

Likabehandlingsplan 2017-2018

INLEDNING

Likabehandlingsplanen är utformad i enlighet med gällande lagstiftning och Stadsmissionen värdegrund.

”Stadsmissionen arbetar i överensstämmelse med de värden som framhålls i Förenta Nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna och i Stockholms Stadsmissions värdegrund. Dessa betonar människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män samt solidaritet med svaga och utsatta”.

VISION

- På Blå Husets Fritidsgård skall du kunna känna dig trygg och veta att du blir respekterad som den du är, att du blir väl bemött och rättvist behandlad. Vi verkar tillsammans för tolerans, och vi har respekt för varandras olikheter. Här har man rätt att vara sig själv.
- Respekt för alla människors lika värde är en självklarhet.
- Det förekommer ingen diskriminering, inga kränkningar, ingen mobbning.
- Ungdomar och medarbetare arbetar för att förebygga diskriminering, kränkningar och mobbning.
- Ungdomar och medarbetare agerar omedelbart och korrekt för att få diskriminering, kränkning och mobbning att upphöra.

ANSVAR

Till dig som är deltagare

Vi vill att du skall trivas och känna dig trygg, respekterad och rättvist behandlad i på Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar.

Om det inte skulle vara så är det viktigt att vi får reda på det så snart som möjligt.

Det är förbjudet att diskriminera, trakassera eller kränka andra ungdomar eller medarbetare.

Du får alltså inte kränka någon fysiskt (t.ex. utsätta någon för slag, knuffar eller annan ovälkommen fysisk beröring)

Du får inte kränka någon verbalt (t.ex. genom att hota någon eller kalla någon med olika könsord, rasistiska tillmälen, ovälkomna kommentarer om utseende)

Du får inte kränka någon psykosocialt (t.ex. genom att frysa ut någon eller sprida rykten)

Du får inte kränka någon med hjälp av andra medier (t.ex. klotter, brev, lappar, e-post sms, mms, chatinlägg)

Det är också förbjudet att använda våld eller hota med våld.

Har du själv blivit diskriminerad eller trakasserad? Ta kontakt med medarbetarna, eller annan vuxen som du känner förtroende för.

Om du anser att du blivit sämre behandlad på osakliga grunder av personal på Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar tar du kontakt med biträdande chef alternativt enhetschef.

Har du bevittnat att någon blivit diskriminerad eller trakasserad? Ta kontakt med medarbetarna alternativt chefer eller annan vuxen som du känner förtroende för.

Till dig som är medarbetare

Det är ditt ansvar att bedriva ett förebyggande arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkningar, samt att aktivt arbeta för likabehandling.

Du får inte diskriminera, trakassera eller kränka deltagare eller personal på Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar, vare sig fysiskt, verbalt, psykosocialt eller med andra medier. Det är likaledes förbjudet att använda våld eller att hota med våld.

Om du bevittnar diskriminering, trakasseri eller annan kränkande behandling skall du omedelbart medverka till att den upphör. Därefter agerar du enligt de åtgärder som specificeras i likabehandlingsplanen.

Om du misstänker diskriminerande behandling, trakasserier eller annan kränkande behandling undersöker du detta. Om misstanken kvarstår underrättar du därefter cheferna, varefter ni följer de åtgärder som specificeras i likabehandlingsplanen.

DEFINITIONER

Definitionerna nedan har formulerats med utgångspunkt i lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och ungdomar samt proposition 2005/06:38.

Syftet med att definiera dessa nyckelbegrepp är att underlätta tillämpningen av denna plan. En del upprepningar kan därför förekomma.

Diskriminering

Diskriminering är när någon särbehandlas negativt eller kränks på grund av

- kön,
- etnisk tillhörighet,
- religion, annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon särbehandlas negativt på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att skenbart neutrala regler vid sin tillämpning får en diskriminerande effekt.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med lagens diskrimineringsgrunder; etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och kön eller som är av sexuell natur. Trakasserier är alltså enligt denna definition alltid diskriminerande.

Annan kränkande behandling

Kränkande behandling strider mot principen om allas lika värde. Kränkande behandling är ett uttryck för makt och förtryck. En person kan kränka en annan utan att själv vara medveten om det. En viktig utgångspunkt är att den som uppger sig ha blivit kränkt måste tas på allvar. Om en person skulle uppfatta ett beteende som kränkande så bör man utgå från att det i juridisk mening är kränkande.

Kränkande behandling kan vara exempelvis

- Fysisk (t.ex. att bli utsatt för slag, knuffar eller annan ovälkommen fysisk beröring)
- Verbal (t.ex. att bli hotad eller kallad olika könsord)
- Psykosocial (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, ryktesspridning)
- Text och bildburen (t.ex. klotter, brev, lappar, e-post sms, mms, chatinlägg)

Mobbning

Mobbning innebär systematiska kränkningar som sker under en viss tidsperiod.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är kränkningar grundade på kön eller som anspelar på sexualitet. Det kan exempelvis röra sig om tafsanden, nypningar eller annan ovälkommen beröring och kan även handla om verbalt eller annat icke-verbalt uppträdande.

Rasism

Rasism baserar sig på föreställningen om den egna folkgruppens överlägsenhet utifrån biologiska och/eller kulturella argument. Vidare innebär det att man anser att vissa folkgrupper skulle vara mindre värda och därmed legitima att förtrycka, utnyttja eller kontrollera.

Homofobi

En negativ syn på homo-, bi- och transpersoner.

ÅTGÄRDER

Aktiva åtgärder för främjande av likabehandling

Återkommande diskussioner om etik, moral, människors värde, jämställdhet mellan könen, relationer och demokratins grunder genomförs ska genomföras dagligen i Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar.

Förebyggande åtgärder mot diskriminering

Tydlighet

Stockholms Stadsmissions ledning uttrycker tydligt sitt avståndstagande från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling. Detta sker regelbundet genom att medarbetare och ledning vid upprepade tillfällen säger detta tydligt.

Det framkommer även tydligt i det skriftliga material där Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar presenterar sig själv.

Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar medarbetare uttrycker också entydigt ett stöd för demokratiska värderingar.

Samtal

Under verksamhetstid förs löpande diskussioner om värderingar kring diskriminering och trakasserier med deltagare. Dessa samtal syftar till att skapa och stärka demokratiska värderingar. I linje med styrdokumentens mål ska i samtliga ämnen behandla och främja dessa värden. Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar önskar vara en plats där en levande diskussion och ett samtal kring människors lika värde är ständigt pågående.

Kompetensutveckling

Personalen skall löpande utbildas för att öka medvetenhet om och bli mer kompetenta i att förhindra diskriminering, trakasserier och andra kränkningar.

Åtgärder om personal diskriminerar eller trakasserar

Om någon (deltagare) känner sig diskriminerad av personal på sin fritidsgård ska ledningen för Stockholms Stadsmission Fritidsgårdar kontaktas. Ledningen talar med uppgiftslämnare, den utsatta och den anklagade, samt om deltagaren är under 18 med vårdnadshavare. Utredningen skall syfta till att allsidigt belysa vad som inträffat och även söka utröna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen.

Åtgärder som görs grundas på utredningen av det enskilda fallet och riktas som regel till såväl den eller de som utfört kränkningen som till den som blivit utsatt. Utifrån det enskilda fallet bör även övervägas om åtgärder bör vidtas för att förändra strukturer och förhållanden på grupp- och verksamhetsnivå. Utredningen skall dokumenteras. Enhetschef har ansvar för att huvudmannen informeras.

Om personal misstänker att någon diskrimineras, trakasseras eller kränks skall detta undersökas.

En del fall av kränkande behandlingar är brottsliga. Bedömning kommer att ske om polisanmälan är lämplig. I första hand skall vi i sådana fall ta till vara brottsoffrets intressen.

Våld och hot om våld som utgör/utgjort allvarlig fara skall anmälas till polismyndigheten och/eller arbetsmiljöverket.

Åtgärder om en ungdom diskriminerar eller trakasserar

Det första som måste ske när någon i verksamheten får veta att en deltagare är utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling är att få kränkningarna att upphöra och förhindra att de fortsätter.

Om personal bevittnar trakasserier skall dessa naturligtvis påtalas och avbrytas.

Om en deltagare har blivit diskriminerad, trakasserad eller kränkt uppmanar vi kontakt med medarbetare, chef eller annan vuxen som deltagaren känner förtroende för. Detta gäller även om en deltagare vet att någon annan blivit utsatt.

Trakasserier och kränkningar av allvarlig art skall leda till reparativt samtal mellan personal och berörda deltagare samt information till vårdnadshavare av de deltagare som är yngre än 18 år. Utredningen skall syfta till att allsidigt belysa vad som inträffat och även söka utröna och analysera orsakerna till den uppkomna situationen. Men det är även viktigt att den utsatte får uttrycka sin upplevelse, och den som trakasserat ska få förståelse för hur dennes beteende negativt påverkat den utsatte.

Åtgärder som görs grundas på utredningen av det enskilda fallet och riktas som regel till såväl den eller de som utfört kränkningen som till den som blivit utsatt. Åtgärder skall även syfta till såväl att avhjälpa den akuta situationen som till att finna mer långsiktiga lösningar. Utifrån det enskilda fallet bör även övervägas om åtgärder bör vidtas för att förändra strukturer och förhållanden på grupp och verksamhetsnivå.

Utredningen skall dokumenteras. Enhetschefen har ansvar för att huvudmannen informeras.