

## Plan för likabehandling

Denna likabehandlingsplan omfattar samtliga inom YrkesAkademin AB och dess dotterbolag.

HR-chefen ansvarar för att planen uppdateras vid behov och görs tillgänglig för samtlig personal. Chefer med underställd personal ansvarar för att planen efterlevs.

Syftet med likabehandlingsplanen och arbetet som utgår från den är att främja all personal och alla deltagares rätt till likabehandling i en arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling. I planen ingår de insatser som behöver genomföras samt vilka åtgärder som ska vidtas vid en eventuell kränkning eller diskriminering.

YrkesAkademinns uppdrag är att utbilda och kompetensutveckla vuxna. Vi vill att alla ska ha möjlighet att växa som individer och därigenom stärka kompetensen i samhället. Därför är det självklart för YrkesAkademin att aktivt arbeta med att främja lika rättigheter och möjligheter för medarbetare och deltagare samt att förebygga och förhindra varje form av trakasseri.

YrkesAkademin arbetar med aktiva åtgärder genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering, inklusive trakassier, sexuella övergrepp och osakliga repressalier (besträffning) 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.
4. Följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande.

Denna plan ska vara förankrad hos all personal och konsulter som verkar inom YrkesAkademin. Personal som arbetat med utbildning ska aktivt medverka till att deltagare har en känsla av samhörighet och delaktighet. Personalen ska genom dialog med deltagare verka för att främja mångfald och skapa en jämlik gruppdynamik samt aktivt motverka trakassier och förtryck av individer och grupper.

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

Planen ska göras känd hos deltagarna genom att undervisande personal förmedlar hur YrkesAkademin arbetar med planen för deltagarna. Nya deltagare ska informeras om planen samt även underteckna "En arbetsplats för alla med respekt för människan".

Planen ska finnas tillgänglig både på intranätet för personal och på YrkesAkademinns hemsida för deltagare och kunder – samt allmänhet.

## Utvärdering

Resultatet av YrkesAkademins likabehandlingsarbete utvärderas löpande genom att frågor om respekt, rättvisa eller delaktighet ställs vid ett antal olika breda utvärderingstillfällen av YrkesAkademins verksamhet:

- Under medarbetarsamtal mellan chef och anställd vilka hålls minst en gång per år.
- Genom samtal mellan utbildande personal och deltagare vilket sker dagligen.
- Genom utvärderingsmöten "plus och minutsmöten" som hålls en gång i veckan på utbildningarna.
- I en deltagarbarometer som sker som enkät en gång i månaden via sms/e-post.
- I en medarbetarbarometer som sker som enkät en gång i månaden via sms/e-post.
- Genom en helt anonymiserad och externt driven visuellblåsarfunktion.

En större samlad utvärdering görs årligen i anslutning till HR-chefens revision av planen. Med utgångspunkt från utvärderingsresultatet upprättas en ny plan.

## Risakanalys

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

Alla YrkesAkademins utbildningar och enheter berörs av risakanalysen och undersökningarna är avseende kränkande behandling samt diskriminering med avseende på diskrimineringsgrunderna.

I deltagarbarometern ställs frågor om trivsel, trygghet och respekt. I medarbetarbarometern ställs frågor kring arbetsmiljön. Resultaten följs sedan upp och åtgärder diskuteras vid möten med personal och deltagare – i utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och skyddsronder. Resultatet dokumenteras och eventuella brister hanteras skyndsamt.

Det är respektive chef med personalansvar och utbildare som ansvarar för att genomföra risakanalysen och föra fram frågorna i organisationen.

## Åtgärdsplan

Målsättningen är att all personal och alla deltagare på utbildningarna ska känna sig trygga samt våga och tillåtas att vara sig själva oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, 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 chef eller till HR-avdelningen.

Alla deltagare och all personal ska känna till YrkesAkademins 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

YrkesAkademien arbetar för att nå upp till satta mål genom förebyggande arbete och rutiner:

1. Som utbildare 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 och hur en viss situation upplevs.
2. Alla deltagare och personal 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 för att etablera YrkesAkademins värdegrund och förhållningssätt till varandra och till våra deltagare.

Chefer och personal ska göras uppmärksamma på de vanligaste tecknen på att dold kränkande särbehandling kan förekomma, dvs då någon kursdeltagare eller personal:

- 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.

Deltagare som upplever sig ha blivit kränkt eller misstänker att någon annan blir kränkt kan vända sig till:

- Sin utbildare.
- Annan utbildande personal på utbildningsplatsen.
- Ansvarig chef för utbildningen.
- Regionansvarig.
- Skyddsombud.
- Affärsområdeschef.
- Deltagarbarometern.
- Visselblåsarfunktionen.
- HR-avdelning.

Deltagare ska i första hand vända sig till sin utbildare eller till någon annan på utbildningen de känner förtroende för.

## Rutiner för att utreda och åtgärda när deltagare kränks av andra deltagare

Personal som uppmärksammar en kränkning ska inte blunda för det, utan visa att situationen är uppmärksammat, kommunicera att handlandet inte är acceptabelt och visa omsorg om den utsatta personen. Därefter ska följande ske:

- Ansvarig chef och utbildare till inblandad deltagare informeras.
- Samtal sker med inblandade deltagare 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 chef i samråd med berörda utbildare/konsult/mentor.
- Den drabbade och den som orsakat kränkningen eller trakasserier ska erbjudas samtalshjälp.
- Vid fysiskt våld eller om kränkningen är så grov att den bedöms som brottslig ska händelsen polisanmälas.
- Ansvarig chef beslutar skyndsamt om åtgärder som dokumenteras. Viktigt är också att ansvarsområden och uppföljning dokumenteras.

## Långsiktiga åtgärder

Utbildande personal med stöd av chefer, personalgrupper och chefer 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 och åtgärdsprogram upprättas vid behov.
- Ansvarig chef fattar beslut om åtgärder. Krävs det omfattande åtgärder konsulteras nästa chefsnivå.
- Åtgärder följs upp av utbildande personal och ansvarig chef.

- Bedömning görs om det är strukturer i verksamheten som ligger till grund eller påverkar uppkomsten av diskriminering.

## Rutiner för att utreda och åtgärda när deltagare kränks av personal

YrkesAkademin är skyldig att utreda om någon arbetstagare eller deltagare upplevt sig eller blivit utsatt för trakasserier och/eller kränkningar.

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

I dialog med affärsområdeschef och HR beslutas om åtgärder:

- 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.
- Deltagaren erbjuds erforderlig hjälp och eventuellt åtgärdsprogram.
- Eventuell anmälan till Arbetsmiljöverket. Dokumentation i ärenden där personal kränker och/eller trakasserar deltagare upprättas av ansvarig chef.

## 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 affärsområdeschef 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.

## Begrepp

### 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 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 i skollagen som ett uppträdande som kränker en studerandes värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

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

Personalen 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

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.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället 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.

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>

Beställ eller ladda ner tryckt material om kränkande behandling här:

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/krankande-behandling-mobbning-och-diskriminering>