

# Glokalas likabehandlingsplan 2017/2018

- en handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling

## 1. INLEDNING & VISION

*Vi gör folkbildning genom kurser, sociala och politiska projekt och gemensamma platser för att bidra till hållbar samhällsutveckling och tillvaratagande av varje deltagares potential och kreativitet.*

*Vår vision är en värld där alla vågar vara nyfikna. Tillsammans skapar vi ny kunskap för ett jämlikt och solidariskt Malmö.*

Glokala Folkhögskolan i Malmö vill vara ett föredöme i medskapandet av den glokala staden. Vi vill skapa ett samhälle där alla människor har möjlighet att utvecklas och leva sin fulla kapacitet.

Därför är det viktigt att vi som är deltagare på skolan, pedagoger eller på annat sätt är involverade i föreningens eller i folkhögskolans verksamhet känner till våra rättigheter. Denna likabehandlingsplan syftar till att vi ska ha en förståelse för hur diskrimineringslagen skyddar oss, samt hur vi ska agera när vi blir utsatta för eller ser någon annan utsättas för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vår förhoppning är att vi alla ska vara med och utforma denna plan, så att den utgår från våra verkligheter. Skolan kommer kontinuerligt att utvärdera hur vi arbetat förebyggande och främjande för att motverka diskriminering.

## 2. BEGREPP

### **Diskrimineringslagen**

Enligt Diskrimineringslagen 2008:567 sker diskriminering när personal på en skola behandlar en kursdeltagare eller sökande till en kurs sämre än andra, och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (se de 7 punkterna nedan).

Glokala Folkhögskolan är skyldig att följa Diskrimineringslagen, som innebär att deltagare och personal skall vara skyddad från all form av diskriminering och trakasserier på grund av:

1. kön
2. könsidentitet eller könsuttryck

3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

## Definitioner

**Diskriminering** är när någon blir behandlad på ett sämre, nedvärderande eller kränkande sätt p.g.a. någon av diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Direkt diskriminering kan vara att en deltagare särbehandlas på grund av kön, t.ex. att en sökande inte blir antagen pga graviditet. Indirekt diskriminering kan vara att en deltagare inte kan följa med på en aktivitetsdag för att hen sitter i rullstol.

Endast den som är i en överordnad maktposition kan diskriminera, t.ex. en lärare mot en deltagare eller rektor mot personal. Negativ särbehandling mellan personer i samma position kallas istället trakasserier eller kränkningar. Om en studerande trakasserar en annan, och personal på skolan känner till det, är skolan skyldig till diskriminering om den inte reder ut och åtgärdar det som hänt.

**Trakasserier** kallas det när någon gör eller säger något som kränker någons värdighet och det hänger ihop med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara slag, knuffar, hot, nedsättande kommentarer, könsord, öknamn, utfrysning, miner, suckar, lappar, sms och så vidare. Det är även trakasserier om beteendet beror på att en deltagares familjemedlem har en viss sexualitet, religion, ålder, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning. Detsamma gäller om någon felaktigt tror att en person tex har en viss religion och diskriminerar den utifrån det. Trakasserier kan utföras av deltagare mot personal, mellan deltagare eller mellan personal.

**Sexuella trakasserier** anspelar på sex. Till exempel tafsande, skämt, förslag och blickar. Så fort beteendet är ovälkommet och uppfattas som kränkande är det sexuella trakasserier.

**Kränkande behandling** är samma sak som trakasserier, men kallas så när beteendet inte hänger ihop med någon diskrimineringsgrund. Både personal och deltagare kan utsätta andra för kränkande behandling.

**Repressalier** kallas det om skolan bestraffar eller behandlar en deltagare negativt på grund av att deltagaren har anmält diskriminering eller klagat på

trakasserier/kränkande behandling. Det är helt förbjudet för skolan att använda repressalier.

### **3. UTVÄRDERING AV PLANEN**

Det är viktigt att arbetet med likabehandlingsplanen utvärderas varje år för att den ska kunna göras bättre och verkligen göra skillnad i skolans verksamhet. Därför har vi rutiner för hur planen ska utvärderas där vi frågar oss om åtgärderna och insatserna i planen haft avsedd effekt. Utvärderingen blir sedan utgångspunkten för den nya planen.

#### **Förra planens utvärdering**

I varje ny plan ska utvärdering av förra årets plan finnas med. Det ska beskrivas hur förra planen utvärderades, vilka som deltog och vad resultatet blev.

Tidigare planer har inte utvärderats men i och med den normkritiska fortbildningen för personalen under 2014 och 2015 såg vi ett behov av en likabehandlingsplan som verkligen är ett stöd för ett aktivt likabehandlingsarbete i skolans verksamhet. Med hjälp av Ungdom mot Rasism och projektet "Normkritiska rättigheter" fick vi hjälp att starta arbetet med en ny normkritisk likabehandlingsplan.

I utvärderingen bör dessa frågor behandlas:

- Vilka insatser och åtgärder har genomförts?
- Har de haft den effekt som eftersträvats? Varför/Varför inte?
- Har planen funnits tillgänglig för alla och har deltagarna varit delaktiga i arbetet med planen?

#### **Utvärdering av årets plan**

Årets plan ska utvärderas senast i mitten av juni 2018.

Planen ska utvärderas så här:

- av skolans deltagare genom frågor i terminsutvärderingen ht -17 och vt-18.
- i varje klass genom samtal på lektion med klasslärare under andra delen av vt-18.
- i studeranderådet under andra delen av vt-18.
- av lärare och annan personal på avslutningsveckorna för personal vt-18.

## Ansvarig

Ansvarig för att årets plan utvärderas är rektor med stöd av likabehandlingsgruppen. Rektor delegerar till lärare för utvärdering med deltagarna, till ansvarig för terminsutvärderingen och till ansvarig för studeranderådet.

## 4. FRÄMJANDE INSATSER

De främjande insatserna ska på olika sätt främja respekten för allas lika värde och för demokratiska värderingar, för att skapa en trygg och utvecklande skolmiljö för alla deltagare & all personal. Detta arbete ska ske brett och oavsett om skolan har problem med något specifikt område.

Under läsåret 2017/2018 lägger vi på Glokala folkhögskolan fokus på genus, sexualitet och rasism.

Diskrimineringsgrund	Aktivitet: Vad ska göras?	När ska det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?	När ska det utvärderas och hur?
Alla	Metodbank: vi påbörjat arbetet med att skapa en metodbank för att jobba med normkritik och likabehandling på skolan. Detta läggs upp som en öppen resurs på skolans hemsida.	Detta är ett pågående arbetet, men under hösten -17 ska vi ha skrivit in de materiell/övningar vi använt oss av hittills.	Rektor	En systematisering & kunskapsutjämning när det gäller didaktiska & metodologiska frågor kring likabehandling & normkritik	Vid vt-18's slut på gemensamma dagarna.
Alla	Vi bjuder under läsåret in personer från Vardagens civilkurage eller Teater Reagera, för att öka vår och våra deltagares kompetens att bryta & gå emot	Senast vid vt-17's slut.	Rektor	Öka vår och våra deltagares kompetens att bryta & gå emot diskriminering i stunden.	Vi lägger in i terminutvärderingarna vad deltagarna tyckte om att delta på dessa dagar.

	diskriminering i stunden.				
Etnisk tillhörighet, kön & sexuell läggning.	Vi lägger under läsåret in föreläsningar med externa föreläsare som tar upp rasism, genus och sexualitet. All personal & deltagare deltar. Förslag på föreläsare: Jallow Momodo, Selma & Anna, Hej Blekk!	Utspridda över läsåret 16/17.	Likabehandlingsgruppen / Rektor	Kunskapsutjämning & ny information kring dessa diskrimineringsområden för alla på skolan.	Vi lägger in i terminsutvärderingarna vad deltagarna tyckte om att delta på dessa dagar.
Alla	All personal deltar vid minst en verkstad då vi reflekterar kring vår undervisning/arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna. Under läsåret 16/17 lägger vi fokus på genus, sexualitet & rasism. Alla gör sina egna matriser (som denna, men med fokus på sitt eget arbete) för läsåret	Någon verkstad under hösten/våren	Likabehandlingsgruppen / Rektor	All personal ska regelbundet reflektera och planera in i sin verksamhet hur det ska främja likabehandling på skolan.	Vi stämmer av vid terminsslut i dec och juni hur arbetet gått.
Etnisk tillhörighet, kön	Allmän kurs deltar regelbundet vid Antirasistiska filmdagens filmvisningar på Panora. Med tema som tex FN-dagen, avskaffandet av slaveriet, kolonialism, samernas nationaldag mm.	Löpande under året.	Kursans variga vid allmän kurs.	Att deltagarna vid allmän kurs får kunskap och får möjlighet att reflektera och samtal kring etnisk tillhörighet och kön som diskrimineringsgrund.	Vi lägger in i terminsutvärderingarna vad deltagarna tyckte om att delta på dessa dagar.
Alla	Gå igenom planen	Någon av	Kursans	Alla deltagare på	Pedagogerna

	tillsammans med deltagarna i början av terminen, så att de får ta del av vårt likabehandlingsarbete & komma med input.	de två första veckorna på ht-17.	variga & mentorer.	skolan ska känna till vår likabehandlingsplan & vad som konkret ska göras under året. Deltagarna ska kunna påverka innehållet i planen.	som gjort detta stämmer av med varandra som en del av en verkstad om likabehandling och ev synpunkter som kommit in i planen förmedlas till likabehandlingsgruppen/rektor så att planen ev kan uppdateras

## 5. KARTLÄGGNING

Kartläggning görs för att veta vilka problem skolan har med diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utifrån resultaten och analysen av kartläggningen planeras förebyggande åtgärder.

### Kartläggningsmetoder

De kartläggningsmetoder Glokala valt att använda för läsåret 2017/2018 är

- skriftliga kursutvärderingar
- strukturerat samtal mellan lärare och deltagare
- strukturerat samtal mellan studeranderåd och kurator
- genomgång av "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling" och incidentrapporter.

#### 1. Skriftliga kursutvärderingar

Glokala genomför enkäter där vi kartlägger deltagarnas trivsel i skolan.

I dessa enkäter finns frågor som tar upp var och en av diskrimineringsgrunderna.

Utvärderingarna besvaras anonymt en gång per termin.

#### 2. Strukturerat samtal mellan lärare och deltagare

Syftet med de strukturerade samtalen är att få information om stämningen på skolan och om händelser som av deltagarna upplevs som trakasserier, kränkande behandling och diskriminering.

Mentorer/ kursansvarig i våra på-plats utbildningar ska vid enskilda samtal (ex vid mentorssamtal) varje termin kartlägga den diskriminering, kränkande behandling och trakasserier respektive deltagare upplever. Relevant information från samtalet tas vidare från läraren till rektor och likabehandlingsgruppen.

I distansutbildningarna ser kursansvarig till att deltagarna får information om skolans likabehandlingsplan och vart deltagarna kan vända sig för att anmäla eventuella upplevelser av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier inom ramen för kursen. Kursens pedagoger är även uppmärksamma på tonen i de digitala kursplattformarna och vid kursträffar.

### **3. Strukturerade samtal i studeranderåd**

Vid ett studeranderåd per termin ska studeranderådets upplevelser av diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på skolan kartläggas. Detta sker genom ett strukturerat gruppsamtal. Kurator medverkar.

### **4. Genomgång av incidentrapporter och anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling**

I slutet av varje läsår ska fjolårets dokumentation av incidenter av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling gås igenom. Rektor ansvarar. Glokalas likabehandlingsgrupp analyserar åtgärder och utfall.

### **Områden som berörs i kartläggningen**

De områden som kartläggningen i årets plan berör är kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder, kränkande behandling och trakasserier. Glokala väljer att beröra alla diskrimineringsgrunder eftersom olika diskrimineringsgrunderna ofta stärker varandra.

### **Hur deltagarna involveras i kartläggningen**

Glokalas deltagare involverades i kartläggningen 2016/2017 genom att svara på kursutvärderingen, genom mentorssamtal, i undervisningssammanhang och via eventuella incidentrapporter och blanketten "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling"

Deltagarna involveras i kartläggningen 2017/2018 genom att svara på kursutvärderingen, genom mentorssamtalen, genom studeranderådet, i undervisningssammanhang och via eventuella incidentrapporter och blanketten "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling"

## **Hur personalen involveras i kartläggningen**

Personalen involverades i kartläggningen 2016/2017 genom att medverka i verkstäder som berört planen och likabehandlingsarbete.

Personalen ska involveras i kartläggningen 2017/2018 genom deltagande i verkstäder med fokus på likabehandling samt eventuella incidentrapporter och "anmälan om diskriminering och kränkande behandling".

## **6. RESULTAT OCH ANALYS**

Likabehandlingsarbetet på skolan har under läsåret 16/17 delvis pga av rektorsbyte och tidsbrist inte varit så aktivt. Det har inte funnits en likabehandlingsgrupp och rektor har inte prioriterat detta arbete.

### **Genomförda främjande insatser**

Under 16/17 har delar av de planerade främjande insatserna genomförts. Vid läsårsstarten gjorde ett stort arbete att jobba med likabehandlingsplanen och att aktivt sätta igång tankar kring diskriminering och likabehandling med alla kursdeltagare.

#### **1. Verkstäder med personalen**

Under ht-16 och vt-17 deltog personalen i 2 verkstäder med fokus på likabehandlingsplanen. Vi jobbade med gemensam planering av detta arbetet på personaldagarna i augusti. Vi gjorde också kursvis en gemensam planering och översyn kring hur vi ville jobba med främjande insatser och likabehandling i respektive kurs. En matris för denna kartläggning användes. Detta arbetet följdes också sedan upp under vårterminen.

#### **2. Kursutvärderingarna**

I kursutvärdering vid terminsslutet ht- 16 & vt-17 fick deltagarna ta ställning till om de "har upplevt negativ särbehandling eller diskriminering i kontakt med skolan pga..." de 7 diskrimineringsgrunderna. En kunde välja mellan *ofta*, *ibland*, *sällan* och *inte alls*.

Varje lärarlag har läst och diskuterat enkätsvaren av kursutvärderingarna. Efter höstens kursutvärderingar genomfördes även ett samtal hela personalgruppen utifrån enkätsvaren. Det har inte skett en övergripande, systematisk analys av förra läsårets enkätvar.



### **3. MR-dagarna**

Alla deltagare och delar av personalen på Allmän kurs samt Glokala Tankesmedjan deltog på Männsliga Rättighetsdagarna i Malmö.

### **4. Normkritisk dag**

Vi genomförde en normkritisk temadag under vt-17, som var otroligt intressant och väckte mycket diskussion, både bland deltagare och personal. Tyvärr deltog bara deltagare från AK, samt några från Filmlinjen. Många i personalen deltog inte heller.

### **5. Antirasistiska filmdagar**

Allmän kurs deltog under läsåret 16/17 vid 5 tillfällen i antirasistiska filmdagars filmvisning med efterföljande samtal och diskussion i klasserna.

### **Planerade främjande insatser som inte genomförts**

Vi har haft som målsättning att jobba fram en digital metodbank för hur en kan jobba med likabehandling och mot diskriminering. Detta skulle också läggas upp på Glokala.se Det har inte, pga tidsbrist, skett under året.

Vi planerade också flera gemensamma folkbildande tillfällen för hela skolan, dvs för deltagare och personal. Dessa främjande insatser har inte genomförts och kommer att föras in i planeringen för främjande insatser läsåret 17/18.

## **6. FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER**

För att undvika diskriminering, trakasserier och kränkningar ska Glokala också arbeta förebyggande, utifrån de redan definierade problem och risker som finns enligt kartläggningen.

Under 2016/2017 gjorde vi inte en systematisk kartläggning, men genom utvärderingar samt informella samtal & mentorssamtal vet vi att sexuella trakasserier, homofobi och hot om våld har förekommit på skolan. Kvinnliga deltagare har känt sig obekväma i korridoren, samt fått kommentarer och blickar. I klassrummen har det stundtals uppkommit diskussioner med homofoba drag. Det har uppstått aggressioner mellan deltagare, och deltagare på skolan har också blivit hotade av tidigare anhöriga med besöksförbud.

Ett sätt att arbeta förebyggande är att redan vid kursstart lyfta skolans värdegrund, samt gå igenom likabehandlingsplanen.

En annan viktig förebyggande åtgärd är att berätta exempel på den diskriminering, de trakasserier och kränkningar som tidigare skett. Detta för att förtydliga för alla att skolan inte accepterar sådant beteende, och att det finns en handlingsplan för att stötta dem som utsätts för kränkande behandling. Detta sker lämpligen också vid kursstart.

En ytterligare viktig åtgärd är att alla vid kursstart ska bli informerade om skolans handlingsplan vid hot om våld. Alla ska veta exakt vad som ska göras när våldsamma situationer uppstår och hur detta anmäls.

Varje kursansvarig har ansvar för att dessa förebyggande åtgärder genomförs. Om man inom sin klass vill jobba vidare med åtgärder kan hela klassen tillsammans komma fram till sätt att arbeta med dessa problem. Syftet är att alla ska känna sig trygga på skolan, och veta hur vi agerar ifall detta inte är fallet.

Alla åtgärder ska utvärderas så vi vet huruvida åtgärden bidrog till ökad trygghet.

Åtgärderna ska vara konkreta och anpassas efter deltagarnas behov, de ska vara så tydliga att deras effekt går att utvärdera. Det ska skrivas i planen vad som ska göras, när och varför. Det ska även framgå vem som är ansvarig och hur åtgärden ska utvärderas. Det är viktigt att både personal och deltagare deltar i planeringen av det förebyggande arbetet. Detta planeras att göra under de första två veckorna på ht-17.

## **7. RUTINER FÖR AKUTA SITUATIONER**

### **För deltagare:**

Hör eller ser du något under skoltid som du upplever är diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier? Det kan vara större händelser eller vara saker som du ser som mindre allvarliga samt händelser som redan löst sig mellan de inblandade.

1. Anmäl muntligt. Kontakta din mentor. Om du inte kan eller vill prata med din mentor, prata med rektor direkt. Beskriv vad som hänt, mellan vilka personer och om det löstes, hur?
2. Anmäl skriftligt. Fyll i blanketten "anmälan gällande diskriminerande och kränkande behandling"! Du hittar blanketten [här!](#) De finns också inne på stora toaletten. Lägg blanketten i rektorns brevlåda i korridoren på vån 2. Du lämna in den skriftliga anmälan anonymt eller med ditt namn.

## **För personal:**

### Inkomna anmälningar från deltagare:

1. Lyssna utan att döma. Anta att din deltagare berättar sanningen.
2. Uppmuntra deltagaren att delge information om händelsen: Vilka var inblandade? Vad hände/vad sades? Hur löstes det? Anteckna gärna.
3. Skriv ner händelsen på en incidentrapport eller blanketten "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling" och lämna i rektors postlåda.

### Incidenter mellan personal:

1. Anmäl muntligt. Prata med rektor. Beskriv vad som hänt, mellan vilka personer och om/hur det löstes.
2. Anmäl skriftligt. Fyll i en incidentrapport eller blanketten "anmälan gällande diskriminerande och kränkande behandling"! De finns inne på stora toaletten, kan laddas ner från vår gemensamma drive och hittas också på skolans hemsidan [här!](#) Lägg rapporten i rektorns postlåda. Du lämna in den skriftliga anmälan anonymt eller med ditt namn.

## **För rektor:**

Fatta beslut om disciplinära åtgärder kopplat till incidenten/händelsen, i enlighet med våra styrdokument.

## **AVSLUTANDE**

Vi vill att Glokala ska vara en plats för alla, där alla kan få vara den en vill vara, kan känna sig trygg och få möjlighet att utvecklas. Nyfikenheten som vi pratar om i vår vision tror vi är fundamental för att vi ska hålla våra sinne öppna och våga möta nya perspektiv och faktiskt omvärdera det vi tidigare hållit för sant - det är så vi lär oss nya saker. Likabehandlingsarbetet är en viktig pusselbit i att skapa den platsen, den skolan.