare samt berörda utbildare/konsulter.
- Den drabbade och den som orsakat kränkningen eller trakasserier kan vid behov hänvisas till primärvården för till exempel samtalsstöd
- Vid fysiskt våld eller om kränkningen är så grov att den bedöms som brottslig ska händelsen polisanmälas.
- Ansvarig enhetschef beslutar skyndsamt om åtgärder som dokumenteras. Viktigt är också att ansvarsområden och uppföljning dokumenteras.

Långsiktiga åtgärder

Enhetschefer samt utbildningens personal genomför riskanalyser över sitt ansvarsområde och upprättar handlingsplaner för att förebygga eventuell kränkning och trakasserier. Beroende på ärendets art och natur kan det tas upp för diskussion i personalgruppen.

- Ärendet dokumenteras, sparas och åtgärdsprogram upprättas vid behov
- Ansvarig enhetschef fattar beslut om åtgärder. Krävs det omfattande åtgärder konsulteras utbildningschef.
- Åtgärder följs upp av utbildningsledare och/eller ansvarig enhetschef.
- Bedömning görs om det är strukturer i verksamheten som ligger till grund eller påverkar uppkomsten av diskriminering.

Rutiner för att utreda och åtgärda om/när en studerande kränks av personal eller en konsult.

YH Akademin är skyldig att utreda om någon studerande upplevt sig eller blivit utsatt för trakasserier och/eller kränkningar.

Så snart någon får kännedom om misstankar om att personal eller en konsult kan ha trakasserat och/eller kränkt en studerande ska detta meddelas ansvarig enhetschef som skyndsamt ska informera utbildningschef om misstankarna, påbörja utredning om huruvida trakasserier och/eller kränkning har skett, och vidta åtgärder.

I dialog mellan enhetschef, utbildningschef och HR beslutas om:

- Lämplig och proportionerlig disciplinåtgärd mot den som har kränkt och/eller trakasserat.
- Bedöms kränkningen/trakasserier som allvarlig, d.v.s. att den är att betrakta som brottslig handling, ska polisanmälan upprättas.
- Den studerande erbjuds erforderlig hjälp, vid behov hänvisas den studerande till primärvården för tex samtalsstöd samt att ett åtgärdsprogram kan upprättas vid behov.
- Eventuell anmälan till Arbetsmiljöverket. Dokumentation i ärenden där personal kränker och/eller trakasserar en studerande upprättas av ansvarig enhetschef.

Rutiner för uppföljning

Ansvarig chef ansvarar för att åtgärderna följs upp. Uppföljningar ska ske tätt den första tiden. Tid och plats för uppföljningar dokumenteras i handlingsplan med tillhörande åtgärdsprogram.

Händelser och åtgärder kring frågor som rör kränkande behandling och diskriminering ska dokumenteras. Ansvar för dokumentationen är ansvarig chef eller den som denne delegerar ansvaret till.

Händelser och åtgärder delges alltid utbildningschef i syfte att företagsledningen ska få kännedom och ständigt kvalitetssäkra och förbättra utbildningarna.

Krav på dokumentation är:

- Datum för händelse.
- Inblandade personer.
- Beskrivning av händelseförlopp och genomförda åtgärder i direkt anslutning till händelsen.
- Genomförda långsiktiga åtgärder.
- Uppföljning, tidpunkt och ansvarig för uppföljning. Begreppsförklaring

Diskriminering

Diskriminering är när någon, genom händelser eller kedjor av händelser och på osakliga grunder behandlar en person sämre än andra personer och som har ett samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad en person kan uppleva som diskriminerande.

Diskriminering är när någon, genom händelser eller kedjor av händelser och på osakliga grunder behandlar en person sämre än andra personer och som har ett samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan

trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad en person kan uppleva som diskriminerande.

Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

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.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker när en regel eller rutin tillämpas som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en person på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna. Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Exempel: Om en utbildning ställer höga krav på kunskaper i svenska kan det missgynna personer som har svenska som andraspråk. Kravet på kunskaper i svenska skulle då kunna innebära indirekt diskriminering. Om kravet på språkkunskaper faktiskt krävs för att genomföra utbildningen skulle kravet vara relevant och inte anses som diskriminering.

Trakasserier och kränkande behandling

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en studerandes värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling definieras enligt arbetsmiljölagen som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen.

Kränkande behandling i arbetslivet är ett vidare begrepp än diskriminering. Ett oförskämt bemötande från en kollega till en annan kan alltså vara fråga om kränkande behandling samtidigt som det inte är diskriminerande.

Om grunden för kränkande behandling är någon av de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen rubricerar kan det också handla om diskriminering.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en studerandes värdighet. Några exempel på detta är slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder eller meddelande på sociala medier (till exempel Facebook). Både utbildningspersonal och studerande kan agera på ett sätt som kan upplevas som trakasserier och/eller kränkande behandling.

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också handla om sexuell jargong. Det är personen som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Repressalier

Personal eller en konsult får inte utsätta en studerande för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att den studerande har anmält utbildningen för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Det gäller även när en studerande, exempelvis som vittne, medverkar i en utredning som rör diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Diskrimineringsgrunder

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO i stället begreppen **könsidentitet** eller **könsuttryck**. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom vid födsel, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Med ålder avses enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i vuxenutbildning. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

Övrigt

Läs mer om diskrimineringslagen här: <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>

Reviderad 2023-10-24 CV