

Glokalas likabehandlingsplan 2019/2020

- en handlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling

1. Inledning och 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 rättvist samhälle där alla människor är lika värda och har samma 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 fungerar 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 t.ex. 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 sommaren 2020.

Planen ska utvärderas så här:

- av skolans deltagare genom frågor i terminsutvärderingen ht-19 och vt-20.
- i varje klass genom samtal på lektion med klasslärare under andra delen av vt-20, utvärderingsunderlag skall användas.
- av lärare och annan personal på avslutningsveckorna för personal vt-20, utvärderingsunderlag skall användas
- om möjligt skall planen utvärderas genom gruppsamtal med extern handledare. Om detta inte är möjligt att genomföra läsåret 19/20 skall vi under året planera för att genomföra detta nästkommande läsår.

Dessutom kan revidering av planen komma att ske när vi gör halvårsuppföljning i samband med personaldagarna i januari 20.

Diskriminerings grund	Aktivitet: Vad ska göras?	När skall det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?
Alla	Likabehandlingsplanen skall utvärderas genom separat enkät, Skriftliga kursutvärderingar är ett sätt att både utvärdera och kartlägga.	November och April (detta planeras i anslutning till mentorssamtal)	Rektor	Utvärdera om planen funnits tillgänglig för alla deltagare. Utvärdera om planen haft effekt.

Alla	Om möjligt utvärdera planen med hjälp av extern person redan under läsåret 19/20	VT 2020		Kontinuerligt undersöka stämningen, mående eller behov i klasserna som en del av utvärdering.
Alla	Utvärdering av höstens verkstäder med likabehandling och sedan av vårens verkstäder.	Januari 2020 Juni 2020	Process- handledare	Utvärdera kvalitén på verkstäderna.
Alla	Utvärdering (muntligt) klassvis. Utvärderingen kan ske med hjälp av följande mall .	Andra delen av VT 20	Klasslärare	Utvärdera om planen funnits tillgänglig för alla deltagare. Utvärdera om planen haft effekt.
Alla	Utvärdering personaldagar med hjälp av följande utvärderingsunderlag . Utvärderingsunderlaget kan uppdateras på exv verkstadstid. Uppföljning personaldagar är ett sätt att både utvärdera och kartlägga.	Juni 2020	Rektor	Utvärdera om planen funnits tillgänglig för alla deltagare. Utvärdera om planen haft effekt.
Alla	Sammanställa rapport till styrelsen årligen eller efter beslut från styrelsen.	Augusti 2020	Rektor	Åtterrapporering

Ansvarig

Ansvarig för att årets plan utvärderas är rektor. Rektor delegerar till lärare för utvärdering med deltagarna.

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 2019/2020 lägger vi på Glokala folkhögskolan fokus på att systematisera sitt likabehandlingsarbete (göra det vi säger att vi ska göra) och tränar oss i att använda olika metoder för att främja likabehandling. Vi kommer också att kontinuerligt ha samtal inom personalgruppen om olika situationer som uppstått i och utanför klassrummet, syftet är att lära av varandra kring situationer som har känts svåra att hantera.

Nr	Diskrimierings-grund	Aktivitet: Vad ska göras?	När ska det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?	När ska det utvärderas och hur?
1	Alla	Systematisera arbetet med likabehandlingsplanen genom 9 verkstäder (en per månad) under läsåret 2019/2020. Förutom fokus på likabehandlingsplanen arbetar vi också med implementeringen av värdegrunden (punkt 3). I detta arbete tar vi hjälp av en utomstående processledare. Under dessa verkstäder arbetar vi bla med case.	Juni 2020	Rektor	En systematisering & kunskapsutjämning när det gäller exempelvis metodologiska frågor kring likabehandling & normkritik.	Vid vt-20's slut på gemensamma dagarna.
2	Alla	Systematisera arbetet med likabehandlingsplanen genom framtagande av ny rutin för rektor och samtalsmallar.	Augusti 2019	Rektor	En systematisering av arbetet och ökad rättssäkerhet.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2020.
3	Alla	Systematisera arbetet med likabehandlingsplanen	Juni 2020	Styrelsen	Att Glokals värderingar genomsyrar vårt	Utvärderas först sommaren

		<p>genom framtagandet av en värdegrund som arbetet kan utgå ifrån.</p> <p>Att arbeta med värdegrunden på verkstadstillfällena.</p>			likabehandlingsarbete.	2021 då ett helt läsår kunnat genomföras med en värdegrund i botten.
4	Alla	<p>Gå igenom planen tillsammans med deltagarna i början av terminen, så att de får ta del av vårt likabehandlingsarbete & komma med input (inputen kan vara i form av förslag på aktiviteter för att lyfta de här frågorna på skolan.).</p> <p>För denna genomgång skall stödmaterial finnas tillgängligt.</p>	<p>Någon av de två första veckorna på ht-19. En kontinuerlig uppföljning ca 1 gång mån/klassråd</p>	<p>Kursansvariga & mentorer.</p> <p>Rektor tar fram stödmaterial.</p>	<p>Alla deltagare på skolan ska känna till vår likabehandlingsplan. Deltagarna ska kunna påverka innehållet i planen genom att lämna förslag direkt till kurshandledare eller under studeranderåd.</p>	<p>Pedagogerna 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 rektor så att planen ev kan uppdateras</p>
5	Alla	<p>Samtal klassvis med kurator kring rättigheter - för alla på plats-kurser.</p>	<p>Sista september 2019</p>	<p>Kurator</p>	<p>Alla deltagare på skolan skall känna till sina rättigheter och kunna identifiera kränkningar.</p>	<p>I samband med kursutvärderingen ht 19.</p>
6	Alla	<p>Mentorssamtal - 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</p>	<p>VT20 (därefter skall enkäten skickas ut)</p>	<p>Mentor</p>	<p>Kartlägga den diskriminering, kränkande behandling och trakasserier respektive deltagare upplever.</p>	<p>I samband med att planen utvärderas sommaren 2020.</p>

		läraren till rektor.				
7	Alla	Klassgenomgång av HTs kursutvärderingsresultat (cirkeldiagramen)	början av VT20	klassansvarig	Deltagare ska få insyn i hur det ser ut.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2020.
8	Alla	Fortbildning och gemensamt erfarenhetsutbyte kring bedömning på allmän kurs.	Juni 2020.	Rektor	Ett normkritiskt/&maktkritiskt förhållningssätt till bedömning och pedagogisk dokumentation.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2020.
9	Alla	Kontinuerligt (på arbetslagstid) ta upp elevvård och stämningar i klassrummet och diskutera hur vi kunde agerat och varför en deltagare kan ha känt sig kränkt. Vid behov med handledning. och Kontinuerligt (på arbetslagstid) ta del av relevanta anmälningarna som uppkommer och diskutera hur vi kunde agerat och varför en deltagare kan ha känt sig kränkt. Vid behov med handledning.	arbetsgruppsmöte	alla som deltar	Transparens, förebyggande pedagogiskt och psykosocialt arbete och att lära av våra deltagare.	terminsvis
10	Alla	Slutföra och implementera policy för anti-diskriminerande och inkluderande rekrytering av personal	December 2019	Rektor	Anti-diskriminerande rekrytering	Rektor i dialog med facklig part, löpande när den implementeras
11	Funk	Föreläsning med	Augusti	Rektor	Ökad kunskap om	På personalens

tion	Hanna Hildeman fr organisationen "Hjärnkoll" som pratar om erfarenheter av att leva med psykisk ohälsa och ADHD och hur detta kan påverka en i lärandesituationer.	2019	r	psykisk ohälsa och neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och dess påverkan på lärandet	gemensamma dagar i juni 2020
------	--	------	---	--	------------------------------

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 2019/2020 är

- separat utvärdering genom enkät
- strukturerat samtal mellan lärare mentor/kursansvarig och deltagare
- samtal mellan klasser på plats och kurator
- genomgång av "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling" och incidentrapporter och hanteringen av dessa.
- 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.

Skriftliga kursutvärderingar är ett sätt att både utvärdera och kartlägga.

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. Mallen används som stöd.

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. Samtal klassvis med kurator

Vid ett klassrumsbesök under vårterminen besöker kuratorn klasserna och samtalar om rättigheter, följer upp likabehandling och upplevelser av diskriminering. Samtalen dokumenteras. Detta sker genom gruppsamtal.

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 och resultatet av dessa. Rektor ansvarar.

5. Uppföljning personaldagar

Som en del av det systematiska kvalitetsarbetet och analys av likabehandlingsarbetet samlar rektor in information från den pedagogiska personalen av genomförda insatser under året, detta kan ske genom samtal och/eller enkät. Tillsammans gör personalen en analys och arbetar fram en ny plan.

Uppföljning personaldagar är ett sätt att både utvärdera och kartlägga.

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 de olika diskrimineringsgrunderna ofta stärker varandra.

6. Resultat och analys

Likabehandlingsarbetet under föregående läsår 2018/2019 leddes av rektor.

Genomförda främjande insatser

Under 18/19 har delar av de planerade främjande insatserna genomförts.

1. Verkstäder med personalen

I augusti 2018 gjordes ett uppstartsarbete att jobba med likabehandlingsplanen och att aktivt sätta igång tankar kring diskriminering och likabehandling bland personalen. Detta gjordes genom en föreläsning med Rudy Mengesha om rasism. Därefter följde ett verkstadstillfälle med genomgång av likabehandlingsplanen. Vi gjorde då kursvis en gemensam planering och översyn kring hur vi ville jobba med främjande insatser och likabehandling i respektive kurs. En verkstad

genomfördes under vårterminen 2019 med Gabrielle Högstadius från Kvinnofolkhögskolan som gav sitt perspektiv på att jobba feministiskt och normkritiskt. Vid ett verkstadstillfälle i juni 2019 diskuterades skolans likabehandlingsplan med fokus på vilka aspekter som personalen vill ta vara på i ett värdegrundsarbete, vilka rutiner som behöver kopplas till likabehandlingsplanen och lämnade förslag på hur vi skulle kunna arbeta med en processhandledare under kommande läsår.

2. Kursutvärderingarna

I kursutvärdering vid terminsslutet ht-18 & vt-19 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, systematiskt analys av förra läsårets enkätsvar.

Under vårterminen besvarade ca 45 % av skolans deltagare enkäten. Bland dessa svarade följande att de: "sällan, ibland eller ofta" upplevt diskriminering och/eller kränkning på följande grund:

Könsidentitet eller uttryck:	ca 2,5%
Sexuell läggning:	ca 2,5 %
Ålder:	ca 4 %
Religion:	ca 5 %
Etnisk tillhörighet:	ca 5 %
Funktion:	ca 7,5 %
Kön:	ca 15 %

3. Framtagandet av en anti-diskriminerande plan för rekrytering av personal

Inom ramen för sociokrati arbetade personalen med att ta fram en anti-diskriminerande plan för rekrytering av personal.

4. Fortbildning diskrimineringsgrund: funktion

Personalen deltog i fortbildning kring inkluderande pedagogik med Jenny Edvardsson i januari 2019. Fortbildningen syftade till att kunskapsutjämna och ge konkreta pedagogiska tips kring inkluderande undervisning.

5. Motiverande samtal

Personal erbjöds att delta i fortbildning i motiverande samtal (MI), 2 personer deltog. Syftet med fortbildningen var att utveckla yrkeskompetensen.

6.Handledning

All pedagogisk personal erbjöds handledning en gång i månaden under höstterminen 2018. Syftet var att stärka yrkeskompetensen och det professionella handlingsättet.

7. Likabehandlingsarbetet i klasserna

77 % av pedagogerna har angett att de eller en kollega till dem har gått igenom likabehandlingsplanen i klasserna. Exempel på aktiviteter som genomförts i de olika klasserna är:

- genomgång kring asylrätten, detta gjordes i form av en workshop med SQI Syd, Svenskt HBTQ Initiativ,
- temaarbete kring mänskliga rättigheter och normkritik,
- konstutställning som berör migration och flykt.

8. Gemensam dag

Hela skolan deltog i en gemensam studiedag kring högerpopulismens, rasismens och fascismens frammarsch i världsliden med Andes Neergard. Syftet var att öka personalens och deltagarnas kunskap samt att ge möjlighet till reflektion och samtal kring etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund.

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 har ej genomförts.

Vi hade planerat att genomföra en verkstad i april med fokus reflektion kring den egna undervisningen och diskrimineringsgrunderna. Denna ställdes in.

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.

Det framkom i utvärderingen bland personalen att likabehandlingsplanen inte utvärderats under slutet av vårterminen som tänkt, 66,7 % svarade nej på denna fråga.

7. 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. Då skolan inte har en antagen värdegrund beslutade styrelsen i maj 2019 att påbörja arbetet med att ta fram en sådan. Detta kommer att ske under läsåret 2019/2020.

En annan viktig förebyggande åtgärd är att ta fram exempel på diskriminering, trakasserier och kränkningar som kan uppstå. Till exempel genom att ha övningar i klassrummet där deltagarna får öva hela proceduren från incident till anmälan, osv. 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.

Att kontinuerligt ha samtal inom personalgruppen om olika situationer som uppstått i och utanför klassrummet så konkret som möjligt. Syftet är att synliggöra, bryta tystnaden och göra detta till ett levande arbete. Situationer som har känts svåra att hantera används för att lära av varandra.

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-19.

Nr	Diskrimineringsgrund	Aktivitet: Vad ska göras?	När ska det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?	När ska det utvärderas och hur?
1	Alla	Gå igenom Likabehandlingsplanen klassvis Presentationsunderlag kommer finnas	15 september 26 augusti	Klasslärare eller motsvarande Rektor	Kunskap om likabehandlingsplanen	Genom utvärderingsmetoderna ovan.

1	Alla	Gå igenom rutin för hot och våld	15 september	Klasslärare eller motsvarande	Kunskap om hur vi skall agera	Genom utvärderingsmetoderna ovan.
2	Alla	Övningar i klassrummet (hur gör en en anmälan osv)	15 sept	Klasslärare eller motsvarande	Kunskap om likabehandlingsplanen	Genom utvärderingsmetoderna ovan.
3	Alla	Samtal i arbetslagen om situationer som uppstått.	Pågående hela läsåret	Kursansvarig	Synliggöra diskriminering, kränkning och trakasserier. Skapa rum för samtal.	Genom utvärderingsmetoderna ovan.
4	x	<i>Fyll på här med klassspecifika åtgärder som ni beslutar er om i er klass, exempel: "Samtal om sexistisk språkbruk inom khjhj"</i>	<i>Fyll på</i>	<i>Kursansvarig</i>	<i>Fyll på</i>	<i>Fyll på</i>

8. 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. Gör något av följande alternativ:

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!](#) Blanketten finns också i sal 15 i Sofielund Folkets Hus och i vilorummet på Tryckeriet. Lägg blanketten i rektorns brevlåda i korridoren på vån 2. Du lämnar in den skriftliga anmälan anonymt eller med ditt namn.

För personal:

Inkomna anmälningar från deltagare:

1. Lyssna utan att döma och/eller värdera. Anta att din deltagare berättar sanningen.
2. Informera deltagaren om att du är skyldig att informera rektor som är skyldig att utreda.
3. Anteckna vad deltagaren berättar.
4. Skriv ner händelsen på en incidentrapport eller blanketten "anmälan gällande diskriminering och kränkande behandling" och informera rektor skyndsamt, detta kan också ske via mail eller telefon. Då ställföreträdande rektor finns på plats skall denne informeras.

Incidenter rörande personal:

1. Anmäl muntligt till rektor snarast, detta kan också ske via mail eller telefon. Då ställföreträdande rektor finns på plats skall denne informeras.
2. Anmäl skriftligt. Fyll i en incidentrapport eller blanketten "anmälan gällande diskriminerande och kränkande behandling". Det finns i sal 15 Sofielunds folkets hus, i vilorummet på Tryckeriet kan laddas ner från vår gemensamma drive och hittas också på skolans hemsida [här](#).

Incidenter rörande rektor:

1. Anmäl muntligt till styrelsen ordförande snarast, detta kan också ske via mail (ingerleite@gmail.com) eller telefon.
2. Anmäl skriftligt. Fyll i en incidentrapport eller blanketten "anmälan gällande diskriminerande och kränkande behandling". Det finns i sal 15 Sofielunds folkets hus, i vilorummet på Tryckeriet kan laddas ner från vår gemensamma drive och hittas också på skolans hemsida [här](#).

Rutin för rektor vid anmälan om kränkande behandling

Rutinen utgår från det lagkrav som återfinns i arbetsmiljöföreskriften (AFS 2015:4) och Diskrimineringslagen.

Steg 1: utred

Efter anmälan om kränkande behandling ska rektor starta en utredning. Syftet är att samla in tillräckligt med information och kunskap om situationen för att kunna bedöma om deltagaren eller personal har blivit utsatt och vilka åtgärder som i så fall måste genomföras för att få stopp på kränkningarna. Var objektiv i samtal med den utsatte och den utpekade – utgångspunkten är att det är den utsatte som avgör vad som är kränkande.

Utredningens storlek och genomförande anpassas till det enskilda fallet. I de flesta fall ingår att fråga alla inblandade vad som har hänt, det vill säga den som upplever sig kränkt och den som kan ha utfört kränkningen. Samtal med den som utfört kränkningen skall ske inom en vecka.

Det kan också ingå att fråga andra deltagare och eller personal, ta reda på vad som hänt på sociala medier, mail, sms osv. Rektor måste skaffa sig en egen uppfattning om vad som har hänt.

Uppgifter om kränkande behandling ska alltid utredas. Det gäller även om en anmälan har gjorts till en annan myndighet, som till exempel polisen.

1. Samtal genomförs med den utsatte, använd [samtalsmall](#)
2. Samtal genomförs med den utpekade om denne är deltagare eller personal på skolan (inom en vecka), använd [samtalsmall](#)
3. Kompletterande samtal eller undersökningar genomförs
4. Sammanställ det som framkommit

Åtgärda och sätt stopp för kränkningarna

Om en deltagare eller personal blivit utsatt för kränkande behandling är rektor skyldig att snabbt vidta åtgärder. De ska leda till att kränkningarna upphör helt. Vilka åtgärder som behövs beror på vad utredningen visar.

Tänkbara åtgärder kan vara att

- hålla ökad uppsikt, särskilt på platser och tidpunkter som har visat sig vara riskfyllda
- se över gruppindelningar och schemaläggning
- göra insatser med hjälp av kurator
- polisanmälan,
- information till deltagare och personal om rutiner,
- upprätta handlingsplan,
- genomföra disciplinära åtgärder enligt skolans studeranderätt (varning, kontrakt, handlingsplan, utskrivning, avstängning) respektive de arbetsrättsliga reglerna, (tillrättavisande samtal, medvetandegörande samtal, erinran, avsked).

5. Besluta om ev åtgärder
6. Informera den som utsatts för vilka åtgärder som beslutats, såvida det inte föreligger särskilda hinder för det
7. Informera den som utpekats om vilka åtgärder som beslutats, såvida det inte föreligger särskilda hinder för det
8. Informera den som anmält om vilka åtgärder som beslutats, såvida det inte föreligger särskilda hinder för det.
9. Vidta åtgärder

Följ upp och utvärdera

Följ upp och utvärdera åtgärderna för att vara säker på att kränkningarna inte fortsätter. Om det visar sig att den kränkande behandlingen inte har upphört – genomför nya eller kompletterande åtgärder för att stoppa kränkningarna.

9. Följ upp åtgärderna.
10. Vid behov börja om på punkt 5

Dokumentera

Dokumentera hela utredningen och åtgärderna. Skriv ner vad som har hänt, de åtgärder som har genomförts, uppföljningen och utvärderingen. Det är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Genom dokumentationen kan rektor också uppmärksamma om kränkningarna är del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser.

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 sinnen 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: 15 augusti 2019 och antagen av Glokala Folkbildningsföreningens styrelse.