



Plan – Allas lika värde 2025/26

Studium och Yrgo

Inledning

Diskrimineringslagen finns för att säkerställa **allas lika värde**. Lagen innehåller dels regler som förbjuder diskriminering, dels regler som ska främja lika rättigheter och möjligheter. Alla individer har enligt lagen skydd mot diskriminering och trakasserier i kontakt med det offentliga.

Inom *Område vuxenutbildning och yrkeshögskola* accepteras inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Alla på skolan har en skyldighet att se till att sådant inte sker. Vid kännedom om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer ska man uppmärksamma detta. Elever/studerande ska meddela rektor, utbildningsledare, lärare eller övrig personal. Medarbetare ska meddela sin arbetsgivare, facklig företrädare eller annan medarbetare. Det finns ett särskilt förbud i diskrimineringslagen mot repressalier. Repressalieförbudet skyddar den som anmält eller påtalat brister eller som medverkar i en utredning av trakasserier.

Planens främsta syfte är att främja allas lika värde, förebygga samt motverka direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling. Det åligger Område vuxenutbildnings och yrkeshögskolas respektive ledningsgrupper att regelbundet undersöka, analysera, åtgärda och följa upp och utvärdera att arbetet med allas lika värde bedrivs enligt denna plans intentioner. Som bilagor finns mål, resultat, analys och handlingsplan.

Det finns tre lagar vars gemensamma syfte är att skydda elever/studerande mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling. Bestämmelser finns i 6 kap. Skollagen (2010:800), Lag om yrkeshögskolan (2009:128) och i de delar av Diskrimineringslagen (2008:567) som rör utbildningsområdet. Skolinspektionen har tillsynen över att bestämmelserna i Skollagen följs, Myndigheten för yrkeshögskolan har tillsynen över att bestämmelserna i Lag om yrkeshögskolan följs och Diskrimineringsombudsmannen har tillsynen över att bestämmelserna i Diskrimineringslagen följs.

Lagarna innehåller krav på att huvudmannen ska arbeta i överensstämmelse med grundläggande värderingar och för att främja allas lika värde. Enligt skollagen ska huvudmannen se till att en årlig plan mot kränkande behandling upprättas. Områdets plan upprättas årligen.

Vision

Vår vision är att skapa en skola och arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, fri från våld och hot om våld. Vi vill skapa en skola som är fri från begränsande och uteslutande normer.

Vi vill skapa en inkluderande skola och arbetsplats där människors lika värde och rättigheter respekteras. Vi vill arbeta med ett normkritiskt perspektiv på vår verksamhet för att synliggöra, problematisera och förändra de föreställningar och normer som ligger till grund för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.

Arbetsförhållandena vid våra skolor ska vara likvärdiga för alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, könöverskridande identitet och könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Alla som studerar och arbetar inom Område vuxenutbildning och yrkeshögskola ska

- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt
- aktivt motverka trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering av individer och grupper oavsett; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck
- aktivt verka för att kränkningar aldrig ska förekomma

Våra skolor ska präglas av ett vänligt bemötande mellan anställda, elever/studerande och gentemot alla andra som av olika anledningar har kontakt med skolan. Kulturen på våra skolor ska kännetecknas av öppenhet och respekt, delaktighet och gemenskap.

Ansvarsfördelning

Alla anställda oavsett befattning har ett ansvar att behandla andra på arbetsplatsen på ett respektfullt sätt. Alla som upptäcker diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska agera.

Utbildningschef, rektor och chef

Utbildningschef, rektorer och chefer skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Utbildningschef, rektor och chef ansvarar för att

- forma den atmosfär och de normer som skall gälla på arbetsplatsen
- se till att all personal och alla elever/studerande känner till att diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling inte är tillåten på skolan
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling misstänks/anmäls/upptäcks
- bevaka och följa upp fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, där personal eller elev/studerande är berörd
- klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten ¹
- årligen upprätta, utvärdera och revidera en plan mot diskriminering och kränkande behandling

Det är all personal och alla elevers/studerandes ansvar att

- påtala diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling som förekommer på skolan
- förmedla respekt för de mänskliga rättigheterna och grundläggande demokratiska värderingar samt inte utsätta någon för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

¹ AFS 2015:4

Om man upplever sig utsatt för kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller utsatt för repressalier ska man vända sig till:

Katarina Hjernerstam

Utbildningschef yrkeshögskola

Telefon: 031-367 31 97

E-post: katarina.hjernerstam@educ.goteborg.se

Ann-Sofie Johansson

Utbildningschef vuxenutbildning

Telefon: 031-367 31 76

E-post: ann-sofie.johansson@educ.goteborg.se

Lärdomsgatan

Susan Johansson

Rektor yrkeshögskola – Media

Telefon: 070-266 79 01

E-post: susan.johansson@educ.goteborg.se

Robert Hagsten

Rektor yrkeshögskola – Byggteknik, Samhällsbyggnad, Teknik

Telefon: 031-367 31 10

E-post: robert.hagsten@educ.goteborg.se

Eva Heffler

Servicechef

Telefon: 031-367 31 18 alt. 070-580 27 66

E-post: eva.heffler@educ.goteborg.se

Molinsgatan

Anne-Louise Segell

Rektor yrkeshögskola – Vård & Omsorg

Telefon: 031-367 32 44

E-post: anne-louise.segell@educ.goteborg.se

Anna Lilja

Rektor yrkeshögskola – Bageri, Restaurang, Ekonomi, Administration, Besöksnäring

Telefon: 031-367 31 84

E-post: anna.lilja@educ.goteborg.se

Jörgen Tholin

Rektor yrkeshögskola – Ekonomi, Administration, Transport

Telefon: 031-367 31 98

E-post: jorgen.tholin@educ.goteborg.se

Karin Omsén

Rektor yrkeshögskola

Telefon: 031-367 31 07

E-post: karin.omsen@educ.goteborg.se

Harry Glitterberg

Servicechef

Telefon: 031-367 31 93 alt. 070-281 16 31

E-post: harry.glitterberg@educ.goteborg.se

Otto Elandersgata (MTG vux)

Monica Lantz

Rektor vuxenutbildning – Fordon

Telefon: 031-367 32 20

E-post: monica.lantz@educ.goteborg.se

Kviberg

Ylva Larsson

Rektor vuxenutbildning – SFI/SVA Kviberg

Telefon: 031-367 32 49

E-post: ylva.larsson@educ.goteborg.se

Ercan Görgülü

Servicechef

Telefon: 076-513 52 13

E-post: ercan.gorgulu@educ.goteborg.se

Skånegatan

Katarina Larsson

Rektor vuxenutbildning – Restaurang, Trädgård, Bageri vux

Telefon: 031-367 02 22

E-post: katarina.larsson@educ.goteborg.se

Anna Lilja

Rektor yrkeshögskola – Bageri

Telefon: 031-367 31 84

E-post: anna.lilja@educ.goteborg.se

Styrmansgatan

Anette Edström

Rektor vuxenutbildning – Barnskötare samt Vård & Omsorg

Telefon: 031- 367 32 21

E-post: anette.edstrom@educ.goteborg.se

Sofia Lilliebjelke

Rektor vuxenutbildning – SFI Styrmansgatan och Lärvux

Telefon: 031-367 32 07

E-post: sofia.lilliebjelke@educ.goteborg.se

Ercan Görgülü

Servicechef

Telefon: 076-513 52 13

E-post: ercan.gorgulu@educ.goteborg.se

Förebyggande insatser

Redan misstanke om att kränkningar förekommer skall tas på allvar och utredas. Kränkningar kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att hen blivit kränkt alltid måste tas på allvar och händelsen/situationen anmälas och utredas.

Information och kommunikation

- Alla elever/studerande ska informeras om visionen.
- Planen skall förankras hos alla medarbetare
- All nyanställd personal skall informeras om planen mot diskriminering och kränkande behandling
- Alla handledare ska informeras om att vi följer Göteborgs Stads policy för likabehandling
- Planen anslås på våra hemsidor

Återkommande information om policy och vilka följder som trakasserier av detta slag kan få är ett sätt att förebygga övergrepp.

Främjande åtgärder

- Utbildningen skall ge utrymme för ett mångfalds- och genusperspektiv avseende innehåll i undervisnings- och examinationsformer
- Översyn av den fysiska miljön för studerande och personal med funktionsnedsättning
- Skapa en god studie- och arbetsmiljö genom ökad delaktighet för anställda och elever/studerande
- Erbjud elever/studerande och anställda en god psykosocial miljö som inte ger grogrund för några former av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling
- Påtala diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling som förekommer på skolan

Forum för elever/studerande

	Vuxenutbildning – Studium	Yrkeshögskola - Yrgo	Deltagare
Klassråd/ Utbildningsråd ²	Informations- och diskussionsforum kring utbildningen för respektive klass/grupp/kurspaket.	Informations- och diskussionsforum kring utbildningen för respektive klass	Klass/grupp/kurspaket. Kursansvarig lärare/utbildningsledare deltar efter behov
Elevråd/ Elevforum/ Studerande-råd ³	Informations-, diskussions- och besluts-forum kring studerande-gemensamma frågor.	Informations-, diskussions- och besluts-forum kring studerande-gemensamma frågor.	Klass-/studerande-representanter, lärare och utbildningsledare/rektorer

Forum för medarbetare

APT	Direkta möten mellan chef och medarbetarna. APT är regelbundna träffar på arbetsplatsen där chef och alla medarbetare har en dialog om mer än det dagliga arbetet. Här diskuteras också frågor om t.ex. organisation, arbetsmiljö och ekonomi. Enhetschef kallar till APT.
Personalkonferens	Informationsmöte för all personal med möjlighet till dialog. Utbildningschefen kallar till personalkonferens.
LSG	Möten mellan fackliga företrädare och arbetsgivaren kring frågor om förändringar och utveckling av verksamheten, ekonomi, organisation, arbetsmiljö och personal. Utbildningschef kallar till LSG.

² Hålls 2-4 gånger per termin/halvår

³ Hålls 2 gånger per termin/halvår

Insatser när elev/studerande är kränkt

Rutiner

Det är den som är utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling som avgör vad hen **anser vara kränkande**. Anmälan om kränkning görs till rektor, chef eller i förekommande fall utbildningschef, som också ansvarar för utredningen.

Om en elev/studerande utsätts för kränkande behandling av en annan elev/studerande eller av personal skall rektor/chef anmäla detta till huvudmannen. Om en elev/studerande utsätts för kränkande behandling under arbetsförlagda studier LIA/APL anmäler eleven/den studerande det till rektor. Rutiner för detta samt anmälningsblankett finns på UBF:s Intranät under styrande dokument.

Rektor, chef eller i förekommande fall utbildningschef utreder anmälan genom att samtala med den som upplever sig kränkt samt samlar information kring vad som hänt. Informationen dokumenteras och skrivs under av den som upplever sig kränkt.

Därefter samtalar rektor, chef eller i förekommande fall utbildningschef med den/de som påstås utöva diskriminering eller kränkning. Samma frågor ställs som till den som upplever sig kränkt. Informationen dokumenteras.

Utredningen belyser allsidigt vad som inträffat. Utredaren gör en bedömning, informerar båda parter om rättigheter samt vidtar, beroende på det inträffade, adekvata åtgärder. Önskvärt är att sammanföra parterna för att gå igenom händelsen utifrån bådats perspektiv.

Utredningen dokumenteras och diarieförs.

Åtgärder efter utredning

Beroende på vad utredningen kommer fram till kan både akuta och långsiktiga åtgärder behöva vidtas. Uppföljningssamtal genomförs vid behov. Vid behov upprättas åtgärdsprogram som dokumenteras.

Chefens ansvar vid trakasserier eller kränkande särbehandling av personal

Utred händelsen genom individuella samtal

Syftet är att skaffa sig en så objektiv bild som möjligt av vad som hänt.

Målsättningen bör vara att hitta en lösning på den egna arbetsplatsen.

Utredningsarbetet ska bedrivas på ett sakligt, objektivt och rättssäkert sätt.

- Ta kontakt med den som har blivit utsatt och boka tid för samtal.
- Informera om den anställdas rätt att ha en facklig företrädare vid samtalen.
- Be hen berätta så konkret som möjligt vad som hänt.
- Tänk på att vara professionell i ditt bemötande. Fokusera, lyssna och lägg dina personliga åsikter åt sidan under samtalen.
- Erbjud vid behov stöd från företagshälsovården.
- Dokumentera vad som sagts eller gjorts, av vem, hur och när. Det är viktigt att inte ta emot medarbetarens egna anteckningar då det kan komma att bli en allmän handling.
- Samtala med den eller de som uppges ha utövat kränkningen. Ge den utpekade möjlighet att beskriva händelsen. Dokumentera samtalet.
- Gör vid behov en tillbudsanmälan.

Om åtgärder behöver vidtas

Om åtgärder krävs, gör en handlingsplan för hur det fortsatta arbetet ska se ut.

- Ta hjälp av HR-avdelningen vid behov.
- Sammanför berörda parter i ett gemensamt möte. Fackliga representanter kan delta om någon av medarbetarna önskar det. Representant från HR-avdelningen kan delta om chefen önskar det.
- Dokumentera och åtgärda utifrån handlingsplan
- Genomför uppföljningssamtal.

Om kränkningar eller trakasserier fortsätter

- Ta kontakt med HR-avdelningen.

Vid allvarlig förseelse

- Är förseelsen allvarlig kan den resultera i disciplinpåföljd eller uppsägning av personliga skäl (AB §10= avstängning, AB§11= varning, LAS§7 = uppsägning av personliga skäl)

Begrepp och termer

Definitionerna är hämtade från DO, *Likabehandling i arbetslivet, Samspelet och Vem är normal*.⁴

Diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan på grund av egenskaper som inte går att påverka. I diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering på sju olika grunder. Om man upplever sig kränkt på andra grunder än dessa sju klassas det i stället som kränkande särbehandling. Diskriminering förutsätter ett maktövertag hos den som diskriminerar. En elev kan inte diskriminera en annan elev.

Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder.

Etnisk tillhörighet. En individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. Man kan också ha flera tillhörigheter. En person som är född i Sverige kan vara både svensk och same, svensk och rom eller något annat.

Funktionshinder. Ett hinder i omgivningen och miljön, till exempel bristande tillgänglighet.

Funktionsnedsättning. Nedsättning av en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.⁵

Funktionsrätt. Funktionsrätt ger en tredje, tillkommande dimension. Det handlar om individens rättigheter i olika samhällssituationer. Fokus flyttas från hinder, tillgänglighet och särskilda lösningar till principen om mänskliga rättigheter och ett universellt utformat samhälle

<https://funktionsratt.se/om-funktionsratt-sverige/begreppet-funktionsratt/>

Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker elevs/studerandes värdighet. Kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga och handfasta likväl som dolda och subtila. De kan utföras direkt i verksamheten men också även via exempelvis telefon och Internet. En gång räcker för att det ska räknas som kränkande behandling och det är den som utsätts som avgör vad som är kränkande.

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda elever/studerande och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen, till

⁴ Likabehandling i arbetslivet, Moa Hjertson & Kajsa Svaleryd, 2011, Vem är normal, Göteborgs stad, Maria Jacobson och Anna-Carin Jansson, 2012, *Samspelet*, RFSL

⁵ Diskrimineringslagen användes termen *funktionshinder* men DO förordar termen *funktionsnedsättning*.

exempel genom utfrysning, undanhållande av information, verbala hot och ryktesspridning, se även **mobbing**.

Könsöverskridande identitet eller uttryck. Könsidentitet eller könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestism eller intersexualitet.

Likabehandling handlar om allas lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med likabehandling handlar om att ifrågasätta normer. Det kan beskrivas som en process där fokus ligger på att medvetandegöra och synliggöra värderingar, fördomar och beteenden som leder till trakasserier och diskriminering.

Mobbing är en form av kränkande behandling eller trakasserier som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag, se även kränkande särbehandling.

Mångfald är en variation av egenskaper, individer och grupper.

Norm är en social regel, rättesnöre, mall, måttstock.

Normkritik innebär att inte fokusera på den eller dem som uppfattas som avvikare i ett sammanhang, utan att fokusera på de normer och maktstrukturer som gör att dessa personer uppfattas som just avvikare och de konsekvenser som kommer av denna obalans.

Normkreativitet. Om normkritiken är själva analysen så är normkreativitet görandet, det vill säga vad och hur vi gör för att förändra. Med ett normkreativt förhållningssätt kan vi se alla människors resurser istället för att låta oss hindras av stereotyper.

<https://olika.nu/blogs/arkiv-olika/normkritik-och-normkreativitet>

Religion eller annan trosuppfattning. "Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar.

Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.

Sexuell läggning innebär förmåga att bli kär i och attraherad av andra människor. Enligt lag finns det tre sexuella läggningar: homo-, bi- och heterosexualitet.

Sexuella Trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Tillgänglighet. För att personer med funktionsnedsättningar ska kunna delta på lika villkor i samhället är det viktigt att samhället tillgänglighetsanpassas. Det innebär att bland annat att information, lokaler och verksamheter anpassas så att alla kan ta del av dem, oavsett om man har en funktionsnedsättning eller inte.

Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband någon av diskrimineringsgrunderna.