

IHM BUSINESS SCHOOL

Likabehandlingsplan

Version: Läsår 2024-2025

Likabehandlingsarbete IHM Yrkeshögskola

Vår vision är att vara en studie- och arbetsplats där alla, både studerande och fast samt inhyrd personal, trivs och känner sig trygga och respekterade. Ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier, hot eller våld.

All utbildning ska utformas och bedrivas så att vår vision kan uppnås i högsta möjliga grad samt vila på en demokratisk grund förankrad i lagar och förordningar.

Alla i verksamheten ska känna till innehållet i likabehandlingsplanen, veta vem man ska vända sig till om någonting trots allt händer samt känna sig trygga med att eventuella incidenter hanteras på ett professionellt och korrekt sätt. Information om detta skall ges i samband med introduktion av studerande eller nyanställd personal.

Viktiga begrepp

Diskriminering är om en studerande missgynnas enligt någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan) som omfattas av lagens diskrimineringsförbud.

Trakasserier är när någon kränker en studerandes värdighet. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier (beröring, tafsande, skämt, bilder med mera). Trakasserierna ska ha samband med de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan).

Kön: IHM ska förebygga och förhindra att studerande blir diskriminerade eller trakasserade på grund av könstillhörighet.

Könsidentitet eller könsuttryck: IHM ska förebygga och förhindra att en studerande diskrimineras eller trakasseras på grund av sin könsidentitet eller könsuttryck. Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen 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 än det som registrerats för hen vid födelsen.

Etnisk tillhörighet: IHM ska förebygga och förhindra att en person blir diskriminerad eller trakasserad på grund av nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att själv bestämma sig egen tillhörighet.

Religion och annan trosuppfattning: IHM ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning. Undervisningen ska vara icke-konfessionell.

Funktionsnedsättning IHM ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier av studerande med nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.

Sexuell läggning: IHM ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning.

Ålder: IHM ska förebygga och förhindra diskriminering på grund av ålder.

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

Förankring och arbetssätt

Utbildningscheferna ansvarar för att likabehandlingsplanen utvärderas och eventuellt uppdateras en gång per läsår. I samband med detta görs även en utvärdering av det gångna årets arbete med likabehandlingsfrågor samt en riskanalys inför det kommande året. Eventuella behov av åtgärder följs upp i en uppföljningsplan. Utbildningscheferna ansvarar även för att all anställd personal inom utbildningsorganisationen tar del av likabehandlingsplanen och är medvetna sitt eget ansvar.

Utbildningsledare ansvarar för att undervisande personal och LIA-handledare informeras om IHMs likabehandlingsarbete. Utbildningsledare ansvarar också för att de studerande blir informerade om planen samt ges möjlighet att vara med och påverka den genom till exempel kommunikation med utbildningsledare, anonyma kursutvärderingar samt genom studeranderepresentanterna.

Representation

IHM bedriver ett jämställdhets- och jämlikhetsarbete med utgångspunkten att mångfald ökar kvaliteten på utbildningen och gynnar alla. Vi eftersträvar därför:

- en jämn könsfördelning och ökad mångfald hos handledande och undervisande personal, ledningsgrupp och övrig personal
- en bredd på gästföreläsare och inbjudna arbetslivsrepresentanter vid bl.a. näringslivsdagar
- utbildningsmaterial, exempel, arbetsuppgifter i undervisningen som speglar mångfalden i samhället.

Vid rekrytering av studerande

För att alla som är intresserade av IHM ska kunna identifiera sig med såväl studerande på utbildningen samt de som arbetar i rollen eftersträvas i utbildningsinformationen samt i den marknadsföringsprocess som bedrivs i rekryteringen av studerande:

- ett genusneutralt språk och tilltal
- marknads- och kommunikationskanaler som inte är målgruppsanpassade efter kön
- mångfald bland personporträtt av nuvarande och tidigare studerande
- mångfald bland de arbetslivsrepresentanter som uttalar sig om IHM.

Urvalsgrunderna till utbildningarna är utformade endast med hänsyn till att de sökande med bäst förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen antas.

Rutiner

Den studerande som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling eller upplevt att någon annan har blivit utsatt inom IHMs verksamhet ska vända sig till sin Utbildningsledare. Med IHMs verksamhet avses såväl IHMs lokaler, som på LIA-platser och olika digitala forum kopplade till utbildningen.

Anställd personal, lärare eller medstuderande som har fått kännedom om att någon har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inom skolans verksamhet är skyldig att skyndsamt meddela detta till ansvarig utbildningsledare.

Det är ansvarig Utbildningsledare som ansvarar för att skyndsamt påbörja en utredning kring vad som hänt tillsammans med annan erfaren utbildningsledare samt med stöd av ansvarig utbildningschef.

Utbildningsledare och utbildningschef kan ta beslut:

- att lämna ett ärende utan vidare åtgärd
- att utdela en skriftlig varning
- om avstängning i enlighet med IHMs åtgärdstrappa

Berörda parter i ärendet ges alltid möjlighet att yttra sig i ärendet innan beslut fattas. Beroende på ansvarig i utredningen ansvarar denne person för att ärendet och beslutet dokumenteras skriftligt och att inblandade parter informeras om beslutet.

I de fall ärendet involverar Utbildningsledare eller annan anställd personal på IHM ansvarar Utbildningschef tillsammans med Kvalitetsansvarig för att skyndsamt påbörja en utredning kring vad som hänt. Intern rutin kring kränkande särbehandling inleds i dessa fall. Ärendet anmäls via detta formulär - <https://forms.office.com/e/UPYcey1QHU>.

IHMs digitala miljöer inklusive ditt Microsoft365-konto övervakas så att de inte används på ett sätt som strider mot IHMs likabehandlingsplan samt ordningsregler, förhållningssätt och uppförandekod.

IHM's åtgärdstrappa för konsekvenser

Steg 1: Första Varning

- **Situation:** Mindre allvarlig incident av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling
- **Åtgärd:** Skriftlig varning utfärdas. Studerande informeras om överträdelsen och konsekvenserna av ytterligare överträdelser.
- **Följder:** Överträdelsen och varning dokumenteras av IHM.

Steg 2: Andra Varning

- **Situation:** Uppprepning av mindre allvarliga incident av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling eller en större allvarligare incident.
- **Åtgärd:** En andra skriftlig varning utfärdas. Möte med utbildningsledare och utbildningschef för diskussion kring beteendet och hur det kan förbättras.
- **Följder:** Överträdelsen och varning dokumenteras av IHM. Eventuell begränsning av tillgång till vissa faciliteter eller aktiviteter.

Steg 3: Tredje varning eller avstängning vid allvarliga överträdelse av likabehandlingsplan

- **Situation:** Upprepade incidenter av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling eller en särskild allvarlig incident.
- **Åtgärd:** Tredje varning eller omedelbar avstängning, beroende på allvaret i incidenten.
- **Följder:** Incidenten och varning dokumenteras av IHM. Avstängning från studier och/eller vissa skolaktiviteter för en bestämd period.

Åtgärdstrappa för bättring

Efter första varningen: Den studerande kan begära en omprövning av varningen efter visad förbättring över en period på två månader. Detta inkluderar inga ytterligare incidenter och positiv feedback från lärare och personal.

Efter andra varningen: En omprövning kan övervägas efter sex månader, deltagande i relevanta workshops eller rådgivningssessioner, och en positiv bedömning från utbildningsledare och utbildningschef.

Efter tredje varningen eller avstängning: Möjligheten att återintegreras i skolmiljön kräver en grundlig utvärdering, inklusive möten med utbildningsledare och utbildningschef samt eventuellt annan professionell behörig person. En individuell plan för återinträde och fortsatt uppföljning skapas.