

Glokalas likabehandlingsplan 2020/2021

- 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 2021.

Planen ska utvärderas så här:

- av skolans deltagare genom frågor i terminsutvärderingen ht-20 (denna del kommer att genomföras som en separat enkät för på-plats kurserna) och vt-21.
- i varje klass genom samtal på lektion med klasslärare under andra delen av vt-21, utvärderingsunderlag skall användas.
- av lärare och annan personal på avslutningsveckorna för personal vt-21, utvärderingsunderlag skall användas.

Dessutom kan revidering av planen komma att ske när vi gör halvårsuppföljning i samband med personaldagarna i januari 21.

Diskrimineringsgrund	Aktivitet: Vad ska göras?	När skall det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?
Alla	Likabehandlingsplanen skall utvärderas genom separat enkät på på-plats kurserna (seniorkursen undantagen) Likabehandlingsplanen utvärderas i kursutvärderingen för alla kurser under vt 21.	November/December och April/Maj (detta planeras i anslutning till mentorssamtal)	Rektor	Utvärdera om planen funnits tillgänglig för alla deltagare. Utvärdera om planen haft effekt.

	Skriftliga kursutvärderingar är ett sätt att både utvärdera och kartlägga.			
Alla	Utvärdering av höstens verkstäder med likabehandling och sedan av vårens verkstäder.	Januari 2021 Juni 2021	Rektor	Utvärdera kvalitén på verkstäderna.
Alla	Utvärdering (muntligt) klassvis. Utvärderingen kan ske med hjälp av följande mall . Seniorkursen och Samhällsentreprenör och Samhällsentreprenör Fördjupning undantagna.	Andra delen av VT 21	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 2021	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 2021	Rektor	Återrapportering

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 2020/2021 kommer vi 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	Diskriminerings-grund	Aktivitet: Vad ska göras?	När ska det vara klart?	Vem ansvarar?	Vad ska uppnås?	När ska det utvärderas och hur?
1	Alla	Fortsätta att upprätthålla systematik i likabehandlingsarbetet genom verkstäder. Under dessa verkstäder arbetar vi bla med case.	Juni 2021	Rektor	En systematisering & kunskapsutjämning när det gäller exempelvis metodologiska frågor kring likabehandling & normkritik.	Vid vt-21's slut på gemensamma dagarna.
2	Alla	Fortsätta att systematisera arbetet med likabehandlingsplanen genom att använda rutin för rektor och samtalsmallar.	Augusti 2021	Rektor	En systematisering av arbetet och ökad rättssäkerhet.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
3	Alla	Systematisera arbetet med likabehandlingsplanen genom framtagandet av en värdegrund som arbetet kan utgå ifrån. Att arbeta med värdegrunden på verkstadstillfällena.	Juni 2021	Styrelsen	Att Glokalas värderingar genomsyrar vårt likabehandlingsarbete.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
4	Alla	Gå igenom planen tillsammans med deltagarna i början av terminen, så att de får	Någon av de två första veckorn	Kursansvariga & mentorer	Alla deltagare på skolan ska känna till vår likabehandlingsplan	Pedagogerna som gjort detta stämmer av med

		<p>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>a på ht-20. En kontinuerlig uppföljning ca 1 gång mån/klassråd</p>	<p>rer.</p> <p>Rektor tar fram stödmaterial.</p>	<p>Deltagarna ska kunna påverka innehållet i planen genom att lämna förslag direkt till kurshandledare eller under studeranderåd.</p>	<p>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 2020</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 20.</p>
6	Alla	<p>Mentorssamtal - Mentor/ 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.</p>	<p>VT21(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>
7	Alla	<p>Klassgenomgång av HTs kursutvärderingsresultat (cirkeldiagramen)</p>	<p>början av VT21</p>	<p>klassansvarig</p>	<p>Deltagare ska få insyn i hur det ser ut.</p>	<p>I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.</p>
8	Alla	<p>Fortbildning kring bemötande, trauma och</p>	<p>Januari 2021</p>	<p>Rektor</p>	<p>Ökad kunskap om bemötande, trauma</p>	<p>I samband med att planen</p>

		traumamedveten omsorg.	eller VT 2021		och traumamedvetenomsorg.	utvärderas sommaren 2021.
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 2010	Rektor	Anti-diskriminerande rekrytering	Rektor i dialog med facklig part, löpande när den implementeras
11	Alla	Fortbildning/föreläsning/workshop med olika organisationer som jobbar med antidiskriminering, t ex Afrosvenskarnas riksförbund.	Juni 2021	Rektor	Ökad kunskap och kompetens kring antidiskriminering.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
12	Alla	AK: fortbildning ang. omdömessättning tillsammans med andra fhsk	Juni 2021	AK	Ökad kunskap och kompetens kring lärande och likabehandling.	I samband med att planen utvärderas sommaren

						2021.
13	Funktion	Fortbildning kring läs- och skrivsvårigheter kopplat till andra- och tredjespråksinläring (för relevanta arbetslag)	Juni 2021	Rektor	Ökad kunskap och kompetens kring läs- och skriv och andra- och tredje språksinläring.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
14	Funktion	Fortbildning kring NPF	Juni 2021	Rektor	Ökad kunskap och kompetens kring NPF och lärande.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
15	Alla	Stresshantering och avslappning	Juni 2021	Kurator	Ökad kunskap och kompetens kring stresshantering och avslappning.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.
16	Alla	Se över rekrytering av nya deltagare för att säkerställa att detta är antidiskriminerande.	Oktober 2020	Rektor	Rekrytering fri från diskriminering.	I samband med att planen utvärderas sommaren 2021.

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 2020/2021 är

- separat utvärdering genom enkät samt kursutvärdering
- 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. Glokala väljer att beröra alla diskrimineringsgrunder eftersom de olika diskrimineringsgrunderna ofta stärker varandra.

6. Resultat och analys

Likabehandlingsarbetet under föregående läsår 2019/2020 leddes av rektor.

Genomförda insatser

Under 19/20 har större delar av de planerade insatserna genomförts. Planen har gått igenom i alla klasser. För denna genomgång tog rektor fram ett stödmaterial. Kurator har genomfört samtal i alla kurser på plats kring rättigheter och alla mentorer på våra på-plats kurser har genomfört samtal i syfte att kartlägga diskriminering.

1. Systematisering av arbetet

Sommaren 2019 gjordes ett uppstartsarbete att jobba med likabehandlingsplanen och att aktivt sätta igång tankar kring diskriminering och likabehandling bland personalen. Detta gjordes genom en verkstad och diskussion kring planens innehåll. 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. Vi har under läsåret genomfört 7 verkstäder, varav 5 med externa processhandledare. Antalet verkstäder blev något färre än planerat (9 var planerade) till följd av Corona och de anpassningar som gjordes därefter. Av samma skäl ställde styrelsen in sin planerade workshop kring värdegrund. Samtalsmallar och rutin för rektors arbete har tagits fram. Uppföljning av arbetet skedde i hela personalen i december 19 och juni 20.

2. Kursutvärderingarna

I en separat utvärdering vid terminsslutet ht-19 och i kursutvärderingen vt-20 fick deltagarna ta ställning till om de "har upplevt negativ särbehandling eller diskriminering i kontakt med skolan pga..." de 7 diskrimineringsgrunderna. Varje lärarlag har läst och diskuterat enkätsvaren av kursutvärderingarna. Enkätsvaren har diskuterats i personalen under en verkstad i december 19 samt på personaldagarna i juni 20. Likabehandlingsplanen uppdaterades inför vårterminen 20 med anledning av resultatet från utvärderingen. Resultatet av utvärderingarna har presenterats i de flesta klasser.

Under höstterminen besvarade ca 65 % av skolans deltagare enkäten.

Under vårterminen besvarade ca 53 % av skolans deltagare enkäten (motsvarande siffra för vårterminen 2019 var 45 %). Bland dessa svarade följande att de har upplevt diskriminering och/eller kränkning på följande grund:

Diskrimineringsgrund:	VT 20	VT 19
Könsidentitet eller uttryck:	3 %	ca 2,5%

Sexuell läggning:	1 %	ca 2,5 %
Ålder:	1 %	ca 4 %
Religion:	2 %	ca 5 %
Etnisk tillhörighet:	2 %	ca 5 %
Funktion:	2 %	ca 7,5 %
Kön:	2 %	ca 15 %

3. Fortbildning diskrimineringsgrund: funktion

Personalen deltog i fortbildning kring psykisk ohälsa och ADHD och påverkande på lärande. Syftet med insatsen var att öka kunskapen om psykisk ohälsa och neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och dess påverkan på lärandet.

4.Handledning

All pedagogisk personal på allmän kurs tillsammans med rektor och kurator erbjöds handledning en gång i månaden under läsåret. I mars/april utgick handledningen med anledning av Corona. Syftet var att stärka yrkeskompetensen och det professionella handlingsättet.

5. Likabehandlingsarbetet i klasserna

Likabehandlingsplanen har gått igenom i klasserna. Exempel på aktiviteter som genomförts i de olika klasserna är:

- kontinuerligt samtal om normer,
- samtal om bemötande och överrenskommelse om beteende genom sk socialt kontrakt,
- temadag i samband med slaveriets avskaffande.

Kurator har arbetat nära några klasser.

6. Fortbildning och gemensamt erfarenhetsutbyte kring bedömning på allmän kurs.

Allmän kurs påbörjade ett gemensamt erfarenhetsutbyte kring bedömning på allmän kurs. Detta slutfördes inte pga tidsskäl.

7. Samtal om incidenter

Samtal om incidenter och/eller anmälningar har genomfört i alla kurser men i en del i mindre konstellationer i det större arbetslaget. Detta behöver förbättras.

8. Ta del av relevanta anmälningar

Detta har gjorts på någon kurs men inte på alla. Det har dock gjorts i hela personalgruppen i juni 20. Detta behöver förbättras.

Planerade insatser som inte genomförts

Vi har haft som målsättning att ta fram och implementera en policy för antidiskriminerande och inkluderande rekrytering av personal. Detta är inte genomfört.

Styrelsen hade för avsikt att arbeta fram en ny värdegrund för Glokala, denna har tagits fram men pga Corona ej processats bland deltagare eller personal.

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 2020/2021.

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-20.

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 trakasseriet. Skapa rum för samtal.	Genom utvärderingsmetoderna ovan.
4	Alla	Återkoppla resultatet av enkäten	Januari 2021	Kursansvarig	Synliggöra diskriminering, kränkning och trakasseriet. Skapa rum för samtal.	Genom utvärderingsmetoderna ovan.
5	Etnicitet	Urban musik: Vi kommer ha två temaveckor där vi fördjupar oss i	Juni 2021	Kursansvarig	Öka kunskap kring strukturell rasism.	Genom kursutvärdering.

		hiphopkultur och därmed kommer beröra saker som strukturell rasism, likabehandling och olika behandling genom tiderna, och kommer kunna koppla det till vår samtid och vår vardag och studiemiljö. Detta görs även kontinuerligt i varje uppgift på sätt och vis. Vi har mycket diskussioner under hela året.				
6	Etnicitet	AK: kontinuerliga samtal om normer, strukturell rasism, värderingsövningar, ev. forumspel med inlånad kompetens t.ex. Vardagens civilkurage, inom ramarna för temaundervisning finns normkritik, MR, demokrati, hållbart samhälle lokalt och globalt, gästföreläsare från olika organisationer, i textdiskussioner	Juni 2020	Kursansvariga	Ökad kunskap om strukturell rasism och ökad normmedvetenhet.	Kursutvärdering

7	Etnicitet	FilmlinjenFortbil dning i klassen kring strukturell rasism.	Juni 2020	Kursa nsvara iga	Ökad kunskap om strukturell rasism.	Genom kursutvärdering.
8	Alla	SHE: Introduktion vid första tillfället med kommentarer till varandra på kursplattformen, och vid första live-samtal online / träff online. Perspektiv integreras i kursmoment genom exempel på rörelser/verksam heter som arbetar med att utmana/förändra normer på olika sätt, och genom diskussion/samtal kopplat till dessa.	Juni 2020	Kursa nsvari ga	Behöver kompletteras	Kursutvärdering ar
9	Urban konst	Behöver kompletteras	juni 2020	Kursa nsvari g	Behöver kompletteras	Genom kursutvärdering
10	Lärarassist ent	Gå igenom likabehandlingspl an, diskrimineringsla gen och övriga av Glokalas policydokument vid kursstart. Värderingsövning ar och samtal om inkludering och	juni 2020	Kursa nsvari g	Behöver kompletteras	Genom kursutvärdering

		<p>normkritik i början av kursen.</p> <p>Fyra veckors temablock kring normmedvetenhet och inkluderande.</p> <p>Lärarna jobbar med att inkludera ett normkritiskt perspektiv på allt vi gör i kursen.</p>				
11	Svenska från dag 1	<p>Gå igenom diskrimineringslagen tillsammans och dess sju grunder både på lätt svenska och andra möjliga språk. Vi inkluderar det som tema de första veckorna, diskutera utförligt om likabehandlingsplanen och göra därmed olika övningar. Bjud in kuratorn också för att ha diskussioner kring normer och definitioner etc..</p>	juni 2020	Kursansvarig	Att deltagarna får kunskap och möjlighet att reflektera och samtala kring det.	Genom kursutvärdering
12	Seniorkursen	Behöver kompletteras	juni 2020	Kursansvarig	Behöver kompletteras	Genom kursutvärdering

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: 14 augusti 2020.