Likabehandlingsplan

mot diskriminering och kränkande behandling

Gäller Skövde Yrkeshögskola 2020–2021

Revisonsdatum: 2021-02-10

INNEHÅLL

INLEDNING 3
Mål 3
LAGAR 3
Diskrimineringslagen 3
Lag (2009:128) om yrkeshögskolan 3
ANSVAR 4
Chef 4
Personal 4
Studeranden 4
ORGANISATION 4
UTVÄRDERING OCH REVIDERING 4
DEFINITIONER 4
Diskriminering 4
Trakasserier 5
Kränkning 5
ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING 5
Förebyggande arbete 6
Åtgärder när studerande kränker studerande 6
Åtgärder när personal kränker studerande 7
GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2020/2021 7
Kartläggning genom enkät riktad till studerande 8
Resultatet av enkäten 8
Slutsatser av kartläggningen 8
Årlig helhetsutvärdering 8
PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2020/2021 9
Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd 9
Aktiviteter 9
Utbildning personal 9
Kartläggning 9

INLEDNING

Skövde Yrkeshögskola upprättar en årlig plan för att förhindra kränkande behandling av studerande vid utbildningsanordnarens yrkeshögskoleutbildningar. Observera att Skövde Yrkeshögskola är en del av avdelningen Arbetsmarknad och Vuxenutbildning (AVA) i Skövde kommun och att Skövde Yrkeshögskola samarbetar med övriga enheter inom avdelningen gällande värdegrundsarbetet.

Skövde Yrkeshögskola upprättar en årlig plan för att förebygga och förhindra kränkande behandling av studerande. Till stöd för det arbetet finns Lag (2009:128) om yrkeshögskolan och diskrimineringslagen (2008:567). Enligt dessa lagar är skolan skyldig att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att stoppa trakasserier och annan kränkande behandling. Förbudet gäller både enstaka och upprepade kränkningar. Dessa åtgärder ska sedan utvärderas.

I denna likabehandlingsplan framgår vilka åtgärder som vidtas på Skövde Yrkeshögskola vid kränkningsärenden mellan studeranden men också mellan personal och studeranden. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som skolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Skövde Yrkeshögskola genomför årligen en kartläggning av hur situationen på skolan ser ut när det gäller likabehandling. Upptäcks riskfaktorer när det gäller diskriminering eller kränkningar ska förebyggande arbete kring detta startas. Skolan ska även aktivt i det dagliga arbetet främja respekten för alla människors lika värde.

Skövde Yrkeshögskola är en arbetsplats för såväl yrkehögskolestuderanden, elever i andra utbildningsformer och personal. Ingen individ ska behöva känna sig kränkt på något sätt eller diskriminerad på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Mål

- Att Skövde Yrkeshögskola är fritt från diskriminering, trakasserier och kränkningar
- Att varje individ skall känna sig trygg, respekterad och uppmärksammad i skolan
- Att alla yrkeshögskolestuderande (och alla elever i övriga utbildningsformer) och all personal har god kännedom om värdegrundsfrågor och arbetar aktivt efter likabehandlingsplanen

LAGAR

Till stöd för arbetet gäller Lag (2009:128) om yrkeshögskolan och diskrimineringslagen (2008:567). Denna plans syfte är att ge stöd i arbetet med att förebygga, utreda och vidta åtgärder för att stoppa trakasserier och annan kränkande behandling, inte att föreskriva ett exakt handlingssätt.

Diskrimineringslagen

Av diskrimineringslagen framgår följande:

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
(1 kap 1§ Diskrimineringslag 2008:567)

Lag (2009:128) om yrkeshögskolan

I Lag (2009:128) om yrkeshögskolan framgår enligt 3 § följande:

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.

ANSVAR

Chef

Ansvarig chef för Skövde Yrkeshögskola har det yttersta ansvaret för att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling förebyggs och stoppas. Chef för Skövde Yrkeshögskola ansvarar inom sin enhet för att likabehandlingsplanen följs och att elever/studeranden och personal är väl informerade och arbetar aktivt efter den. Chef för Skövde Yrkeshögskola med utbildningsledare ansvarar också för att en regelbunden kartläggning genomförs av verksamheten och miljön så att förebyggande arbete kan vidtas när riskfaktorer upptäcks. Chef för Skövde Yrkeshögskola håller sig även informerad och håller arbetet levande genom att återkommande ställa frågor i enskilda samtal/medarbetarsamtal om de psykosociala förhållandena bland personal och studeranden.

Personal

All personal på skolan är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till chef för yrkeshögskole-utbildningarna anmäla alla former av kränkande behandling.

Studeranden

Den studerande bör om det är möjligt själv försöka förhindra kränkningar. Om hen inte vågar eller kan reagera direkt på trakasserier eller kränkande behandling mot sig själv eller andra ska hen berätta för någon personal på skolan om det inträffade.

ORGANISATION

Inom den avdelning i Skövde kommun som Skövde Yrkeshögskola är en del av finns en grupp med lärarrepresentanter från alla skolformer (inklusive yrkeshögskoleutbildningarna) som träffas i samband med revideringen av likabehandlingsplanen. Sammankallande av avdelningens ledningsgrupp särskilt utsedd person. Revideringen av likabehandlingsplanen informeras också i lokal samverkan med de fackliga organisationerna.

Tyvärr finns inget fungerande elevråd/studeranderåd som representerar hela skolan, men det finns studeranderåd inom Yrkeshögskoleutbildningarna.

Varje arbetslag måste hitta former för hur innehållet i planen gås igenom med studerande och implementeras i verksamheten. Utöver kursintroduktionen ska det ske återkommande, exempelvis inom ramen för en kurs.

UTVÄRDERING OCH REVIDERING

Utvärdering och revidering av likabehandlingsplanen mot diskriminering och kränkande behandling sker i slutet av varje läsår. Ansvarig är chef för Skövde Yrkeshögskola. En utvärdering av läsårets arbete med likabehandlingsplanen görs.

DEFINITIONER

Diskriminering

De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Diskriminering är ett övergripande begrepp för när en person eller organisation med makt miss-gynnar individer eller grupper av individer. Detta skulle exempelvis kunna vara att personal eller skolan som organisation behandlar vissa studerande orättvist utifrån diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering kan ske *direkt*, exempelvis genom att en person på grund av ett funktionshinder inte får tillträde till skolan, eller *indirekt*, exempelvis genom att skolan behandlar alla lika och inte tar hänsyn till de särskilda behoven som en funktionshindrad person kan ha för att kunna delta i skolarbetet.

Trakasserier

Trakasserier innebär ett handlande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Kränkning

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att ha samband med någon diskrimineringsgrund kränker en elevs/studerandes värdighet. Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar kan utföras av och drabba såväl elever/studerande som personal. Kränkande behandling är subjektiv bedömning. Det är inte handlingen i sig som avgör om den är kränkande utan om en handling upplevs som kränkande av den som utsätts för den.

Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller som vid mobbning vara systematiska och återkommande. Kränkning är ett uttryck för makt och förtryck.

Kränkningar kan vara:

- Fysiska (t.ex. knuffar och slag)
- Verbala (t.ex. ovänligt bemötande, hånfulla skratt, gliringar, nedlåtande attityd, hot eller bli kallad för olika saker)
- Icke verbala (t.ex. suckar, blickar, miner)
- Psykosociala (t.ex. osynliggörande, utfrysning, ryktesspridning)
- Text- och bildburna (t.ex. klotter, brev, e-post, sms, mms, webbsidor)
- Medvetna skador på personliga tillhörigheter

ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Var och en är skyldig att uppmärksamma, ingripa mot och till chef för yrkeshögskoleutbildningarna anmäla alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Skövde Yrkeshögskolas utredning startar omedelbart när någon personal fått kännedom att en studerande känt sig kränkt.

Om en studerande uppmärksammar kränkningar bör den informera lärare, annan personal eller chef. I ett akut skede bör den studerande tillkalla personal som kan hjälpa till att avvärja kränkningen.

Det ska alltid övervägas om anmälan till annan myndighet ska göras. Det kan handla om en anmälan till polis, socialtjänst eller arbetsmiljöverk.

Följande rutiner ska följas när det gäller alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling inom Skövde Yrkeshögskola.

1. Den personal som får vetskap om att en studerande utsatts för diskriminering, kränkning eller trakasserier ska omedelbart anmäla detta till chef Skövde Yrkeshögskola via e-post. Om händelsen är akut ska chefen personligen kontaktas omedelbart. Om ansvarig chef inte går att nå, ska annan chef/rektor inom avdelningen kontaktas.

2. Chef Skövde Yrkeshögskola ansvarar för att anmäla händelsen till sektorschef.
3. Chef för yrkeshögskoleutbildningarna utreder händelsen i enlighet med framtagen dokumentation. I vissa fall kan det bli aktuellt att chef utreder händelsen tillsammans med utbildningsledare.
4. Om den som kränkt en studerande är personal, är det aktuell personals närmaste chef som ansvarar för att höra denne om händelsen.
5. Om utbildningsledare utreder händelsen ansvarar de för att löpande underrätta chef Skövde Yrkeshögskola om vad som framkommer av utredningen.
6. Chef Skövde Yrkeshögskola ansvarar för att löpande underrätta sektorschef.
7. Åtgärder sätts in efter beslut av chef Skövde Yrkeshögskola.
8. Åtgärder utvärderas.
9. Ärendet avslutas och diarieförs.

Förebyggande arbete

Orsaken till att kränkningar sker ligger inte hos den som kränks utan hos den som kränker. Därför måste fokus i det förebyggande arbetet flyttas *från* den som blir utsatt *till* den som utsätter.

Det är också viktigt att i det förebyggande arbetet tänka på att det inte bara är studeranden emellan som kränkningar kan förekomma. Det kan även hända att personal kränker studerande, liksom att studerande kränker personal.[1]

Det förebyggande arbetet består både av teori, såsom undervisning om individens rättigheter och skyldigheter, och praktik, såsom upprätthållande av en arbetsmiljö präglad av välvilja, tolerans, öppenhet och ansvar. Personalen skall levandegöra skolans värdegrund på olika sätt.

Att utveckla tolerans för andras olikhet förutsätter exempelvis att man lär känna den som är olik en själv. I klartext kan det betyda att läraren själv organiserar klassrumsarbetet och inte överlåter åt de studerande att välja vem de skall samarbeta med eller sitta bredvid.

Utfrysning börjar med att man slutar att kommunicera med en viss person. Det förebyggande arbetet går då ut på att se till så att öppenhet råder och att hjälpa eleverna/studerande att prata om menings-skiljaktigheter eller andra problem som kan påverka relationerna i gruppen.

Lärarna håller sig informerade om den psykosociala miljön genom att kontinuerligt ställa frågor om den i enskilda samtal med de studerande. Detta gäller i den mån det är möjligt med tanke på studerande som läser i olika distansformer.

Läraren tar upp diskriminering till diskussion med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna och diskussionen kopplas till förhållandena i skolan, exempelvis till rutiner som tillämpas eller material som används i undervisningen, i klassrummet och i skolans verksamhet som helhet.

Åtgärder när studerande kränker studerande

En undervisande personal eller annan personal som får kännedom om att en studerande anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling av annan studerande är skyldig att anmäla detta till ansvarig chef Skövde Yrkeshögskola. All personal ska ingripa mot alla typer av kränkningar.

Enstaka kränkningar kan vara olyckshändelser, men ska enligt lagen påtalas. Den som systematiskt kränker en annan (mobbar) är en resursstark person med vilket menas att han eller hon har makt i någon form över sitt offer, såsom överlägsenhet och verbal förmåga. För att mobbaren ska kunna fortsätta kränkningarna av sitt offer krävs också att omgivningen stödjer beteendet genom passivitet eller uppmuntran. Det kan bero på att de inte förstår vad som sker eller att de inte vågar eller vill ta

[1] Kränkningar riktade mot personal av elev/studerande berörs inte i denna plan eftersom lagen gäller studerande. Kränkningar mot personal regleras i AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

den utsatta personen i försvar. Det är därför som ansvaret är personalens.

När studerande kränker i klassrummet tar läraren i ord omgående avstånd från kränkningen. Den som ska ingripa mot kränkningar rekommenderas att använda så kallade jag-budskap. Det minimerar risken för att man skall råka kränka själv när man uttalar sig. Den som tillrättavisas känner sig ofta generad över att behöva bli tillrättavisad och kan ibland tycka sig ha blivit kränkt. Det är emellertid *inte* att kränka när man direkt till en person uttalar sig om vad han eller hon *gör* och beskriver hur detta påverkar en själv.

Exempel: – X, jag ser att du skrattar när Y läser och eftersom jag tycker att det är sårande när någon skrattar på det viset vill jag att du låter bli.

När man använder jag-budskap för att protestera mot en kränkning utgår man från sig själv: man inleder med ordet ”Jag” varefter man beskriver vad *man själv* ser och hör samt talar om vad man känner, tycker och vill med anledning av det man har bevittnat. För att inte förvärra kränkningen är det viktigt att ingripandet sker med tydlighet och auktoritet och utan att man blandar in den som kränkningen har riktat sig till.

En kränkning som sker inför publik skall påtalas inför samma publik. I annat fall finns risken att åskådarna tror att kränkningen sanktioneras av personalen. Ingripanden har även pedagogisk effekt genom att de inspirerar och stödjer andra till att reagera mot kränkningar och skapar en press på den respektlöse att uppföra sig bättre.

Om en studerande informerar läraren om att han/hon blivit utsatt för kränkande behandling från en annan studerande tar läraren snarast upp problemet med den som kränker i ett enskilt samtal. Av samtalet ska framgå att kränkningarna omedelbart måste upphöra och att läraren kommer att kontrollera att så sker genom att fråga om det i enskilda samtal.

Vid alla kränkningar ska personalen dokumentera och informera ansvarig chef för yrkeshögskole-utbildningarna som anmäler det till huvudmannen och en utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt och eventuella åtgärder vidtas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Åtgärder när personal kränker studerande

Så snart någon får kännedom om att personal kränker studerande informeras chef för yrkeshögskole-utbildningarna. Chef Skövde Yrkeshögskola ansvarar för att dokumentation sker i ärendet och att ärendet anmäls till huvudmannen. En utredning om de uppgivna kränkningarna genomförs skyndsamt.

Chef Skövde Yrkeshögskola kontaktar snarast den studerande för ett samtal. Chef kontaktar snarast berörd personal för ett samtal. Chef håller kontinuerlig kontakt med utsatt studerande och personal tills utvärdering visar att kränkningar upphört.

GENOMFÖRT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2020/2021

Värdegrundsgruppen sammanträder 1 gång per månad.

Det åligger varje yrkeshögskoleutbildnings arbetslag att hitta former för hur arbetet med att förankra likabehandlingsplanen och arbetet mot diskriminering och kränkande behandling ska ske.

För femte året i rad hade vi under oktober månad en vecka för alla studerande som kallas ”värdegrundsvecka”. Under veckan fanns ett rum öppet på vår lärplattform Vklass med filmer och annat material som till exempel kunde användas som underlag för diskussioner. Det var upp till varje

lärare att använda rummet tillsammans med de studerande på bästa sätt, ett obligatoriskt moment var att gå igenom likabehandlingsplanen.

I november 2020 hade personalen en heldag med temat Värdegrund. Under dagen fick all personal delta i en föreläsning av Lena Skogholm kring boken ”Bemötandekoden – konsten att förstå sig på människor och få ett bättre (arbets)liv”. Föreläsningarna skedde i realtid digitalt. Föreläsningen delades upp i tre delar och varje del avslutades med gruppdiskussioner.

Kartläggning genom enkät riktad till studerande

En kartläggning i form av enkät bestående av sex frågor kopplade till värdegrund genomfördes under maj-juni månad 2019. Den riktades till alla yrkeshögskolestuderande på Skövde Yrkeshögskola. Enkäten gick ut till samtliga yrkeshögskolestuderande och 230 av 317 studerande svarade på den vilket gav en svarsfrekvens på 73%. Detta är en mycket högre svarsfrekvens än tidigare år vilket gör att slutsatserna blir säkrare (tidigare år har det varit svårt att dra slutsatser på grund av låg svarsfrekvens. Efter förra årets låga svarsfrekvens beslutades att i år genomföra enkäten i pappersform vid lektion respektive närträff, detta förfarande gav gott resultat med avseende på svarsfrekvens. En ny kartläggning, genom enkät riktad till studerande, planeras under våren 2021.

Resultatet av enkäten

- Enkäten visar god kännedom om likabehandlingsplanen; närmare 90% av de studerande känner till att det finns en likabehandlingsplan för Skövde Yrkeshögskola.
- Gällande innehållet i likabehandlingsplanen så uppger 65% att de känner till innehållet i likabehandlingsplanen.
- Gällande hur de studerande fått information om likabehandlingsplanen uppger 60% att de fått information från utbildningsledare/lärare, närmare 20% säger sig ha fått informationen om likabehandlingsplanen via lärplattformen Vklass.
- 98% uppger sig inte ha blivit illa behandlade vid Skövde Yrkeshögskola.
- 2% uppger sig ha blivit illa behandlad vid Skövde Yrkeshögskola. Av fritextkommentarer framgår vilken utbildning det rör och vilken typ av händelser. Händelserna är utredda och åtgärder vidtagna.
- Av de som uppgav sig blivit illa behandlade vid Skövde Yrkeshögskola angav 40% att de fick hjälp. 60% angav att de inte fick hjälp.

Slutsatser av kartläggningen

Generella slutsatser av kartläggningen, som hade en god svarsfrekvens (73%) som kan dras är att;

- Det är välkänt bland de studerande att Skövde Yrkeshögskola har en likabehandlingsplan.
- Det finns ett arbete att göra i att få *innehållet* i likabehandlingsplanen mer känd bland de studerande.
- Det är ovanligt med kränkningar och diskriminering på Skövde Yrkeshögskola men det förekommer.

Årlig helhetsutvärdering

På Skövde Yrkeshögskola genomförs årligen med samtliga studerande en s.k. helhetsutvärdering i samtliga utbildningar, som ett mått på kvaliteten i utbildningarnas genomförande. Utvärderingen utgörs av ett antal påståenden som graderas på en sexgradig skala, från Instämmer inte alls till Instämmer helt. Resultatet indexberäknas därefter utifrån SCB:s analysmodell Nöjd-kund-index, NKI (0-54 inte nöjd, 55-74 nöjd, 75-100 mycket nöjd). Senaste utvärderingen, genomförd i perioden maj-juni 2019, visar i samtliga utbildningsomgångar på Skövde Yrkeshögskola ”Jag får ett gott bemötande” (av personalen, red. anm) att NKI-värdet är 75 eller högre det vill säga mycket nöjd. När det gäller

yrkeshögskoleutbildningen Demensspecialiserad undersköterska visar NKI-värdet, genomförd i perioden maj-juni 2020, mycket nöjd.

PLANERAT VÄRDEGRUNDSARBETE/ FÖREBYGGANDE ARBETE UNDER 2020/2021

Värdegrundsgrupp och elevråd/klassråd

Även under hösten 2020 och våren 2021 kommer värdegrundsgruppen fortsätta att träffas varje månad.

Det finns inget studeranderåd för hela skolan, men det finns fungerande studeranderåd inom Yrkeshögskolans arbete. Skolan kan förbättra formerna för hur det förebyggande värdegrundsarbetet kan tas upp i dessa studeranderåd. Det är också viktigt att göra de studerande mer delaktiga i värdegrundsgruppens arbete och en viktig kanal för detta kan ovanstående studeranderåd vara.

Aktiviteter

Likabehandlingsplanen ska presenteras och diskuteras vid alla kursintroduktioner/utbildningsstarter, utbildningsledare ansvarar för att så sker. För sjätte gången kommer en värdegrundsvecka genomföras med olika aktiviteter riktade mot elever/ studerande i oktober 2021 (vecka 42). Kursavsnitt kring värdegrund och bemötande finns i alla yrkeshögskoleutbildningarna.

Utbildning personal

Det krävs aktiva åtgärder för att förebygga förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Om personal kränker studerande är det extra allvarligt eftersom studerande befinner sig i en beroendeställning gentemot personalen. Chef ansvarar för att ta med detta för information, diskussion och bearbetning i arbetslagen. Chef ansvarar för att rutiner när det gäller alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling (ovan) är välkänd och följs.

Värdegrundsgruppen har beställt och distribuerat ett bokpaket från SPSM (specialpedagogiska myndigheten) till alla arbetslag. Lärmaterialet är ett stöd kring hur man skapar lärmiljöer som är utvecklande och tillgängliga för alla. Även Myndigheten för yrkeshögskolans material kring Pedagogiskt stöd och tillgänglighet har distribuerats till arbetslagen; https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Yrkeshogskolan/For-utbildningsanordnare/Pedagogiskt-stod-och-tillganglighet/

Kartläggning

En skriftlig, anonym enkät riktad till alla studerande genomförs senast sommaren 2021. YHL-gruppen (utbildningsledare och chef) ansvarar för att distribuera den till de studerande och att sammanställning sker och återkopplas intressenterna.

Enkäten kan kompletteras med kvalitativa intervjuer med ett urval av studerande som ledningen genomför.