



Nordiska
Textilakademin

LIKABEHANDLINGSPLAN

- PLAN MOT KRÄNKANDE BEHANDLING, HOT, VÅLD OCH TRAKASSERIER

POLICY

Nordiska Textilakademin strävar efter att vara en verksamhet där alla trivs och där man känner sig respekterad för den person man är.

Alla medarbetare bidrar i sitt dagliga arbete aktivt till att det demokratiska uppdraget skolan har, och som uttrycks i lagar, utbildningsplan och förordningar, genomförs.

På Nordiska Textilakademin skall såväl studerande som personal respektera människors lika värde. Ingen, varken studerande eller personal, utsätts för diskriminering, hot eller kränkande behandling.

Detta uppnås genom information/dialog kring vår likabehandlingsplan, där diskrimineringsgrunderna och vad som är kränkande behandling, samt konsekvenser vid hot, antydan till hot, fysiskt eller psykiskt våld, eller dylikt, beskrivs.

Informationen /dialogen når alla som är verksamma inom skolan; både studerande och personal.

Rutiner finns, så att alla vet till vem man vänder sig om något trots allt inträffar.

Likabehandlingsplanen gäller alla som är verksamma på Nordiska Textilakademin; studerande, handledare / utbildare, konsulter samt all övrig inhyrd och fast personal.

VAD STÅR BEGREPPEN FÖR I DISKRIMINERINGSLAGEN?

Likabehandling är en grundläggande rättighet. Alla som är verksamma vid Nordiska Textilakademin ska ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering är när skolan på **osaklig grund** behandlar en studerande sämre än andra studerande och missgynnandet beror på någon av de sju diskrimineringsgrunder (se rubriker nedan) som omfattas av lagens diskrimineringsförbud.

Trakasserier är när någon kränker en studerandes eller personals värdighet. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier (beröring, tafsande, skämt, bilder med mera). Trakasserier ska ha samband med de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan). Den myndighet som bevakar att denna lag följs och som man kan vända sig till om man anser att man blivit diskriminerad är Diskrimineringsombudsmannen. Läs mer på <http://www.do.se>, där ges även exempel.

En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks och ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.



Nordiska Textilakademin

De sju diskrimineringsgrunderna är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Kön

Skolan ska förebygga och förhindra att studerande eller personal blir diskriminerade eller trakasserade på grund av könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Skolan ska förebygga och förhindra att om en studerande eller personal inte identifierar sig som kvinna eller man eller att personen genom sin klädsel ger uttryck för att tillhöra ett annat kön inte blir diskriminerad eller trakasserad.

Etnisk tillhörighet

Skolan ska aktivt arbeta för att varje person, oavsett etniskt ursprung eller hudfärg, skall behandlas lika och aldrig trakasseras eller diskrimineras på grund av detta.

Religion och annan trosuppfattning

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning. Undervisningen i skolan ska vara icke-konfessionell och skolan får inte missgynna någon på grund av religion.

Funktionsvariation

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier av studerande eller personal med fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsvariationer.

Sexuell läggning

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. Rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning gäller.

Ålder

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering på grund av ålder.

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. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.

INDIREKT DISKRIMINERING

Med indirekt diskriminering menas till exempel om någon personal i skolan tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar någon enligt de ovan definierade diskrimineringsgrunderna. Om till exempel alla studerande i en



Nordiska Textilakademien

grupp får samma tid på sig att besvara ett prov diskriminerar skolan indirekt de studerande som på grund av funktionsvariation är i behov av längre tid.

Rätt till stöd är reglerad i 2 kap. 3 § [förordningen \(2009:130\) om yrkeshögskolan](#). Bestämmelsen anger att det är utbildningsanordnarens ansvar och skyldighet att tillgodose studerandes behov av stöd. Skyldigheten motsvaras av en rättighet för den studerande. Utbildningsanordnaren bör redan vid antagningen informera de studerande om möjligheten till särskilt stöd. Uppmana också de antagna att tidigt informera om sina eventuella behov av stöd så att de pedagogiska insatserna kan erbjudas i tidigt skede.

ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

Detta är ett begrepp som innebär ett uppträdande som utan att vara trakasserande kränker en studerandes eller personals värdighet. Detta begrepp har införts för att täcka in alla former av kränkningar – även de som faller utanför diskrimineringsgrunderna exempelvis mobbing.

AVSKILJANDE FRÅN UTBILDNINGEN OCH NORDISKA TEXTILAKADEMIN

Utbildningsledare kan meddela att en studerande tillsvidare skall avskiljas från utbildningen och från Nordiska Textilakademien i de fall en studerande gjort sig skyldig till något av ovanstående, alternativt lider av psykisk störning, missbrukar alkohol eller narkotika, eller har gjort sig skyldig till allvarlig brottslighet. Som förutsättning för ett avskiljande gäller att det, till följd av något sådant förhållande som avses ovan, bedöms föreligga en *påtaglig risk* att studenten kan komma att **psykiskt eller fysiskt skada sig själv, annan person eller värdefull egendom** under utbildningen.

FRÄMJANDE ARBETE SOM SKA SKE KONTINUERLIGT

Kartläggning ska ske regelbundet genom exempelvis studerandeenkäter, studeranderåd och ledningsgruppsmöten. Kartläggningen ska analyseras för att kunna identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Om något framkommer ska skolan, ihop med studerande och/eller personal, planera vilka insatser som ska genomföras.

Förebyggande åtgärder ska bygga på de risker skolan har identifierat i kartläggningen. Det syftar till att avvärja de risker som finns för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i verksamheten. Om det visar sig att skolan har problem som tillhör någon av diskrimineringsgrunderna behöver skolan primärt sätta in förebyggande åtgärder för att avvärja risk inom detta område.

Det är stiftelsen Protekos styrelses ansvar att

- besluta om policy för Likabehandlingsplanen
- försäkra sig om att VD tagit del av innehållet och förstått vilket ansvar som ligger på denne

Det är VD:s ansvar att

- se till att det finns en likabehandlingsplan upprättad för aktuellt läsår och att årligen utvärdera och revidera likabehandlingsplanen
- se till att utbildningsanordnaren/utbildningsledare har aktuell likabehandlingsplan tillhanda innan läsårsstart



Nordiska Textilakademin

- försäkra sig om att utbildningsledaren tagit del av innehållet och förstått vilket ansvar som ligger på denne
- skyndsamt utreda och vidta åtgärder om det finns misstanke om diskriminering, trakasserier, hot, våld, kränkande behandling eller mobbing.
- Årlig uppföljning och utvärdering av hur de studerande och personalen upplever sin psykosociala arbetsmiljö

Det är utbildningsledarens ansvar att

- se till att all egen och inhyrd personal och alla studerande i utbildningen som utbildningsledaren ansvarar för, känner till att alla former av diskriminering, trakasserier, hot, våld och kränkande behandling är förbjudna på skolan
- se till att planen tas upp till diskussion med alla nya studerande (utbildningskoordinator/lärare)
- se till att man arbetar för att främja studerandes och personals lika rättigheter och att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier
- se till att det finns rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation om skolan får kännedom om att kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering förekommer
- meddela VD om det finns misstanke om diskriminering, trakasserier, hot, våld, kränkande behandling eller mobbing

Det är lärarnas ansvar att

- följa skolans likabehandlingsplan
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som man som lärare förmedlar genom sin undervisning
- se till att utbildningsledare och/eller VD får kännedom om någon blir utsatt för trakasserier, kränkande behandling, hot, våld eller diskriminering

De studerande

Studerande har inget formellt ansvar i likabehandlingsarbetet. Studerande bör och kan ta direkt kontakt med personal (utbildningsledare/-koordinatorer, kvalitetsansvariga, lärare) på skolan om den studerande själv, eller om det kommer till din kännedom att någon annan utsätts för diskriminering, kränkande behandling, mobbing, hot, våld eller trakasserier. Vill man lämna information anonymt kan det ske i den väggfasta vita brevlådan, som finns mitt emot klassrummen Silkesmasken och Viskan på plan 3.

Likabehandlingsplanen är ömsesidig, vilket innebär att det är den studerandes skyldighet att följa den gentemot andra studerande och personal på skolan, likväl som personal är skyldig att följa den mot studerande och annan personal.



Handlingsplan

På Nordiska Textilakademin ska såväl studerande som personal respektera människors lika värde.

Arbete mot diskriminering och annan kränkande behandling innebär att

- lärarna aktivt arbetar med normer och värderingar i undervisningen
- all personal reagerar mot diskriminering och kränkande behandling i alla dess former
- utbildningsanordnare informerar nyanställd personal om likabehandlingsplanen
- utbildningskoordinatorerna ansvarar för att de studerande oavsett utbildning får ta del av handlingsplanen
- personalen tillsammans utvärderar och uppdaterar handlingsplanen varje år
- VD årligen följer upp hur de studerande och personalen upplever sin psykosociala arbetsmiljö

Praktisk implementering av likabehandlingsplanen

- Utbildningsanordnare informerar nyanställd personal om likabehandlingsplanen (introduktion till nyanställda, arbetsordning, policys)
- Utbildningskoordinatorerna ansvarar för att de studerande oavsett utbildning får ta del av handlingsplanen
- Personalen tillsammans utvärderar och uppdaterar handlingsplanen varje år – varje år i mars på personalmötet
- Årligen följer VD upp hur de studerande och personalen upplever sin psykosociala arbetsmiljö (mitt i utbildningen enkät + medarbetarsamtal + skyddsron)

När diskriminering eller annan kränkande behandling misstänks eller förekommer gäller att

- Den studerande som anser att hen själv eller annan studerande blivit diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling vänder sig till någon i personalen hon/han känner förtroende för, eller utbildningsansvarig
- Utbildningsansvarig tillsammans med lämplig personal utreder och dokumenterar fallet (i varje fall görs en individuell bedömning) enligt undersök, analysera, åtgärda, följ upp.
- Vid påvisad diskriminering eller annan kränkande behandling vidtar utbildningsansvarig i samråd med VD nödvändiga åtgärder och gör en polisanmälan om en sådan är aktuell.
- En studerande som utsatt andra studeranden eller personal för diskriminering eller annan kränkande behandling kan få en varning eller bli föremål för disciplinära åtgärder som avstängning och förvisning från studierna.
- En personal som utsatt andra studeranden eller personal för diskriminering eller annan kränkande behandling kan bli föremål för rättsliga åtgärder.
- Den som blivit utsatt för diskriminering eller annan kränkande behandling ges stöd och hjälp
- Utbildningsansvarig och VD ansvarar för att inga repressalier riktas mot den som anmält diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Alla anmälningar av diskriminering och annan kränkande behandling dokumenteras enligt; enligt undersök, analysera, åtgärda och följ upp.
- Handlingsplanen bygger på skollagen, arbetsmiljölagen och DO.