

2018-10-08

## Likabehandlingsplan

### Novas policy och värdegrund

”Vi bygger en trygg och framgångsrik verksamhet och gemenskap genom öppen samverkan och sociala nätverk. Vår organisationskultur präglas i hög grad av delaktighet, engagemang och kvalitetsmedvetenhet. Våra studenter, samarbetspartners och övriga kontakter är i fokus och vi arbetar processorienterat. Vi har ett tillåtande klimat och ett möjlighetsbaserat tänkande och tillvaratar varandras kompetenser. Vi kommunicerar, löser problem och ger feedback på ett konstruktivt sätt och vi arbetar aktivt för att främja en miljö som är fri från diskriminering och trakasserier. Vår grundhållning är att tänka, tro och tala väl om varandra.”

På Nova ska alla: anställda, studerande och samarbetspartners, känna sig trygga och kunna arbeta i en harmonisk miljö där människor kan växa och utvecklas. Arbetsklimatet ska präglas av en öppen attityd och respekt för människors olikheter och lika värde. Alla har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom ramarna för sina specifika områden och ska bemöta varandra med respekt och värdighet.

I denna likabehandlingsplan beskrivs hur vi på Nova ska främja likabehandling av alla anställda, studerande och övriga samarbetspartners i vårt nätverk, och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling. Likabehandlingsarbetet bygger på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och handlar om att främja en miljö som är fri från diskriminering och trakasserier. Målet är att vår verksamhet ska vara fri från alla former av trakasserier och att likabehandlingsplanen genomsyrar all verksamhet som bedrivs. Planen innehåller även en beskrivning av vilka åtgärder som ska vidtas om något fall av diskriminering eller kränkande behandling ändå uppstår.

### Vad innebär diskriminering och trakasserier?

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering, vilket innebär att en person missgynnas på osakliga grunder, d v s att en person (t ex en studerande eller en sökande) behandlas sämre än andra på grund av någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning

- könsidentitet eller könsuttryck
- ålder

*Diskriminering* kan vara antingen direkt eller indirekt. Indirekt diskriminering innebär att tillämpa en rutin som framstår som neutral, men som i praktiken missgynnar en person på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och ålder. Avsikten med handlingen behöver inte vara att diskriminera, utan det är konsekvensen av handlingen som avgör om det är diskriminering.

*Trakasserier* är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan. Ett exempel på trakasserier är om en föreläsare säger något nedsättande till en studerande på grund av hennes eller hans kön. Ett annat exempel är om en handledare sexuellt trakasserar en studerande.

Man behöver alltså inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Men den som blivit diskriminerad eller trakasserad bör göra klart för den som trakasserat att beteendet upplevts som kränkande, om det inte är självklart. Om arbetsgivaren/utbildningsanordnaren av någon anledning inte utreder din anmälan eller utsätter dig för motåtgärder, kan du göra en anmälan direkt till Diskrimineringsombudsmannen på [www.do.se](http://www.do.se).

### **Förebyggande arbete**

Nova ska arbeta förebyggande för att minimera risken för diskriminering och trakasserier, samt främja likabehandling genom att hitta och stärka positiva förutsättningar för att alla anställda, studerande, sökande och samarbetspartners ska ha lika rättigheter och möjligheter.

Likabehandlingsplanen ska vara känd av alla berörda och förankras i hela verksamheten genom exempelvis följande åtgärder:

- informera personal vid nyanställning om Novas policy och likabehandlingsplan
- informera nya studerande om likabehandlingsplanen och göra den tillgänglig via studieplattformen
- informera samarbetspartners i relevanta forum
- ta upp frågor som rör värdegrund och likabehandling i relevanta forum, t ex arbetsplatsmöten, klassmöten och lärarmöten
- årlig revision av likabehandlingsplanen av den person som rektor utser.

### **Vad händer om någon blir utsatt för kränkande behandling?**

Nova har en skyldighet att agera genom att utreda vad som hänt och vidta åtgärder så snart någon ur personalen, en studerande eller annan person i vår verksamhet känner sig utsatt för diskriminering eller trakasserier. Skyldigheten att utreda och åtgärda gäller också i viss omfattning när en studerande är på arbetsplatsförlagd praktik. Det är alltid den enskildes upplevelse gällande kränkande behandling som är utgångspunkten vid en utredning. Om en person gör en anmälan om kränkande behandling, får han/hon aldrig utsättas för någon form av hämndaktioner på grund av det.

### **Studerande:**

Utbildningsledaren/kontaktpersonen för den aktuella utbildningen ansvarar för att agera omedelbart så snart en anmälan om eller misstanke om diskriminering eller kränkande behandling uppstår.

- Bestäm en tid med den drabbade så snart som möjligt efter att du fått kännedom om händelsen för att enskilt redogöra för händelseförloppet. Dokumentera i en incidentrapport och upprätta en åtgärdsplan. Informera och ta stöd av verksamhetsledaren.
- Avgör tillsammans med den som har kränkts om och hur andra i verksamheten skall informeras. Konfrontera den som har utsatt personen för kränkande behandling för att få dennes version av händelseförloppet. Ta vid behov hjälp av verksamhetsledare eller rektor.
- Enskilda uppföljningssamtal hålls med de inblandade var för sig av utbildningsledaren och/eller verksamhetsledaren efter cirka en vecka och pågår så länge behov finns. Nya möten bokas från gång till gång och dokumenteras i incidentrapporten.

### **Anställd:**

Det är arbetsgivaren, medarbetarens närmaste chef, som är ansvarig för att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Följ rutinerna i *Handlingsplan mot trakasseri och kränkande särbehandling i Oskarshamns kommun*. Samtala med den utpekade trakasseraren, hör dennes version av det inträffade och framför med tydlighet att kränkande beteenden av olika slag är oacceptabelt och måste upphöra. Dokumentera och följ upp.

### **Övriga samarbetspartners**

I de fall en annan person inom ramen för Novas verksamhet utsätts för diskriminering eller trakasserier, är det respektive verksamhetsledares ansvar att vidta de åtgärder som krävs för att utreda, följa upp och dokumentera händelsen enligt den modell som beskrivs för studerande ovan.