

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Fritidsgård	Kulturhuset Grand Kulturförvaltningen Fritid Uppsala
Ansvarig för planen	Tanim Rab tanim.rab@uppsala.se
Verksamhetschef:	018-7278015
Planens giltighetstid:	November 2019-November 2020

Innehållsförteckning

1. SYFTE OCH INNEHÅLL	3
2. UTVÄRDERING AV ÅTGÄRDER ENLIGT FÖREGÅENDE PLAN	4
3. FRÄMJANDE ARBETE.....	6
4. KARTLÄGGNING	8
5. FÖREBYGGANDE ARBETE.....	9
6. ATT UPPTÄCKA, ANMÄLA OCH ÅTGÄRDA DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE BEHANDLING	10
7. DELAKTIGHET I ÅRETS ARBETE.....	12
8. ATT GÖRA PLANEN KÄND – FÖRANKRING.....	12

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
Riktad satsning för att nå specifika målgrupper	Öppna verksamheten. Tillägg ht19: Syftet är att nå grupper som vanligtvis inte är i Grands lokaler. Vi vill vara en verksamhet som alla kan känna sig trygga i.	Vi har under 2019 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. Dessa har varit; ABF- Loudgirrrl (poesiworkshop), Testofredag (killgrupp), Hampus Nessvold (ta det som en man), vernissage med Magelungenskolan, Fredens hus (workshop med Antonio Basala), samarbete med Tjej och transjouren ang. Saga Becker (föreläsning) och Funkisfestivalen. Vi har haft två riktade, samt rastverksamhet, med lyckat resultat. Vi fortsätter att arbeta med riktade satsningar kommande år. Dock väljer vi att inte benämna rastverksamheten som riktad eftersom vi anser att den inte är en missgynnad specifik målgrupp, även om den är viktig för vår verksamhet.
Omvärldsanalys bland annat genom studiebesök.	Öppna verksamheten. Tillägg ht19: Syftet är att få idéer och kunskap i hur andra verksamheter och personal jobbar med likande frågor.	Delar av personalgruppen har varit till Göteborg med syfte att se liknade grundverksamhet som Grand har, samt inleda samarbete. Vi har även samverkat med personal som jobbar med liknande riktade satsningar. Detta har rapporterats till ledningen.
Regnbågssymbol	Öppna verksamheten. Tillägg ht19: Syftet är att synliggöra att Grand medvetet arbetar med hbtq och normkritik.	Regnbågssymbol finns i lokalen sen tidigare. Det har även gjort särskilda inköp för att synliggöra hbtq under oktober, med önskan från kulturförvaltningen.

Likabehandlingsplanen skall läsas av all personal utskrivnen i pärm för nyanställda.	Öppna verksamheten. Tillägg ht19: Syftet är att all personal ska veta varför vi gör olika satsningar och hur vi ska genomföra det. Vi vill att all personal som arbetar på Grand ska känna sig delaktiga.	Detta har inte fungerat. Förklaringen kan vara att det varit personalrotation, nytillsatt chef samt att det inte funnits en tydlig rutin och ansvar kring nyanställda.
Regnbågssymbol och andra symboler för att visa på spetskompetens i verksamheten	Öppna verksamheten Tillägg ht19: Syftet är att synliggöra att vi arbetar med hbtq och normkritik samt att vi har spetskompetens i arbetsgruppen.	Symboler sitter uppe och affischer för riktad hbtq-verksamhet finns permanent i huset.
Göra medvetna caféinköp för att göra det tillgängligt för så många som möjligt	Öppna verksamheten Tillägg ht19: Syftet är att alla oavsett förutsättningar ska kunna hitta något som går att äta i caféets utbud.	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 stämmer med den här punkten och som också kan tillagas i vårt café. Vi bör jobba vidare med den här punkten. Kommentar; arbetet har fortsatt med samma problematik. Kostnaden för livsmedel har även varit ett dilemma eftersom vi inte vill ha för höga priser i caféet.
Likabehandlingspunkt på APT en gång i månaden	Öppna verksamheten Tillägg ht19: Syftet är att aktualisera frågor kring likabehandling regelbundet.	Finns nu i dagordning, men behöver hållas levande och inte hoppas över vid tidsbrist. Detta har inte fungerat förmodligen eftersom det inte funnits en tydlig rutin kring detta och att dagordningen har sett olika ut inför varje medarbetarträff.
Likabehandlingsplanen ska läsas av all personal i början av varje termin	Öppna verksamheten. Tillägg ht19: Syftet är att personal som möter våra besökare ska vara medvetna kring hur vi jobbar med likabehandling samt att alla ska känna sig delaktiga.	Detta har inte fungerat detta år. Troligtvis eftersom det har varit otydligt ansvar i hur och när detta ska ske. Samt att det inte har varit med vid nyrekrytering.

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 föranses 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	2,3,6,7	Ansvarig person utses för respektive riktad insats.	Löpande	Vid varje terminsstart och avslut genom skriftlig rapport till ansvarig chef.
Omvärldsanalys bland annat	1–8	Den berörde	Löpande	Vid revidering av likabehandlingsplan ht-20. Detta

genom studiebesök. Vid studiebesök eller utbildningar ska vi rapportera till varandra samt ledning.				sker skriftligt.
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.
Breda marknadsföringsmaterial. Se till att materialet är tillgängligt utifrån behov som finns i både öppen och riktad verksamhet.	1–8	Den ansvarige för respektive verksamhet med stöd av chef.	Löpande	Marknadsföringsmaterial ses över terminsvis. Internt gör vi egna trycksaker samt publicerar på sociala medier. Externt har vi kontakt med marknadsföringsansvarig på kommunen för att skapa attraktivt marknadsföringsmaterial med syfte att nå målgruppen.
Vi uppmuntrar ett intersektionalitetsperspektiv ¹ i samband med tecknande av kontrakt vid ungdomsarrangemang.	1–8	Den berörde	Löpande	När kontrakt skrivs med ungdomsarrangör planeras ett utvärderingsmöte där frågan diskuteras. Detta görs både muntligt och skriftligt.
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	Vid revidering av plan ht-20. Ansvarig person ser till att gå igenom lokalen och ha en dialog med övrig personalgrupp. Även övrig personal på Grand har ett ansvar att se över delar av verksamheten som den ansvarar för.

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

I likabehandlingsplanen 2018 beslutades det att "Husmodellen" skulle genomföras igen. Vid påbörjad revidering av likabehandlingsplan 2018–2019 bestämdes det att vi ska genomföra den under två veckor i november 2019. Vi utsåg även en person som var ansvarig för att genomföra detta tillsammans med resten av personalgruppen. Vi ser till att försöka nå alla olika verksamheter som sker på Grand. Vi beslutade detta med anledning av att vi gärna vill ha ett underlag att jobba utefter inför kommande år. Då kan vi även få våra besökare delaktiga i arbetet.

Underlaget efter husmodellen var gott. Vi nådde alla olika verksamheter och överlag uppfattades Grands lokaler som trygga med vissa åtgärder.

För att se resultat av "husmodellen" se bilaga 1 "Riskanalys husmodellen" för resultat av kartläggningen samt planerade åtgärder.

4.2. Områden som berörts i kartläggningen

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.

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 särskilt stöd. Café Colorful- häng för hbtq+ungdomar.	Ökad tillgänglighet och trygghet samt att få nya besökare till öppna verksamheten.	Inana Karolina	Löpande	Vid revidering av plan ht-20.
Omvärldsanalys- ungdomar i utsatta områden	Föreläsning för att inspirera alternativt workshop.	Ungdomsdelaktighet, få röster att höras	Kim	Vt. 20	Utvärderingsmöte efter aktivitet samt vid revidering av plan nov 2020
Ansvarig chef frågar behov av befintliga arbetslaget inför nyrekrytering	Hela verksamheten	Kompetens, trygghet, representation	Tanim	Löpande	Vid revidering av plan ht-20.
Utbilda ansvarig personal i sociala medier samt utformning av marknadsföringsmaterial ur genustänk.	Utbildning	Attraktiv verksamhet, att kunna nå ut till fler	Kim	Vt 20, snarast	Vid revidering av plan ht-20.
Använda arrangörskontraktet mer medvetet.	Vid behov- när ungdomar vill arrangera själva	Pedagogiskt verktyg- skapa tryggare förutsättningar för att ungdomar ska lära sig att arbeta med evenemang.	All anställd personal.	Löpande	Vid revidering av plan ht-20.

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

Ungdomar som besöker Grand har deltagit genom brukarenkät. Där har de fått besvara hur de upplever Grand samt personal. Vi har även haft demokrativecka där vi efterfrågat vad ungdomar vill ska hända hos oss. När vi varit på skolbesök har vi gjort enkäter där ungdomar fått ge förslag på vad de vill ska vara på Grands scener. Husmodellen har genomförts och åtgärder vidtas.

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. Husmodellen är ett redskap för att mäta trygghet i vår lokal. Den har genomförts och åtgärder vidtas.

8. ATT GÖRA PLANEN KÄND – FÖRANKRING

Barnen/ungdomarna

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

Vårdnadshavarna

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

Personalen – alla som är verksamma inom utbildningen

Plan mot kränkande behandling skall läsas av all personal i början av varje termin. Den ska finnas utskriven i pärm för nyanställda.