



YRKESHÖGSKOLAN
Campus Mölndal

PLAN MOT DISKRIMINERING
OCH
KRÄNKANDE BEHANDLING

2025-05 -01 - 2026 -04-30

Innehållsförteckning

- 1 Grunduppgifter
- 3 Främjande arbete
- 4 Kartläggning
- 5 Förebyggande arbete
- 6 Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling
- 7 Aktuella bestämmelser och definitioner

1 Grunduppgifter

Skolans namn

Yrkeshögskolan Campus Mölndal

Ansvarig enhetschef

Rose-Marie Dagman

Vår vision

Varje studerande och anställd vid Yrkeshögskolan Campus Mölndal ska känna sig trygg och mötas av respekt för den man är. Den dagliga verksamheten ska präglas av demokratiska arbetssätt, främja likabehandling och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

De studerandes delaktighet sker via enkäter, klassråd, studeranderepresentant i ledningsgrupp, samt i kontakt med andra studerande och personal.

Personalens delaktighet sker i det dagliga arbetet samt i dialog vid regelbundna APT samt via samverkanssystemet.

Förankring av planen: Efter bearbetning av planen ska studerande på lektioner informeras om planen. Nya studerande får information om planen i samband med kursstart. Planen finns tillgänglig på Yrkeshögskolans webbplats och är tillgänglig på vår lärplattform.

2 Utvärdering av förra årets plan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling för yrkeshögskolan innehöll tre åtgärder. Den första och andra åtgärden hade syftet att alla ska känna till verksamhetens Plan mot diskriminering och kränkande behandling och hur man ska agera vid upplevelse av eller misstanke om att man själv eller någon annan blivit utsatt. Viktigt var att ge en fördjupad information vid varje kursstart samt utforma en förkortad version av processen då kränkning eller diskriminering upplevs. Den tredje åtgärden, vars syfte var att ingen ska känna sig kränkt eller diskriminerad, var att se till att samtlig personal har kännedom om Yrkeshögskolans rutiner för att förebygga och uppmärksamma eventuell diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.

Samtliga åtgärder har genomförts, men arbetet med information till såväl personal, inhyrda konsulter och studerande behöver fortgå kontinuerligt. Verksamheten behåller därmed samma åtgärder för kommande år.

Under 2024 genomfördes en gemensam för hela elev- och studerandeenkät för all vuxenutbildning inom Campus Mölndal, inklusive studerande på Yrkeshögskolan. Svarsfrekvensen hos studerande vid Yrkeshögskolan var 59 % (176 svar av 297 möjliga) vilket var betydligt bättre än föregående år (2023 47 %). Vi fortsätter att ha målet som handlar om att öka svarsfrekvensen för att få ett mer relevant underlag att ta ställning till för framtida utvärderingar och eventuella åtgärder.

3 Främjande arbete

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla i verksamheten och inkluderar såväl studerande som personal. Med utgångspunkt i yrkeshögskolans värdegrund bidrar personal och studerande till en god arbetsmiljö i vår verksamhet, visar respekt för varje enskild individ samt utgår från ett demokratiskt förhållningssätt.

Det är enhetschefen som ansvarar för att personal och studerande känner till planens innehåll och att det förankras i arbetet i verksamheten.

Både studerande, personal och utbildningskonsulter ska känna till våra rutiner för att uppmärksamma och utreda misstankar om diskriminering, kränkande behandling och trakasserier .

Yrkeshögskolans insatser för att främja lika rättigheter och möjligheter

Yrkeshögskolan är en mångkulturell verksamhet och personalen verkar utifrån alla människors lika värde. Samtlig personal har kunskap om verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling och är ansvarig att följa de riktlinjer och rutiner som planen föreskriver. Ovanstående gäller även den personal som är upphandlad via avtal - utbildningskonsulter och eventuellt andra funktioner.

Vid utbildningsstart ska samtliga studerande informeras om verksamhetens plan mot diskriminering och kränkande behandling. De studerande ska då även informeras om våra rutiner för att uppmärksamma och utreda eventuella fall av diskriminering och kränkande behandling.

Fokus ligger inte i första hand på att öka kännedomen om dokumentet i sig, utan kring det övergripande syftet, d v s den inkluderande kultur vi vill ska råda. I samband med att utbildningsledare, lärare och utbildningskonsulter skapar en god sammanhållning i gruppen vid start av nya utbildningar och klasser presenteras också ATT planen finns och VAR den kan hittas och HUR vi tillämpar den..

4 Kartläggning

Kartläggningsmetod

En årlig enkät för studerande inom yrkeshögskolan.

Hur har studerande involverats i kartläggningen

Yrkeshögskolan har, tillsammans med övrig vuxenutbildning inom Utbildningsförvaltningen använt en digital elevenkät utformad av SKOP som underlag för kartläggningen.

Studerandeenkäten (Elevenkäten) har genomförts årligen sedan 2014 och har involverat studerande på yrkeshögskolan sedan 2019.

Hur har personalen involverats i kartläggningen

Personalen delges resultatet via e-post och enkäten läggs ut i enhetens gemensamma mapp för APT-information. Dialog om resultatet tas vid ett APT tillsammans med enhetschef.

Kartläggningen ligger till grund för diskussioner om likabehandling och demokratiska arbetssätt i undervisningen eller vid mentorstid med utbildningsledare

Resultat och analys av kartläggning hösten 2024

I mätningen som genomfördes i december 2024 svarade 76 % av yrkeshögskolans studerande att de känner till Plan mot diskriminering och kränkande beahndling och 73 % känner till vart de ska vända sig om de eller någon annan studerande blir utsatt för kränkande behandling. Vi har sett en stigande och positiv ökning vad gäller kännedom om planen, men tyvärr ett något sämre resultat vad gäller vart man vänder sig om man känner sig utsatt.. Vi bedömer att de studerande har god kännedom om verksamhetens Plan mot diskriminering och kränkande behandling men att vi ska fortsätta att sträva efter att en större andel - samtliga - av de studerande har kännedom om den.

Studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2024	2023	2022	2021
Känner du till Plan mot diskriminering och kränkande behandling - som finns inom Yrkeshögskolan Campus Mölndal?	78 %	71%	80%	54%
Känner du till vart du ska vända dig om du eller en studiekamrat blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling?	73 %	78%	81%	69 %

Studerandeenkät – Trivsel & Trygghet	2024	2023	2022	2021
Har du blivit kränkt eller illa behandlad av lärare, annan personal eller studerande under din studietid inom Yrkeshögskolan Campus Mölndal?	5 %	7,7%	5%	5%

Fem procent av yrkeshögskolans studerande (9 december 2024) st upplever att de har blivit kränkta, vilket ligger på något lägre nivå jämfört med resultatet i enkäten året innan. I de flesta fall har man upplevt sig kränkt av en annan studerande, men i något enstaka fall av lärare eller personal. Kränkningen har inträffat sällan eller vid någon enstaka gång, men några av de studerande som uppger att de har blivit utsatta vid flera tillfällen, d v s vid tre eller fler tillfällen . De flesta kränkningarna har skett i verksamhetens lokaler och varit av verbal karaktär, men att kränkningar även skett via nätet och/eller i sociala medier.

Den vanligaste formen av kränkning är till största delen verbal. Ett fåtal anger psykosocial kränkning och någon enstaka upplever att man har blivit diskriminerad. I enkäten anges inte vilken form av diskriminering man upplever sig har blivit utsatt för.

Analys: Resultatet är tillfredsställande även om varje kränkning eller upplevelse av att ha blivit diskriminerad självklart är en för mycket. Målet är att ingen ska känna sig diskriminerad eller kränkt i vår verksamhet. Arbetet med att se till att all personal (såväl anställda som utbildningskonsulter) har kännedom om det förebyggande arbetet och vårt värdegrundsarbete behöver pågå kontinuerligt. Enhetschefen har det övergripande ansvaret för detta arbete, samt utbildningsledare i den dialog man har med lärare och utbildningskonsulter. Vi kan inte heller se att kränkningarna har anmälts till personal i enlighet med denna plan, vilket är beklagligt. Att upplevda eller misstänkta kränkningar ska anmälas och hanteras är något som våra studerande ska känna till och hur de gör anmälan.

5 Förebyggande arbete

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Alla studerande ska känna till verksamhetens Plan mot diskriminering och kränkande behandling samt hur man anmäler om man anser sig utsatt samt hur verksamheten arbetar med att förebygga och förhindra att någon utsätts för diskriminering och/eller kränkande behandling. .

Insats: Fördjupad information vid kursstart, information på lärplattformen.

Fokus ligger inte på att öka kännedomen om dokumentet i sig, utan kring det övergripande syftet, d v s den inkluderande kultur vi vill ska råda i vår verksamhet. I samband med att utbildningsledare och lärare skapar en god sammanhållning i gruppen vid uppstart med nya klasser presenteras också ATT planen finns och VAR den kan hittas, HUR man anmäler samt HUR vi arbetar med att förebygga diskriminering och kränkande behandling. I arbetet ingår att vi främjar en öppen och trivsamt arbetsmiljö, där vi respekterar varandra, visar varandra tillit samt reagerar och agerar då något inträffar.

Ansvarig: Utbildningsledare och lärare

Datum: September 2025

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Inga studerande ska känna sig diskriminerade eller kränkta.

Insats: Utbildningsledare och lärare har tät kontakt med utbildningsgrupperna och finns tillgängliga om något kopplat till det sociala inte verkar fungera. Det finns en handlingsberedskap - d v s att reagera och agera (utreda, åtgärda och följa upp) när händelser inträffar. När studerande upplever sig diskriminerade eller utsatta för kränkande behandling skall detta anmälas i Draftit. Anmälan görs av personal.

Mål: Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad eller kränkt. .

Insats: Utbildningsförvaltningens HR-ansvarig finns tillgänglig för samtliga medarbetare, inklusive chef för frågor som rör kränkning eller diskriminering.

Arbetet med att förebygga diskriminering och kränkande behandling hanteras av ansvarig chef inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvarig: Enhetschef

Datum: September 2025

Åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling

Mål: Alla studerande ska veta vart de ska vända sig om de känner sig kränkta eller illa behandlade.

Insats: Som ett komplement till *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* som helhet delas även en kortfattade Handlingsplan vid diskriminering eller kränkande behandling ut till de studerande. Den förkortade handlingsplanen kommer även att finnas tillgänglig i respektive klassrum. Det ökar sannolikheten att de studerande lättare kan ta till sig den.

Fokus ligger alltså på handlingsplanen, d v s vem man ska vända sig till i det fall man upplever orättvisa, kränkning eller dåligt bemötande.

Ansvarig: Enhetschef

Datum: September 2025

6 Rutiner för att uppmärksamma och utreda fall av kränkande behandling

Samtliga studerande samt personal vid yrkeshögskolan har rätt att inte bli utsatta för kränkande behandling. Det är enhetschefen som har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i verksamheten. Campus Mölndal har ett system för hur en anmälan om trakasserier eller kränkande behandling ska göras så att den kommer såväl enhetschef som förvaltningschef och ytterst ansvarig nämnd till del.

Anmälningar om kränkande behandlas enligt den här rutinen:

- Om en studerande på yrkeshögskolan kontaktar någon av skolans personal med information om att den upplever sig utsatt för kränkningar av något slag ska den i personalen som tar emot informationen anmäla detta vidare till enhetschef. Detta görs lämpligen muntligen. Skriftlig anmälan skall göras i Draftit av den personal som får kännedom om kränkningen.
- Enhetschef ska skyndsamt utreda situationen.
- Enhetschef identifierar vilken typ av kränkningar som förekommit och ställer kontrollfrågor utifrån det regelverk som finns. Enhetschef söker särskilt efter konkreta exempel på handlingar, ageranden eller beteenden och gör en analys och bedömning utifrån detta. Enhetschef ska under utredningen av kränkande behandling samarbeta med personal som kan ha kännedom om situationen.
- När utredningen är klar ska samtal hållas med den eller de som utfört de kränkande handlingarna. Centralt för samtalet är att det ska vara helt klart för studerande eller anställd att skolan inte accepterar beteenden och ageranden som kan uppfattas som kränkande.
- Underlaget skickas till förvaltningschef för en sammanfattande bedömning utifrån diskrimineringslagen på huvudmannens delegation. Förvaltningschef återrapport till utbildningsnämnden genom särskild blankett för ändamålet.
- Den studerande eller medarbetare som utsatts för kränkande behandling ska erbjudas det stöd och den hjälp som behövs för att denne ska uppleva trygghet och studiero på skolan.

- Samtliga åtgärder som vidtas utifrån utredningen ska dokumenteras och följas upp.
Notera: Om den som utsätter en studerande för kränkande behandling är en eller flera andra studerande kan det vara aktuellt att vidta disciplinära åtgärder mot den eller de studerande. Det ska också påminnas om att lärare eller rektor får och ska vidta de omedelbara och tillfälliga åtgärder som är befogade för att försäkra studerande trygghet och studiero.

7 Anmälan

Via nedanstående länk kan personal anmäla att en studerande känner sig utsatt för diskriminering och kränkande behandling. Anmälan går sedan till ansvarig chef som utreder, vidtar eventuella åtgärder samt följer upp ärendet.

[Kränkande Behandling Incident Mölndals Kommun \(draftit.se\)](#)

8 Aktuella bestämmelser och definitioner

Lagstiftningen om förbud mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling av barn och elever i skolan (studerande på Yh) tar fasta på barns och elevers rätt till en trygg skolgång fri från alla former av kränkningar och missgynnanden. Då är det viktigt att personal och elever också känner till vad diskriminering, trakasserier och kränkande behandling är:

Förbud mot diskriminering och trakasserier regleras i diskrimineringslagen, medan förbud mot kränkande behandling regleras i skollagen. Rent formellt lyder inte yrkeshögskolan under skollagen, men Yrkeshögskolan Campus Mölndal har valt att utgå ifrån samma rutiner som Campus Mölndals övriga verksamhet.

Definitioner

Definitionerna nedan är hämtade ur diskrimineringslagen. Exempelen är formulerade av Yrkeshögskolan Campus Mölndal.

Direkt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om det har samband med personens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel: En studerande nekas att vara med i en arbetsgrupp på grund av att han eller hon exempelvis är kvinna, man, binär eller anses för gammal.

Indirekt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Exempel: En lärare betonar ensidigt den ena eller andra redovisningsformen i undervisningen som innebär att studerande med funktionsnedsättning inte får tillfälle att redovisa sina kunskaper fullt ut.

Bristande tillgänglighet

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

Exempel: Att en studerande inte ges de hjälpmedel som den behöver eller att uppehålls- och lunchutrymmen är belägna på ett sådant sätt att samtliga studerande inte ges tillgång till dem.

Trakasserier

Trakasserier innebär ett uppträdande/agerande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel: En studerande yttrar sig nedlåtande om en annan studerande kopplat till hans eller hennes religiösa rutiner.

Sexuella trakasserier

Innebär ett uppträdande/agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel: En studerande yttrar sig nedlåtande om eller kommenterar en annan studerande kopplat till sexuella anspelningar.

Instruktioner att diskriminera

Att ge order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkterna ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar orden eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Exempel: En lärare antyder vid överlämning av en kurs till en annan lärare att en studerande som skulle behöva särskilt stöd inte bör ges särskilt stöd med hänvisning till att den studerande inte tagit emot stödet tidigare.

Diskrimineringsgrunder

- **Kön:** kvinna eller man. Även transsexuella personer omfattas av diskrimineringsgrunden.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** någon identifierar sig som kvinna eller man eller ger uttryck för att tillhöra ett annat kön genom sin klädsel eller annat uttrycksmedel.
- **Etnisk tillhörighet:** tillhörighet till en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung eller hudfärg.
- **Religion/annan trosuppfattning:** livsstilsingripande tro på en högre ickevärldslig makt eller en gud, exempelvis islam eller kristendom (religion), buddism, eller avsaknad av tro på en sådan högre makt eller gud, ateism (annan trosuppfattning).
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd.

Kränkande behandling

Avser ett uppträdande/agerande som kränker en studerandes eller medarbetares värdighet, men som inte har samband med diskrimineringsgrunderna ovan. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande.

Exempel: en grupp studerande sprider nedsättande rykten, förlöjligar eller fryser ute andra studerande. Kränkningar kan också ske genom e-postmeddelanden, SMS, i chattforum eller liknande. Det kan även vara att man blir retad för hur man ser ut, att man är blyg eller anses annorlunda.