

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

| | |
|---|--|
| Fritidsgård | GRAND |
| Ansvarig för planen Verksamhetschef: | Tanim Rab tanim.rab@uppsala.se 018-7278015 |
| Planens giltighetstid: | November 2018-November 2019 |

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 klargöras. 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 skollagen).

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 att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan".

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 års plan har genomförts är utgångspunkten för den nya planen.

2.1.

| Föregående periods åtgärder | Målet för åtgärden/önskvärd effekt | Effekt/hur blev det |
|---|------------------------------------|---|
| Riktad satsning för att nå specifika målgrupper | Öppna verksamheten | Vi har under 2018 haft tre regelbundna riktade verksamheter för att nå ungdomar i en närliggande skola som är i vår målgrupp, ungdomar i behov av särskilt stöd samt hbtq-ungdomar. Vi har också haft enskilda riktade satsningar för att nå andra specifika målgrupper. Vi ska fortsätta jobba med dessa verksamheter under 2019. |
| Omvärldsanalys bland annat genom studiebesök. | Öppna verksamheten | Vi har varit på flera studiebesök under det gångna året. För att börja jobba mer organiserat med det vi tagit med oss från studiebesöken behöver vi börja skriva rapporter från besöken för att informera varandra i arbetslaget samt ledning. |
| Regnbågssymbol | Öppna verksamheten | Regnbågssymbol har placerats i lokalen. Vi har nu blivit HBTQ-certifierade och kommer att synliggöra det på på fler sätt. |
| Likabehandlingsplanen skall läsas av all personal utskrivet i pärm för nyanställda. | Öppna verksamheten | Åtgärdat, och alla nyanställda och timvikarier är införstådda med att ta del av den. |
| Regnbågssymbol och andra symboler för att visa på spetskompetens i verksamheten | Öppna verksamheten | Symboler sitter uppe och affischer för riktad verksamhet finns permanent i huset. |
| Göra medvetna caféinköp för att göra det tillgängligt för så | Öppna verksamheten | Menyn har gjorts om så att personer med olika allergier och matpreferenser kan äta något. Dock bitvis svårt att göra inköp från de leverantörer vi har avtal med som |

| | | |
|--|--------------------|---|
| många som möjligt | | stämmer med den här punkten och som också kan tillagas i vårt kök. Vi bör jobba vidare med den här punkten. |
| Likabehandlingspunkt på APT en gång i månaden | Öppna verksamheten | Finns nu i dagordning, men behöver hållas levande och inte hoppas över vid tidsbrist. |
| Likabehandlingsplanen ska läsas av all personal i början av varje termin | Öppna verksamheten | Detta har gått bra, och är en stående punkt på dagordningen inför varje terminsstart. |

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 föranleds 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 av insatsen (ange nummer enligt ovan) | Ansvar/person anges | Tidplan | Uppföljning när och hur |
|--|--|---|---------|--|
| Riktad satsning för att nå specifika målgrupper | 1-8 | Ansvarig person utses för respektive riktad insats. | Löpande | Vid varje terminsstart |
| Omvärldsanalys bland annat genom studiebesök. Vid studiebesök eller utbildningar ska vi rapportera till varandra samt ledning. | 1-8 | Den berörde | Löpande | Vid revidering av plan ht-18 samt till kvalitetsredovisning. |
| Rekrytera medvetet. Se till att det finns mångfald i personalgruppen så ungdomar kan spegla sig i personalgruppen. | 2-8 | Platsansvarig | Löpande | Rekryteringsbehov ses över terminsvis. |
| Bredda marknadsföringsmaterial. Se till att materialet är tillgängligt | 1-8 | Tanim | Löpande | Marknadsföringsmaterial ses över terminsvis. |

| | | | | |
|---|-----|-------------|---------|--|
| utifrån behov som finns i både öppen och riktad verksamhet. | | | | |
| Vi uppmuntrar ett intersektionalitetsperspektiv ¹ i samband med tecknande av kontrakt vid ungdomsarrangemang. | 1-8 | Den berörde | Löpande | Utvärderas efter respektive evenemang. |
| Lokal ska utformas och anpassas för att ungdomar av olika bakgrund och med olika förutsättningar ska känna sig trygga och bekräftade. | 2-7 | Sarah | Löpande | Vid revidering av plan ht-18. |

¹ Samhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass.
Källa: www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/intersektionalitet

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

Under våren 2017 genomfördes ”Husmodellen” med ungdomar som var på plats i öppen verksamhet. Men under 2018 har vi inte utfört det. Vi ska se över möjligheten eller alternativet för att göra en likvärdig kartläggning och den fysiska miljön och hur den uppfattas av våra besökare. Husmodellen kommer därför återupptas under vårterminen 2019.

Husmodellen är en kartläggning av den fysiska miljön. Ungdomarna fick, var och en, en skiss/ritning över verksamhetens lokaler och dess närområde, tre färgpennor för att med Röd färg markera vilka platser ”är otrygga”, med Gul färg markera var det är ”lite otrygga” och med Grön färg markera områden som de ”är tryggt”.

Resultatet visar dels om ungdomar uppfattar tryggheten i lokalerna på samma sätt och ger dels grunderna för att fortsättningsvis tillsammans arbeta för att öka tryggheten i verksamheten.

Se bilaga 1 ”Riskanalys husmodellen” för resultat av kartläggningen samt planerade åtgärder.

4.2. Områden som berörts i kartläggningen

I 2016 års kartläggning arbetade vi främst med trygghetskänslan för ungdomar i och utanför lokalen. Målsättningen är att i framtiden ha en undersökningsmodell som är tillgänglig så att alla områden kan beröras.

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 den kartläggning som gjorts.

Alla fritidsverksamheter ska i samarbete fritidsledare/barn/ungdomar ta fram trivsel/ordningsregler för respektive verksamhet:

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 |
|--|--------------------|-------------------------------|---------------------------------------|---------|-------------------------------|
| Göra medvetna caféinköp för att göra det tillgängligt för så många som möjligt. | Öppna verksamheten | Ökad tillgänglighet | Sarah | Löpande | Vid cafémöten löpande 2018. |
| Likabehandlingspunkt på medarbetarträff en gång i månaden | Öppna verksamheten | Ökad tillgänglighet | Ordförande | Löpande | Vid revidering av plan ht-19. |
| Likabehandlingsplanen ska läsas av all personal i början av varje termin. För att detta ska genomföras behöver vi skapa en fast dagordning för våra gemensamma planeringsdagar där det ges tid till detta. | Öppna verksamheten | Ökad tillgänglighet | Tanim/ Planeringsdagens ordförande | Löpande | Vid revidering av plan ht-19. |

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 , klicka på synpunkter och klagomål och skriv in din anmälan eller via 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

Genom arrangörsenkät, Grandforum och brukarenkät har ungdomar under 2017 möjlighet att uttrycka vad de känner kring trygghet och andra viktiga frågor.

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

Vi ser till att hålla detta dokument levande genom att ta upp det vid planeringsdagar. Vi ska vara aktiva i det arbete som vi bestämt oss för att göra. Alla har skyldighet att jobba för en 100 % trygg fritidsgård!

8. ATT GÖRA PLANEN KÄND - FÖRANKRING

Barnen/ungdomarna

När likabehandlingsplanen är färdig finnas den att läsas på Grands hemsida.

Vårdnadshavarna

När likabehandlingsplanen är färdig finnas den att läsas på Grands hemsida.

Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen

Likabehandlingsplanen skall läsas av all personal i början av varje termin. Den ska finnas utskriven i pärm för nyanställda.

Bilagor:

1. HUSMODELLEN HT 2016. Sida 12.
2. Riskanalys Husmodellen 2016. Sida 13.

VI VILL VETA VAD DU TYCKER FÖR ATT GRAND SKA
VARA SÅ BRA PLATS SOM MÖJLIGT.

NÅGOT DU TYCKER VI
MISSAT? SKRIV HÄR!

RÖD: OTRYGG
GUL: LITE OTRYGG
GRÖNT: TRYGG

HUSMODELLEN HT. 2017

GRAND

| | | |
|--|-------------------------|-------------------------------------|
| TRAPPA TILL ÖVERVÅNINGEN VARFÖR? | CAFÈ VARFÖR? | SALONGEN VARFÖR? |
| TOALETTER VARFÖR? | FOAJÉ VARFÖR? | UTANFÖR GRAND VARFÖR? |

Risikanalyt Husmodellen

| Beskrivning av risk: | Antal svar:26 |
|---------------------------|--|
| Foajé | Trygg: 25 Lite otrygg: 1 Otrygg: 0 |
| Toaletter | Trygg: 24 Lite otrygg: 2 Otrygg: 0 |
| Salong | Trygg: 26 Lite otrygg: 0 Otrygg: 0 |
| Trappa till övervåningen | Trygg: 22 Lite otrygg: 4 Otrygg: 0 |
| Café | Trygg: 26 Lite otrygg: 0 Otrygg: 0 |
| Utanför Grand "enkelt" | Trygg: 25 Lite otrygg: 1 Otrygg: 0 |

Kommentarer:

- "Toaletter lite smutsiga"
- "Stolar är mycket gammal. Olika mat"
- "Ni missade pingisbordet. Jag tror om det vara här bli bättre"
- "Det är bra. Jag tycker är vänlig"
- "Allting jättebra för mig"
- "Vi vill ha Fifa 2017"
- "jag tror att allting är jättebra. Tack"
- "Caféet är för varmt. Biljardtiden är för kort, en person borde bara spela en tid i rad."
- "Biljardtiden är för kort, en person borde bara spela en tid i rad"
- "Fotbollsspelen borde bli rent"
- "Toaletter är trånga"
- "Enkelt"