

Glokala likabehandlingsplan 2018/2019

- 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 globala 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.

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 2019.

Planen ska utvärderas så här:

- av skolans deltagare genom frågor i terminsutvärderingen ht-18 och vt-19.
- i varje klass genom samtal på lektion med klasslärare under andra delen av vt-19.
- i studeranderådet under andra delen av vt-19.
- av lärare och annan personal på avslutningsveckorna för personal vt-19.

Dessutom kan revidering av planen komma att ske när vi gör halvårsuppföljning i samband med personaldagarna i december 18/ januari 19.

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 2018/2019 lägger vi på Glokala folkhögskolan fokus på tillgänglighet och anti-rasistiskt arbete.

Diskrimineringsgrund	Aktivitet: Vad ska göras?	När ska det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?	När ska det utvärderas och hur?
Alla	Metodbank: Vi fortsätter arbetet med att skapa en metodbank för att jobba med normkritik och likabehandling på skolan.	Detta är ett pågående arbetet.	Rektor	En systematisering & kunskapsutjämning när det gäller didaktiska & metodologiska frågor kring likabehandling & normkritik.	Vid vt-19's slut på gemensamma dagarna.
Alla	Vi bjuder under vårterminen 2019 in personer från Vardagens civilkurage eller Teater Reagera, för att öka vår och våra deltagares kompetens att bryta & gå emot diskriminering i stunden.	Senast vid vt-19'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.
Etnisk tillhörighet	Gemensam dag med storföreläsning Högerpopulismens, rasismens och fascismens frammarsch i västvärlden idag med Anders Neergard.	Augusti 18	Anna A	Öka våra och våra deltagares kunskap samt ge möjlighet till reflektion och samtal kring etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund.	Kvalitativ uppföljning genom samtal i klasserna.
Etnisk tillhörighet	Vi lägger under läsåret in föreläsning	Augusti 2018	Rektor	Kunskapsutjämning & ny information	Utvärderas digitalt efteråt.

	med extern föreläsare som tar upp diskriminering och rasism. All personal deltar.			kring dessa diskrimineringsområden för alla på skolan.	
Alla	Vi tar fram en anti-diskriminerande plan för rekrytering av personal. Personal deltar i processen genom sociokrati.	Dec 2018	Lisa P	Anti-diskriminerande rekrytering och en mer representativ personalgrupp.	Utvärdering december.
Funktion	Extern föreläsning med Jenny Edvardsson kring inkluderande pedagogik.	Januari 2019	Rektor	Kunskapsutjämning och konkreta pedagogiska tips kring inkluderande undervisning utifrån funktion som diskrimineringsgrund,	Utvärderas digitalt efteråt.
Alla	All personal erbjuds möjlighet att delta vid handledning fyra tillfällen under HT 18.	December 2018	Rektor Kurator	Utveckla yrkeskompetensen, stärka det professionella handlings sättet, samt att stärka relationer och samarbete inom handledningsgruppen.	Kvalitativ utvärdering i samband med sista handledningstillfället.
Alla	Delar av personalen erbjuds möjlighet till fortbildning i motiverande samtal (MI).	Februari 2019	Rektor	Utveckla yrkeskompetens.	Utvärderas i samband med utbildningen.
Alla	All personal deltar vid minst en verkstad då vi reflekterar kring vår undervisning/arbete kopplat till de olika diskrimineringsgrunderna. Under läsåret	Någon verkstad under våren 2019.	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 juni hur arbetet gått.

	18/19 lägger vi fokus på tillgänglighet & antirasism. Alla gör sina egna matriser (som denna, men med fokus på sitt eget arbete) för läsåret				
Etnisk tillhörighet, kön	Allmän kurs deltar regelbundet vid Antirasistiska filmdagars 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 tillsammans med deltagarna i början av terminen, så att de får ta del av vårt likabehandlingsarbete & komma med input.	Någon av de två första veckorna på ht-18.	Kursans variga & mentorer.	Alla deltagare på skolan ska känna till vår likabehandlingsplan & vad som konkret ska göras under året. Deltagarna ska kunna påverka innehållet i planen.	Pedagogerna som gjort detta stämmer av med varandra som en del av en verkstad om likabehandling och ev synpunkter som kommer in i planen förmedlas till 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 2018/2019 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.
- uppföljning personaldagar.

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.

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. Rektor analyserar åtgärder och utfall.

5. Uppföljning personaldagar

Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet och analys av likabehandlingsarbetet samlar rektor in information från personalen av genomförda insatser under året, detta kan ske genom samtal och/eller enkät.

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. Lokala väljer att beröra alla diskrimineringsgrunder eftersom olika diskrimineringsgrunderna ofta stärker varandra.

Hur deltagarna involveras i kartläggningen

Glokals deltagare involverades i kartläggningen 2017/2018 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 2018/2019 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 2017/2018 genom att medverka i verkstäder som berört planen och likabehandlingsarbete och genom att besvara en enkät i slutet av läsåret.

Personalen ska involveras i kartläggningen 2018/2019 genom deltagande i verkstäder med fokus på likabehandling samt eventuella incidentrapporter och "anmälan om diskriminering och kränkande behandling" samt uppföljning i samband med personaldagarna.

6. RESULTAT OCH ANALYS

Likabehandlingsarbetet under föregående läsåret 2017/2018 leddes av rektor.

Genomförda främjande insatser

Under 17/18 har delar av de planerade främjande insatserna genomförts. I september 2017 gjorde ett uppstartsarbete att jobba med likabehandlingsplanen och att aktivt sätta igång tankar kring diskriminering och likabehandling bland personalen.

1. Verkstäder med personalen

Under ht-17 och vt-18 deltog personalen i tre 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. En av verkstäderna var en föreläsning med Berit Larsson från Kvinnofolkshögskolan. En av verkstäderna var en halvdag tillsammans med Malmö mot Diskriminering. Verkstaden med Malmö mot Diskriminering följdes upp på ett personalmöte.

2. Kursutvärderingarna

I kursutvärdering vid terminsslutet ht-17 & vt-18 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. Det har inte skett en övergripande, systematisk analys av förra läsårets enkätsvar.

3. Ny arbetsgrupp kring ohälsa

En sociokratisk cirkel med domänen ohälsa påbörjade sitt arbete under vårterminen 18 och påbörjade en kartläggning av bland annat ohälsa kopplat till diskrimineringsgrunderna.

4. Fortbildning diskrimineringsgrund: funktion

Personalen deltog i fortbildning kring ADHD i samband med personaldagarna juni 2018. En personaldag på samma tema ställdes in pga snöoväder.

5. Antirasistiska filmdagar

Allmän kurs deltog under läsåret 17/18 i antirasistiska filmdagars filmvisning med efterföljande samtal och diskussion i klasserna.

6. Seminarium Slavhandelns arv

Personalen deltog i seminariet Slavhandelns arv som arrangerades i oktober 2017 av Malmö Stad, Pedagogisk Inspiration, ABF Malmö (Arbetarnas bildningsförbund) och Malmö mot Diskriminering (MmD).

7. Likabehandlingsarbetet i klasserna

11 av pedagogerna har angett att de har gått igenom likabehandlingsplanen i klasserna. Mentorerna i våra på plats utbildningar har haft enskilda samtal för att

kartlägga diskriminering. I Allmän kurs har förhållningsregler/socialt kontrakt processats fram genom en gemensam dag tillsammans med skolans kurator.

Exempel på aktiviteter som genomförts i de olika klasserna är:

- feministiskt självförsvar,
- struktur i klassrummet för att jämna ut det utrymme som olika deltagare tar,
- filmvisning 8 mars,
- producerat filmer med normkritiskt perspektiv,
- gått igenom diskrimineringslagen,
- deltagarna har skrivit en intersektionell analys,
- extern föreläsning om romsk historia och antiziganism,
- extern föreläsning om mänskliga rättigheter,
- extern föreläsning om rasism,
- samtal om klass,
- kopplat antidiskriminering till temat Brott och straff,
- teater och diskussion om diskriminering,
- diskuterat diskriminering i media,
- uppföljning me too,
- extern föreläsare HBTQIA,
- diskuterat normer,
- deltagit i MR-dagarna.

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. Vid en verkstad arbetade arbetslagen med dokumentation men det som är dokumenterat har ej spridits.

Vi planerade också för gemensamma folkbildande tillfällen för hela skolan, dvs för deltagare och personal med syfte att bryta diskriminering i stunden. Dessa främjande insatser har inte genomförts och kommer att föras in i planeringen för främjande insatser läsåret 18/19.

Det framkom i utvärderingen bland personalen att likabehandlingsplanen inte utvärderats under slutet av vårterminen.

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.

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-18.

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.

Likabehandlingsplanen senast uppdaterad: 20 september 2018