

2021-05-21

Likabehandlingsplan

Denna plan utgår från Oskarshamn kommuns likabehandlingsplan. Nova Utbildning, FoU & Affärsutveckling är Oskarshamn kommuns strategiska utvecklingsverktyg. (nedan kallat Nova).

Värdegrund

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

Likabehandlingsplanen beskriver hur Nova ska främja likabehandling och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling och omfattar medarbetare, studerande, sökande, lärare, samt externa aktörer som exempelvis företagare och leverantörer som är verksamma på Nova. 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
- könsidentitet eller könsuttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- 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.

Bristande tillgänglighet innebär 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

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 medarbetare sexuellt trakasserar en annan medarbetare.

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.

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 medarbetare, studerande, sökande, lärare, samt externa aktörer som exempelvis företagare och leverantörer som är verksamma på Nova 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 likabehandlingsplan
- informera studerande och lärare om likabehandlingsplanen och göra den tillgänglig via studieplattformen
- informera externa aktörer 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 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.

- Kontakt ska tas med den utsatta så snart som möjligt efter att utbildningsledaren/kontaktpersonen fått kännedom om händelsen för att den utsatta enskilt ska redogöra för händelseförloppet. Detta dokumenteras i en incidentrapport och en åtgärdsplan upprättas. Rektor informeras.
- Avgör tillsammans med den utsatta om och hur andra i verksamheten skall informeras. Kontakt ska tas med den som har utsatt personen för kränkande behandling för att få dennes version av händelseförloppet. Rektor finns med som stöd vid behov.
- Enskilda uppföljningssamtal hålls med de inblandade var för sig av utbildningsledaren och/eller rektor 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 trakasserier och kränkande särbehandling i Oskarshamns kommun*.

Övriga samarbetspartners

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