

# PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Fritidsgård	Kulturhuset Grand Kulturförvaltningen Fritid Uppsala
Ansvarig för planen Verksamhetschef:	Odin Lindell (tf chef) <a href="mailto:odin.lindell@ uppsala.se">odin.lindell@ uppsala.se</a> 018-7272365  Tanim Rab <a href="mailto:tanim.rab@ uppsala.se">tanim.rab@ uppsala.se</a> 018-7278015
Planens giltighetstid:	November 2020-November 2021

## Innehållsförteckning

1. SYFTE OCH INNEHÅLL .....	3
2. UTVÄRDERING AV ÅTGÄRDER ENLIGT FÖREGÅENDE PLAN .....	4
3. FRÄMJANDE ARBETE.....	5
4. KARTLÄGGNING .....	7
5. FÖREBYGGANDE ARBETE .....	7
6. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING .....	8
7. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE.....	10
8. ATT GÖRA PLANEN KÄND – FÖRANKRING.....	10

# 1. SYFTE OCH INNEHÅLL

Syftet med arbetet mot diskriminering och kränkande behandling är att skydda barn och elever mot kränkningar av deras värdighet. Planens funktion är att förebygga och förhindra att kränkningar förekommer genom att beskriva konkreta insatser och tydliga rutiner. Planen är en dokumentation av det arbete som bedrivs löpande samt utgångspunkt för uppföljning, utvärdering och utveckling. Planen är därmed en del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen är även ett verktyg att använda sig av då diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling uppstår i verksamheten, genom att den beskriver vilken arbetsgång som ska följas i sådana situationer, hur utredningar och åtgärder ska dokumenteras och hur insatser ska följas upp.

## **Syfte och innehåll.**

*Skollagen, Skolverkets allmänna råd, Barnkonventionen och fritidsgårdarnas Uppdrag, Vision och Mission ligger till grund för denna plan.*

## **Vision: Fritidsverksamhet i världsklass.**

## **Mission: Vi erbjuder barn och unga trygga aktiviteter – fyllda av glädje och lust.**

*Skollagen kap. 1, § 10* ”I all utbildning och annan verksamhet enligt denna lag som rör barn ska barnets bästa vara utgångspunkt. Med barn avses varje människa under 18 år. Barnets inställning ska så långt det som det är möjligt klarläggas. Barn ska ha möjlighet att fritt uttrycka sina åsikter i alla frågor som rör henne eller honom. Barnets åsikter ska tillmätas betydelse i förhållande till barnets ålder och mognad”.

*Barnkonventionen artikel 2,* ”Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras.

*Skolverkets allmänna råd,* ”Diskriminering innebär att ett barn eller en elev missgynnas, direkt eller indirekt, av skäl som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheten är det huvudmannen eller personal som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn och elever kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.” Kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen, kränker barns eller elevers värdighet”(kapitel 6, § 3 skolagen).

*Skollagen kap. 6, § 8* ”Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses at påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan”.

All ovanstående fakta är känt och för Personalen inom fritidsverksamheten i Uppsala kommun och är en grund i kunskapen för att tydligt och aktivt kunna ta avstånd från alla former av diskriminering och kränkande behandling. Tydligt genom att alla vet om och känner sig delaktiga i arbetet, aktivt genom att alla vågar se och agera. Alla fritidsledare har också en grund i kunskap för normkritiskt tänkande och ambitionen att alltid ifrågasätta de normer som råder i verksamheten. Detta stämmer genom verksamhetens arbete med allas rättigheter att vara olika, samt att all personal arbetar med att **se, lyssna och bekräfta**.

## 2. UTVÄRDERING AV ÅTGÄRDER ENLIGT FÖREGÅENDE PLAN

Utvärderingen av hur åtgärderna i föregående årsplan har genomförts är utgångspunkten för den nya planen.

### 2.1.

Föregående periods åtgärder	Målet för åtgärden/önskvärd effekt	Effekt/hur blev det
Riktade verksamheter för utsatta grupper.	Ökad tillgänglighet och trygghet samt att få nya besökare till öppna verksamheten.	Andelen besökare från Café Colorful har ökat i den öppna verksamheten. En stor anledning till det är sommarlovet vi genomförde där mycket marknadsföring riktades till de ungdomarna. Vi har även varit mer tydliga i våra sociala medier med vilka som jobbar olika dagar för att på så sätt skapa en trygghet för ungdomar som kommer till verksamheten. Café trädgårdens besökare har inte ökat sin närvaro i den öppna verksamheten. Det är en målgrupp som generellt är svår att nå och rekrytera till andra verksamheter då många är beroende av andra människor för att delta. Tex. Ledsagare, vårdnadshavare och boendepersonal. Många ungdomar från verksamheter tillhör också olika riskgrupper för Covid-19 och håller sig i och med det borta från folksamlingar.
Omvärldsanalys bland annat genom studiebesök.	Ungdomsdelaktighet, för att få röster att höras	Detta har inte kunnat genomföras på grund av pandemin. Samarbeten och studiebesök har inte kunnat genomföras som önskat. Och med det har vi inte kunnat ta del av andras arbetsmetoder som önskat. I och med detta har vi inte kunnat höja delaktigheten som vi önskat på dessa grunder.
Ansvarig chef frågar behov av befintliga arbetslaget inför nyrekrytering.	Kompetens, trygg verksamhet och representation	Under året har en timvikarie tillkommit, där har personal varit delaktig i beslut etc. En tjänst som var tidsbestämd blev fast anställning och en timvikarie har tillkommit. I båda dessa fallen har personalen fått delta i processen samt uttryckt vad arbetsplatsen var i behov av. Det har lett till ökad kompetens och bredd i arbetslaget.
Utbilda ansvarig personal i sociala medier samt utföring	Attraktiv verksamhet att kunna nå ut till fler.	Detta har inte genomförts som önskat i och med att ansvarig personal varit tjänstledig och ansvaret har lämnats över till annan medarbetare. I och med

av marknadsföringsmaterial ur genustänk.		pandemin har vi inte heller prioriterat att utbilda personalen utan fokuserat på att med de kunskaper som redan fanns försöka nå ut till ungdomar. Nuvarande marknadsföringsansvarig planerar att fortsatt jobba med detta och bredda kompetensen bland övriga i arbetslaget.
Använda arrangörkontraktet mer medvetet.	Pedagogiskt/skapa tryggare förutsättningar för att ungdomar ska lära sig arbeta men evenemang.	Det har inte funnits tillfällen att använda kontrakten innan vi fick ställa om konsert/scenverksamheten under våren och den typen av arrangemang som krävde det i princip försvann.

## 2.2. På vilket sätt medverkade barn/elever i arbetet och i utvärderingen?

Ungdomar har ej medverkat i framtagningen av denna plan.

## 3. FRÄMJANDE ARBETE

Det främjande arbetet handlar om att stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Arbetet utgår ifrån skolans övergripande uppdrag att verka för demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Syftet är att skapa en trygg förskole- och skolmiljö och förstärka respekten för allas lika värde. Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter riktar sig till alla elever och genomförs utan att det föräns av något särskilt identifierat problem i verksamheten.

### 3.1. Fritidsklubb/fritidsgården verksamhetens insatser

#### Områden

1. Kränkande behandling
2. Kön
3. Könsidentitet eller könsuttryck
4. Etnisk tillhörighet
5. Religion eller annan trosuppfattning
6. Funktionsnedsättning
7. Sexuell läggning
8. Ålder

Insats	Områden som berörs	Ansvar/person	Tidplan	Uppföljning när och hur
--------	--------------------	---------------	---------	-------------------------

	av insatsen (ange nummer enligt ovan)	anges		
Riktad satsning för att nå specifika målgrupper	2,3,6,7	Café colorful och Café trädgården.  Ansvarig person utses för respektive riktad verksamhet.	Löpande	Det ska dokumenteras i verksamhetsuppföljningen
Rekrytera medvetet. Se till att det finns mångfald i personalgruppen så ungdomar kan spegla sig.	2–8	Ansvarig chef	Löpande	Rekryteringsbehov ses över terminsvis. Vid anställning har chefen kommunikation med arbetslaget kring vad som verksamheten behöver vid nyrekrytering.
Lokal ska utformas och anpassas för att ungdomar av olika bakgrund och med olika förutsättningar ska känna sig trygga och bekräftade.	2–7	Mats	Löpande	Följs upp vid terminsstart och planeringsdagar.
Kontrollera våra befintliga digitala kanaler för att se till att det inte sker något kränkande.	1	All personal, men främst marknadsförings ansvarig	Löpande	Muntlig rapport vid APT där övrig personal informeras.

## 4. KARTLÄGGNING

Syftet med en kartläggning är att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling i verksamheten. De problem- och riskområden som identifieras i verksamheten ligger till grund för planeringen av de åtgärder som ska genomföras för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Kartläggningen omfattar såväl förekomsten av trakasserier och kränkande behandling som en översyn av den egna organisationen på såväl individ-, grupp- och verksamhetsnivå.

### 4.1. Redovisning av hur periodens kartläggning har gått till och hur personalen och barnen/eleverna har medverkat

Personalen bestämde att husmodellen skulle genomföras under november 2020, men på grund av ändrade förutsättningar har detta inte genomförts. Kartläggningen har istället tagits fram i spontana och planerade samtal mellan personalen om hur vi kan jobba med, och förbättra, detta.

### 4.2. Områden som berörts i kartläggningen

Personalen har kartlagt det rådande läget i samhället löpande genom samtal och analyserat hur det påverkat våra ungdomar. Det har inte genomförts en nedskrivna kartläggning utan detta har skett löpande under året.

## 5. FÖREBYGGANDE ARBETE

Det förebyggande arbetet tar sikte på att minimera risken för kränkningar och utgår från identifierade riskfaktorer. Syftet är att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. De konkreta insatser som planeras utgår från personalens input och "husmodellen". Vi ser regelbundet över lokalens miljö och utformning för att nå bästa resultat.

### 5.1. Konkreta insatser utifrån årets kartläggning och utvärderingen av föregående plan

Insats	Verksamhetsform	Mål att uppnå/önskvärd effekt	Ansvar/person	Tidplan	Uppföljning när och hur
Riktade verksamheter för utsatta grupper.	Café Trädgården - för ungdomar i behov av	Öka tillgängligheten och	Inana Karolina	Löpande	Vid revidering av plan ht-21

	särskilt stöd. Café Colorful – verksamhet för hbtq+ungdomar.	trygghet och genom det öka bredden bland besökare i öppna verksamheten.			
Ansvarig chef ser över behovet av personal med befintliga arbetslaget inför nyrekrytering	Hela verksamheten	Kompetens, trygg verksamhet, representation.	Tanim	Löpande	Vid revidering av plan ht-21.

## 6. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

### 6.1. Rutiner – information till barn, elever och vårdnadshavare om hur de ska anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

1. Personal
2. Vårdnadshavare
3. Samtal
4. Återkommande samtal
5. Avslut

(Gå till [www.fritidsgardar.uppsala.se](http://www.fritidsgardar.uppsala.se) , klicka på synpunkter och klagomål och skriv in din anmälan eller via [www.uppsala.se](http://www.uppsala.se) )

### 6.2. Rutiner för personalens respektive rektorns/förskolechefens skyldighet att anmäla

Vi är skyldiga att anmäla när det förekommer någon form av kränkande behandling i verksamheten.

Vilken typ av ansökan det blir får vi tillsammans diskutera fram i samrådan med ansvarig chef.

Vid samtal med vårdnadshavare som framför ett klagomål kan det vara bra att informera/påminna denne om möjligheten att anmäla skriftligt.

### 6.3. Rutiner för utredning, åtgärder och dokumentation avseende diskriminering och kränkande behandling

1. Dagboksnotis
2. Ansvarig personal tar samtalet- agera-lyssna-dokumenterar-informerar berörda personer beroende på situation.



#### **6.4. Rutin när personal har kränkt barn/elever**

All personal har efter samtal och information med berörd person skyldighet att rapportera till chef som får besluta om vilka åtgärder som behövs.

#### **Anteckningar av betydelse för hur vi arbetar men utanför ovanstående plan:**

**Alla** fritidsledare uppmanas att om/när så behövs hämta mer information i Skollagen, Skolverkets allmänna råd och i Barnkonventionen.

**Betänk** att attityder och föreställningar, uttalade eller outtalade, om vad som är att betrakta som normalt eller onormalt ofta är det som ligger bakom kränkningar och diskriminering av barn/ungdomar i verksamheten. Ett sätt att hantera detta kan vara att personalgruppen återkommande reflekterar över och synliggör både egna normer och attityder samt sådana som genomsyrar fritidsverksamheten.

**Ett** sätt att i personalgruppen synliggöra diskriminering och kränkande behandling är att föra diskussioner om exempelvis gränserna mellan befogade tillrättavisningar och kränkande behandling, hur man kan hantera situationer som upplevs som svåra eller hotfulla, hur man som personal reagerar när man känner sig provocerad eller kränkt och i vilka situationer man ska hämta hjälp för att undvika att utsätta barn/ungdomar för kränkningar. Dessa diskussioner kan också vara bra att föra med barn/ungdomar för att hos dem få en förståelse för att man som fritidsledare ibland måste tillrättavisa.

**Tillit och förtroende** har betydelse för om personalen får kännedom om problematiska företeelser som pågår bland barn och ungdomar.

**Det** kan vara betydelsefullt för barn/ungdomar att anonymt kunna berätta om kränkningar eller hot.

Om chef efter utredning kommer fram till att en kränkande behandling förekommit ska denne kontakta HR Center. Utifrån ärendets art tas det upp för bedömning av eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

#### **6.5. Rutin för revidering av periodens plan och fastställande av nästkommande plan – datum**

Vi går igenom planen terminsvis. Planen ska revideras årligen i november.

## **7. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE**

### **7.1. Beskriv hur barnen/eleverna ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

Ungdomar kommer delta genom att besvara brukarenkäten som sker årligen. Det pågår alltid en dialog med ungdomarna hur vi blir bättre och på så sätt kommer deras åsikter till personalens kännedom.

### **7.2 Beskriv hur personalen ska medverka i det främjande och förebyggande arbetet**

I personalgruppen föra samtal kring planen mot kränkande behandling och få den godkänd och använd av all personal. Ha med plan mot kränkande behandling på dagordningen för APT.

## **8. ATT GÖRA PLANEN KÄND – FÖRANKRING**

### *Barnen/ungdomarna*

När dokumentet är färdig ska det finnas att läsa på Grands hemsida.

### *Vårdnadshavarna*

När dokumentet är färdig ska det finnas att läsa på Grands hemsida.

### *Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen*

Plan mot diskriminering och kränkande behandling skall läsas av all personal i början av varje termin. Den ska finnas utskriven i pärm som även nyanställda ska ha tillgång till.