

**Utbildningsförvaltningen**

**Sektionen för Resurs och Stödverksamhet**

**Fritidsverksamhet 13-16 år**

|  |
| --- |
| Linköpings Kommun |
| Likabehandlingsplan |
| Sektionen för Resurs- och stödverksamhet, Fritid 13-16 år |

|  |
| --- |
| Reviderat den  2015-11-30 |

Sammanfattning

Fritidsverksamheten 13-16 år verkar mot diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Alla – ungdomar som vuxna – har rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Likabehandlingsplanen är ett stöd i det arbetet. Här beskrivs verksamhetens definitioner av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, målsättning, metoder, kännetecken samt rutiner för hanteringen av situationer där detta kan ha inträffat.

Innehållsförteckning

[1. Inledning 3](#_Toc442088256)

[1.1 Aktivitet för revidering och implementering av likabehandlingsplanen 4](#_Toc442088257)

[2. Fritid 13-16 års definition av begrepp kopplade till likabehandlingsplanen 5](#_Toc442088258)

[2.2 Fritid 13-16 års definition av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. 6](#_Toc442088259)

[2.3 Diskrimineringsgrunderna utifrån diskrimineringslagen (2008:567) 8](#_Toc442088260)

[3. Målsättning. 9](#_Toc442088261)

[3.1 Metoder 9](#_Toc442088262)

[4. Kännetecken för upptäckt av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling 10](#_Toc442088263)

[5. Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. 11](#_Toc442088264)

[5.1 Vem ska anmäla? 11](#_Toc442088265)

[5.2 Personalens rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling 12](#_Toc442088266)

[5.3 Verksamhetschefens rutiner för utredning 13](#_Toc442088267)

[6. Åtgärder 14](#_Toc442088268)

[7. Bilagor 15](#_Toc442088269)

# Inledning

Alla barn och ungdomar ska kunna känna sig trygga i fritidsverksamheten 13-16 år. Diskriminering och alla andra former av kränkande behandling hör inte hemma i ett demokratiskt samhälle och i verksamheter som genomsyras av att alla människor är lika mycket värda. Alla – ungdomar som vuxna - har rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Varje form av kränkande behandling är i strid med de grundläggande värden som vårt samhälle vilar på. I fritidsverksamheten 13-16 år arbetar vi förebyggande mot diskriminering och annan kränkande behandling där vi stödjer oss mot Diskrimineringslagen (2008:567) (se bilaga 2) samt Skollagen (2010:800).

Likabehandlingsplanen är till för att:

* främja ungdomars och anställdas lika rättigheter
* förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.
* verka för jämställdhet och jämlikhet
* vara ett stöddokument när eller om diskriminering eller kränkande behandling sker/skett i verksamheten.

## Aktivitet för revidering och implementering av likabehandlingsplanen

För att få denna plan till ett levande dokument och implementerat hos berörda kommer ungdomar, personal och verksamhetschefer tillsammans arbeta/revidera planen årligen via värdegrundsgruppen, vilket också förordas utifrån Skollagen 6 kap, 8 § (se bilaga 1). Personal kommer att arbeta med likabehandlingsplanen ute i de olika arbetslagen.

2015 – revidering av likabehandlingsplanen sker via värdegrundgruppen

2016 – arbetslagen ska arbeta med att synliggöra den del i likabehandlingsplanen som berör rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Arbetslagen ska göra beskrivningen lättöverskådlig och lokalt kopplad (till varje fritidsgård/område) så att om en situation där ett agerande utifrån planen krävs ska det vara lätt att veta vilka moment som måste göras. Denna förtydligade rutinmall ska sättas i rutinpärmen.

2016 – revidering av likabehandlingsplanen ska ske via värdegrundsgruppen

# Fritid 13-16 års definition av begrepp kopplade till likabehandlingsplanen

I likabehandlingsplanen framkommer flertalet begrepp som behöver förtydligas utifrån hur fritid 13-16år avser att använda eller tolka dem.

**Ungdomar;**

Den som deltar i eller söker sig till vår verksamhet.

**Personal;**

Anställda och/eller uppdragstagare samt ideella ledare.

**Jämställdhet;**

”Jämställdhet fokuserar på skillnader och likheter mellan de juridiska könen.

**Jämlikhet;**

Jämlikhet är en bredare fråga som tar upp många olika aspekter där likhet och skillnader synliggörs mellan olika grupper av människor, t.ex. människor som bor på landsbygden eller i tätort, människor som är födda i Sverige eller utomlands eller människor som har en funktionsnedsättning eller inte har det. Det är viktigt att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på olika jämlikhetsfrågor för att ev. synliggöra den ”könslikhet” eller skillnad som t.ex. finns emellan handikappade män och kvinnor. Med begreppet ”kön” avses i detta fall det sociala könet, dvs. det som förväntas av oss som kvinnor och män utifrån de föreställningar vi har om s.k. kvinnligt och manligt.

**Kön;**

Kön är ett ord som ofta delar in människor i grupperna ”män” och ”kvinnor” men det finns fler variationer än så. "Kön" kan ses som flera olika delar.

*Könsidentitet,* Det kön du känner dig som. Helt enkelt det kön du känner i själ och hjärta att du har - det behöver inte överensstämma med hur din kropp ser ut. Alla människor har själva rätt att bestämma vilken könsidentitet de har. Ens könsidentitet kan förändras över tid.

*Könsuttryck*: Hur en person uttrycker sitt kön. Det gör du till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, socialt beteende, röst samt om och hur du sminkar dig.

*Biologiskt kön* definieras utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer, alltså utifrån om man har äggstockar, testiklar, snippa, snopp, högst nivåer av östrogen eller testosteron, eller har XX eller XY-kromosomer. Rent biologiskt finns det inte bara två kön, intersexualism är en medicinsk diagnos som ges till personer som rent biologiskt inte går att könsbestämma som antingen tjej eller kille enligt samhällets system för kön.

*Juridiskt kön:* Det kön som står registrerat i folkbokföringen, i passet, i ens legitimation. Ens juridiska kön framgår också av personnumret. I Sverige finns två juridiska kön: tjej/kvinna eller kille/man. Alla barn som föds tilldelas ett juridiskt kön (baserat på deras biologiska kön). Om du fått diagnosen transsexuell kan du ansöka till Socialstyrelsens rättsliga råd om att byta juridiskt kön.

## 2.2 Fritid 13-16 års definition av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

**Diskriminering;**

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom t.ex. strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande. Vi utgår ifrån diskrimineringsgrunderna kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt funktionsnedsättning. Bristande tillgänglighet är ett nytt diskrimineringsförbud sedan 1 januari 2015 och innebär att en person med funktionsnedsättning ej får missgynnas pga av otillräckliga tillgänglighetsåtgärder ([www.do.se/pressrum](http://www.do.se/pressrum)).

**Trakasserier;**

Ett uppträdande som kränker en individs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, kön, ålder eller som är av sexuell natur. Trakasserier är diskriminering och kan utföras mellan vuxna-ungdomar, vuxna-vuxna eller ungdomar-ungdomar.

**Kränkande behandling;**

Ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen kränker en individs värdighet. Det kan vara upprepade tillfällen eller enstaka händelser. Kränkande behandling kan delas in i fyra undergrupper:

* *Verbal:* skällsord, förolämpningar, ryktesspridning
* *Social:* utfrysning, miner, blickar
* *Fysisk:* slag, knuffar, tafsningar, förföljelse
* *Text och bildburna:* sms, mms, appar, klotter, e-mail, bloggare, chattsidor, sociala medier.

**Rasism;**

Ursprungligen ett ord som beskriver uppdelningen av människor i ett rassystem där vissa raser är underställda andra. Idag pratar en mer om kulturrasism- föreställningen om att kulturer är absoluta, oföränderliga och definierar individens egenskaper.

**Homo/bi/trans/queerfobi;**

En uppfattning eller medveten värdering hos en individ, grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en negativ syn på homo- och bisexualitet och/eller homo/bisexuella, transpersoner samt queerpersoner.

**Sexism;**

Betraktelser- eller handlingssätt som innebär diskriminering på grund av kön. Med kön avses enligt svensk lag det kön som registrerats för en person vid födelsen eller det kön som senare fastställts för hen.

## 2.3 Diskrimineringsgrunderna utifrån diskrimineringslagen (2008:567)

(se bilaga 2)

**Diskrimineringslagen** 2008:567

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder**

**5 §** I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

# Målsättning.

Vår målsättning är att alla ungdomar och all personal i vår verksamhet känner sig trygga samt vågar och tillåts att vara sig själva oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, eller funktionsnedsättning. Ingen i verksamheten ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Om diskriminering eller annan kränkande behandling sker i fritidsverksamheten 13-16 år har vi som målsättning att använda oss av denna likabehandlingsplan som stöd i vårt åtgärdsarbete.

## 3.1 Metoder

I vår verksamhet arbetar vi preventivt (såväl ordinarie personal som timanställda och volontärer) genom ett normkritiskt, salutogent och demokratiskt förhållningssätt. Målsättningen uppnår vi genom:

* att verksamheten är hbt-certifierad
* MR/Barnkonventionen
* verksamhetskartläggning och utvärdering
* riktad verksamhet (Liquid, Diva, Shanazi hjältar, Berga 16+)
* att nätverka/samverka
* Tema arbete 2014-2015 ”Tema Trygghet”
* värdegrundsgrupp
* kompetensutveckling och fortbildning
* handledning och reflektionstid i arbetsgruppen
* att arbeta utifrån likabehandlingsplanen

# Kännetecken för upptäckt av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling

Vilka kännetecken ska/kan vi uppmärksamma och var kan diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling förekomma?

* Kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera, exempelvis mot en viss folkgrupp.
* Kan äga rum i alla miljöer, exempelvis på våra arenor, i skolor, via mobiler och/eller på nätet.
* Kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematisk och återkommande.
* Kan vara brister i bemötande som klart avviker från grundläggande krav på respekt för självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet.
* Kan vara**;** fysiska (t.ex. slag, hårda tag, fasthållning), psykiskt (t.ex. att bli hotad, trakasserad eller hånad), psykosociala (t. ex att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning), sexuella eller vanvård.

Angeläget är att verksamheten är uppmärksam på när vuxna kränker barn. Vid misstanke om kränkning skall allt dokumenteras av berörd personal och verksamhetschef. Följ rutinbeskrivningen under rubrik 5 i Likabehandlingsplanen.

Ta del av kommungemensamma riktlinjerna mot kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier antagen 2012-04-20 Ks samt tillämpningsanvisningar för att arbeta mot kränkande särbehandling (Bilaga 3).

# Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Vilka är åtgärderna och hur går vi tillväga när och om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling har kommit till vår kännedom eller bevittnats. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att hen blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

## 5.1 Vem ska anmäla?

Den som är anställd, uppdragstagare, praktikant eller motsvarande eller deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder inom verksamhetsområdet.

Personal som i sitt arbete uppmärksammar diskriminering eller annan kränkande behandling eller är tveksam om sådan situation råder, ska utan dröjsmål kontakta sin verksamhetschef som i sin tur har ansvar för att utreda ärendet.

## 5.2 Personalens rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling

Om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling sker i verksamhet är det personalens ansvar att avbryta/avstyra det som pågår omedelbart. Om personal får vetskap om att diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling sker/skett i verksamheten eller på andra arenor där ungdomar befinner sig är personalen skyldig att vidta nödvändiga åtgärder.

* Dokumentera det inträffade (Arbetsanteckning, händelse i fritidsverksamhet 13-16 år, se bilaga 4).
* Samtal med berörda parter och informationsinhämtning, komplettera befintlig dokumentation.
* Åtgärd i verksamheten (tillsägelse, timeout).
* Uppföljande samtal samt kontakt med ungdomens nätverk (för att arbeta vidare med nätverket inhämta samtycke från vårdnadshavare).
* Kontakt med vårdnadshavare för alla parter (gäller för dem i verksamheten som är mellan 12-17år). Är den utsatte 18 år eller äldre ska vederbörande kontaktas, ej vårdnadshavaren.
* Utifrån bedömning av situationen görs anmälan till verksamhetschef och/eller till polis/socialtjänsten.

Vid fall där personal kränker personal eller personal kränker ungdom ska kontakt med verksamhetschefen ske omgående, som första åtgärd. I fall där och om verksamhetschef kränker personal eller annan verksamhetschef, ska personalen vända sig till närmaste högre chef.

## 5.3 Verksamhetschefens rutiner för utredning

* Så snart ansvarig verksamhetschef fått kännedom om att personal kränkt personal, vuxen kränkt ungdom alt. ungdom kränkt ungdom skall verksamhetschef utreda uppgifterna.
* All dokumentation samlas in och en handlingsplan upprättas för det fortsatta utredningsarbetet.
* Bedömning av sekretess kring handlingsplan samt information görs.
* Verksamhetschef vidtar nödvändiga åtgärder.
* Vårdnadshavaren underrättas\*.
* Kontakt tas med råd och stöd alt. sociala myndigheter för samråd/anmälan.\*\*
* Bedöms kränkningen som allvarlig, dvs. att kränkningen är att betrakta som en brottslig handling, skall verksamhetschef göra en polisanmälan.
* Ungdomen och/eller personal erbjuds medicinsk/psykologisk hjälp.
* Ansvarig verksamhetschef anmäler ärendet senast 1 vecka efter händelsen till sektionschefen och bifogar sin utredning till anmälan. Sektionschefen bedömer om rutinen följts och återkopplar till ansvarig verksamhetschef.
* Barn och ungdomsnämnden informeras månadsvis.

\*Sker ej när personal kränker personal. Sker när en ungdom kränker en annan ungdom upprepade gånger, då ska ungdoms - och fritidsverksamheten kontakta vårdnadshavarna både till den utsatta ungdomen och till ungdomen som kränker. En viktig utgångspunkt är att den som uppger att hen blivit kränkt, alltid måste tas på allvar.

\*\* När personal kränker personal görs anmälan utefter bedömning till adekvat instans, verksamhetschef, DO, polisen.

# Åtgärder

Åtgärderna riktar sig till såväl den utsatte som de som utsätter. Vilka åtgärder som kan komma att vidtas utifrån fritidsverksamheten 13-16 år är; personalförstärkningar, handledning/konsultation, stöd i kontakt med företagshälsan, socialtjänsten, polisen och för den enskildes räkning information om möjliga stödåtgärder, åtgärder i verksamheten, stöd vid anmälan. Vad/vilken åtgärden blir för respektive inblandad är en bedömning som görs av personal och verksamhetschef.

För att verkställa åtgärder i fritidsverksamheten 13-16 år söker personalgruppen gemensamt arbetsmodell/metoder för att arbeta med den uppkomna situationen samt stötta alla parter. Personalgruppen kan även med hjälp av handledning/konsultation söka stöd i processen. Personalgruppen arbetar i ärendet med att samverka mellan olika aktuella instanser (skola, myndigheter, vårdnadshavare) för att underlätta hanteringen av ärendet.

Åtgärder ska dokumenteras under punkt ”åtgärder” i Arbetsanteckning, händelse i fritidsverksamhet 13-16 år och vidarebefordras till verksamhetschef.

# Bilagor

Bilaga 1

Skollagen kap 6

Skollagen se kapitel 6: <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/#K6>

Bilaga 2

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen se, <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/#K3>

**Kön**

Om du har blivit diskriminerad av skäl som har samband med kön kan du anmäla detta. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

**Könsidentitet eller könsuttryck**

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

**Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

**Religion eller annan trosuppfattning**

Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering.

**Funktionsnedsättning**

I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionshinder är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Diskrimineringsombudsmannen anser att ett funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning.

Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

**Sexuell läggning**

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

**Ålder**

Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

Bilaga 3.

Kommungemensamma riktlinjerna mot kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier antagen 2012-04-20 Ks. <http://linweb.linkoping.se/globalassets/kommunstyrelsens_forvaltning/personalavdelningen/var-kommun/personalarbete/styrdokument/jamstalldhet-och-mangfald/faststallda_riktlinjer_mot_krankande_sarbehandling.pdf>

Tillämpningsanvisningar för att arbeta mot kränkande särbehandling

<http://linweb.linkoping.se/globalassets/kommunstyrelsens_forvaltning/personalavdelningen/var-kommun/personalarbete/styrdokument/jamstalldhet-och-mangfald/tillampningsanvisningar_krankande_sarbehandling.pdf>

Bilaga 4.

Arbetsanteckning, händelse i fritidsverksamheten 13-16 år

**Arbetsanteckning, händelse i fritidsverksamhet 13-16 år**

Datum:……………………………………………………………………..

Händelsebeskrivning:

Vilka har arbetat under den aktuella händelsen:

Genomförda åtgärder

Genomgång av händelsen den: Av:

Uppföljning: