



**MORA
KOMMUN**

LIKABEHANDLINGSPLAN

FRITIDSENHETEN
KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1. Lagstiftning.....	3
1.2. Kultur- och fritidsförvaltningens programförklaring för likabehandlingsarbetet ...	4
Kultur och fritid gör skillnad	4
Mål	4
Värderingar	4
2. Beskrivning av enhetens likabehandlingsarbete.....	5
2.1. Enhetens systematiska förebyggande och främjande arbete.....	5
2.1.1 Främjande insatser.....	5
2.1.2 Förebyggande insatser innevarande år (bygger på identifierade behov).....	5
2.2 Enhetens åtgärdande arbete.....	6
2.2.1 Arbetsgång och ansvar om besökare på simhallen bryter mot reglerna	6
2.2.2 Arbetsgång och ansvar om besökare på ungdomsgården bryter mot reglerna.	6
2.2.3 Enhetens rutin vid våld, skadegörelse och misstanke om att barn far illa.....	6
3. Utvärdering och analys av föregående års arbete.....	7
3.1 Genomförda aktiviteter/insatser.....	7
3.2 Kartläggningsmetoder.....	7
3.3 Analys av resultat och effekt av insatta insatser/åtgärder	7
3.4 Slutsats	7
4. Prioriterade kommande åtgärder.....	8
4.1 Identifierade prioriterade förbättringsåtgärder.....	8
4.2 Plan för fortsatt arbete.....	8
5. Ansvar, delaktighet och kommunikation	9
5.1 Ansvariga för planens upprättande	9
5.2 Ansvar i likabehandlingsarbetet	9
5.3 Delaktighet	9
5.4 Kommunikation och revidering.....	9
5.4.1 Presentation av planen	9
5.4.2 Planens tillgänglighet	9
5.4.3 Planens revidering.....	10
6. Kontakt	10
7. Begreppsdefinitioner	12
8. Bilagor.....	14

1. Inledning

Det här dokumentet beskriver hur Fritidsenheten, inom verksamheterna Fritidsbanken, simhallen och ungdomsgården, arbetar för att främja besökarens lika rättigheter och möjligheter. Likabehandlingsarbetet innefattar både ett förebyggande arbete och när det behövs ett akutåtgärdande arbete. Som kommunal verksamhet har vi en skyldighet enligt arbetsmiljölagen och diskrimineringslag, och tillika en stark vilja att arbeta målinriktat för att förebygga och åtgärda kränkande behandling samt diskriminering och trakasserier. Alla besökare och all personal har rätt till en trygg och positiv miljö där alla individers och gruppers likheter och olikheter respekteras. All personal ansvarar för att arbeta med likabehandlingsfrågor.

1.1. Lagstiftning


Kultur- och fritidsförvaltningens arbete mot diskriminering regleras i diskrimineringslagen. Arbetsmiljölagen omfattar också personal. I skollagen regleras också förbudet mot kränkande behandling. Kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter lyder generellt inte under skollagen men tar ändå hänsyn till den i alla sina verksamheter, främst riktade mot barn och unga. Lagstiftningen tydliggör bland annat förbud mot diskriminering och kränkande behandling, skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling, krav på aktiva åtgärder och dokumentation.

1.2. Kultur- och fritidsförvaltningens programförklaring för likabehandlingsarbetet

Kultur och fritid gör skillnad

Kultur och fritid är demokratiska mötesplatser som möjliggör upplevelser, personlig utveckling och erbjuder sammanhang och gemenskap. Alla människor ska ha möjlighet att ta del av kultur och fritid utifrån sina förutsättningar och villkor.

Vi arbetar öppet och nyfiket med våra normer och värderingar. Vi skapar ett gemensamt språk och gemensamma förhållningssätt. Tillsammans skapar vi arbetsplatser och verksamheter som ser, lyfter och utvecklar människan – i det stora såväl som det lilla.



I våra verksamheter ska alla känna sig välkomna och trygga.

Mål

Vi bedriver ett systematiskt likabehandlingsarbete. Vi bygger på det som fungerar och arbetar **gemensamt** för ett likvärdigt kvalitativt bemötande i alla våra verksamheter. Vi fokuserar på att förbättra.

- ▶ Gemensam vision, målbild och målformuleringar
- ▶ Gemensamt förhållningssätt
- ▶ Gemensamt språk och begreppstolkningar
- ▶ Tydlighet kring våra värderingar – gentemot varandra, våra besökare och våra samarbetspartners
- ▶ Lyssna in våra målgrupper
- ▶ Gemensamt ansvar för likabehandlingsplanen för att skapa förståelse för ansvar, roller, ledning och styrning

Värderingar

Vi är demokratiska och inkluderande

Hos kultur och fritid är alla välkomna och har möjlighet att delta på sina egna villkor. Genom att tillgängliggöra våra verksamheter för de som mest behöver det, ökar vi tillgängligheten för alla. Vi utgör gemensamt våra mötesplatser och ger våra besökare och varandra ett varmt, ödmjukt, välkomnande och respektfullt bemötande.

Vi är nyfikna

Vi är ödmjuka inför det faktum att vi inte kan allt och vi vågar vara självkritiska. Vi utforskar och lär nytt tillsammans för att utveckla vår verksamhet och ständigt göra den bättre för våra besökare och oss själva. Vi lyssnar in våra målgrupper.

Vi tar ansvar

Vi har och tar gemensamt ansvar för våra verksamheter, besökare och varandra. Vi deltar aktivt i processer och förbättringsarbete. Vi börjar med oss själva, agerar förebilder och fokuserar på att skapa miljöer som människor mår bra och utvecklas i.

2. Beskrivning av enhetens likabehandlingsarbete

2.1. Enhetens systematiska förebyggande och främjande arbete

Vårt arbete utgår ifrån det förvaltningsövergripande arbete som har landat i denna likabehandlingsplan och tar också hänsyn till Skolverkets allmänna råd. Beslut om insatser baseras på kunskap om framgångsfaktorer i likabehandlingsarbetet samt på beprövad erfarenhet. Vissa insatser pågår långsiktigt och över tid, medan andra är tillfälliga. Ett kontinuerligt och systematiskt analysarbete utgör grund för beslut om insatser.

Fritidsbanken Mora arbetar efter den policy som Fritidsbanken nationellt tagit fram. Ett webb-baserat utbildningspaket finns också för de som arbetar i verksamheten.

2.1.1 Främjande insatser

- Vi säger hej och bemöter alla på ett bra sätt.
- Trivselregler finns och tydliggörs vid introduktion av nya medarbetare i våra verksamheter.
- Ungdomsgården tar fram och reviderar trivselregler tillsammans med ungdomar.
- Information tydliggörs för alla besökare både i digitala kanaler och på plats i varje verksamhet.
- Samtal gällande normer och bemötande sker regelbundet vid verksamhetsmöten i varje verksamhet.
- Personal uppmärksammar samtal mellan besökande barn och ungdomar som behöver guidning mot värdegrund och trivselregler.
- Eventuella tillbuds- och incidentrapporter rapporteras och hanteras regelbundet
- Det finns en rutin för "Synpunkter och klagomål" och en tillhörande blankett "Säg vad du tycker", där muntliga synpunkter och klagomål kan lämnas till personalen.
- Personalen på ungdomsgården är med i flera olika nätverk och uppmärksammar tidigt negativa trender som ungdomsgården använder för att jobba proaktivt.

2.1.2 Förebyggande insatser innevarande år (bygger på identifierade behov)

- Trivselregler för våra besökare finns lättillgängligt i varje verksamhet
- Likabehandling återinförs som en punkt på APT och diskuteras regelbundet.
- Tydliga rutiner finns tillgängliga för personal i varje verksamhet
- Våra lokaler och anläggningar är tillgänglighetsanpassade och utformade för att kunna möta så många behov som möjligt. Finns brister så försöker vi åtgärda alternativt underlätta tillgängligheten på andra sätt.
- Ronder genomförs regelbundet. Rutiner för rondering i dusch/bastu samt omklädningsrum.
- Vi anpassar tillgängligheten till vissa lokaler utifrån bemanning för att förhindra att oönskade situationer uppstår.
- Införande av ungdomsledare testas på ungdomsgården Rosa Huset under 2025.
- Källaren på ungdomsgården är en identifierad riskzon för otrygghet och ronderas med jämna mellanrum av personalen. Rutiner för maxantal personer som får vistas i källaren finns. Vid behov så stängs källaren av.

2.2 Enhetens åtgärdande arbete

Enheten har utvecklade och dokumenterade rutiner för att hantera och följa upp alla former av diskriminering och kränkande behandling. En förutsättning är att händelsen kommer till enhetens kännedom.

2.2.1 Arbetsgång och ansvar om besökare på simhallen bryter mot reglerna

1. Uppmärksammar och påminner om reglerna.
2. Personalen hänvisar till att besökaren, när man betalat entréavgiften, godtagit anläggningens ordningsregler.
3. Vid upprepad missskötsel har personalen mandat att avhysa, och vid behov, stänga av besökaren under en begränsad tid.
4. Vid längre avstängning av minderårig hålls, om möjlighet finns, samtal med vårdnadshavare när avstängningen träder i kraft.
5. Om en besökare blivit utsatt för kränkning, pratar personalen med besökaren och vidtar lämpliga åtgärder.

2.2.2 Arbetsgång och ansvar om besökare på ungdomsgården bryter mot reglerna.

5. Uppmärksammar och påminner om reglerna.
5. Personalen hänvisar till att ungdomen, när den blivit medlem, har skrivit under reglerna.
5. Vid upprepad missskötsel har personalen mandat att stänga av ungdomen under en begränsad tid.
5. Vid längre avstängning hålls samtal med ungdom och vårdnadshavare innan avstängningen upphävs.
5. Om en ungdom blivit utsatt för kränkning, pratar personalen med ungdomen och vidtar lämpliga åtgärder.

2.2.3 Enhetens rutin vid våld, skadegörelse och misstanke om att barn far illa

- Större tillbud som är att betrakta som brott polisanmäls av chef eller arbetsledare. Undantag, om förövaren är under 15 år och begår brott avgör brottets art och besökarens ålder om en polisanmälan görs. Enheten är restriktiv med polisanmälningar som rör yngre barn och kontaktar i första hand socialtjänsten i dessa fall.
- Vid grov skadegörelse eller andra allvarliga tillbud i verksamheterna görs en polisanmälan. Tillbudet rapporteras också till fastighetsansvarig.
- När besökare eller personal utsätts för hot och våld följs enhetens krisplan samt kommunens policy vid hot om våld.
- Alla som arbetar med minderåriga inom verksamheterna är skyldiga enligt lag att anmäla om det finns misstanke om att ett barn upp till 18 år far illa eller riskerar att fara illa. Vi följer denna anmälningsplikt. Om misstanke föreligger inom det uppdrag vi utför åt skolan så sker samråd med ansvariga från skolan. Vår utgångspunkt är att så långt det är möjligt informera familjen om att en orosanmälan skrivs och varför. Detta görs i första hand av chef eller arbetsledare. Orosanmälan görs av arbetsledare eller chef men chefen informeras alltid. Samråd kan ske med chef, socialtjänst och kommunpolis innan en anmälan görs. I vissa situationer t.ex. vid oro för hot, våld, övergrepp eller misstanke om hedersrelaterad kontext konsulterar vi socialtjänst innan vårdnadshavare kontaktas.

3. Utvärdering och analys av föregående års arbete

Likabehandlingsarbetet analyseras kontinuerligt under året. Nedan följer enhetens sammanfattande utvärdering av året som gått. Denna utvärdering ligger till grund för beslut om förebyggande och främjande insatser på grupp- och organisatorisk nivå för kommande år samt för revidering av denna plan. Då detta är första gången planen upprättas kommer denna del arbetas med under revideringsperioden.

3.1 Genomförda aktiviteter/insatser

Främjande insatser
Förebyggande insatser
Akutåtgärdande arbete

3.2 Kartläggningsmetoder

3.3 Analys av resultat och effekt av insatta insatser/åtgärder

3.4 Slutsats

4. Prioriterade kommande åtgärder

4.1 Identifierade prioriterade förbättringsåtgärder

- Förbättra skyltning i simhallen, kompletterande språk och ”symbolspråk”.
- Synliggöra de lösningar vi redan har på plats för de besökare som behöver, t ex via hemsida och sociala medier.
- Öka trygghet och inflytande på ungdomsgården.
- Utveckla metoder för att identifiera förbättringsområden.

4.2 Plan för fortsatt arbete

Insats/aktivitet	Område (främjande, förebyggande, akutåtgärdande)	Ansvar	Tidsplan	Uppföljning
Utbilda ungdomsledare	Förebyggande	Arbetsledare	12 månader	Ht-2025
Delta i processgrupp	Förebyggande	Arbetsledare	Löpande	Revidering likabehandlingsplan
Förbättrad skyltning för ökad tillgänglighet i simhallen.	Främjande	Arbetsledare och Samordnare	Steg 1: Fram till mars 2025.	Uppföljning i revideringen.
”Bra att veta”-inlägg (sociala medier, simhallen)	Främjande	Alva och Sofie.	3+3 månader.	Utvärdering efter tre resp. sex månader.
Förtydligad info om handikappsanpassning på simhallen på webben.	Främjande	Arbetsledare och Administrativ samordnare	Snarast	

5. Ansvar, delaktighet och kommunikation

5.1 Ansvariga för planens upprättande

Fritidschef och arbetsledare inom fritidsenheten.

5.2 Ansvar i likabehandlingsarbetet

En god värdegrund är en färskvara och behöver upprätthållas och utvecklas gemensamt.

Ledning	<ul style="list-style-type: none"> • Lyfter kontinuerligt likabehandlingsfrågor • Låter ett normmedvetet förhållningssätt genomsyra verksamheten • Ansvarar för att likabehandlingsplanen upprättas varje år och att dess innehåll är känt av och följs av all personal • Arbetar för att personal får den kompetensutveckling som behövs i arbetet med likabehandlingsfrågor • Fångar genom medarbetarsamtal och andra forum upp personalens tankar och synpunkter gällande enhetens och eget trygghetsarbete i sin grupp.
Personalgrupper	<ul style="list-style-type: none"> • Lyfter kontinuerligt likabehandlingsfrågor vid APT
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Följer enhetens målsättning och styrdokument • Agerar positiva förebilder och ledare • Samverkar för en god kommunikation mellan besökande.
Besökare och vårdnadshavare	<ul style="list-style-type: none"> • Följer upprättade ordnings- och trivselregler

5.3 Delaktighet

Personalgrupperna har aktivt deltagit vid framtagande av planen. Tidigare kännedom...

5.4 Kommunikation och revidering

5.4.1 Presentation av planen

- Samtlig personal får fastställd plan presenterad för sig i december 2024.
- Chef ansvarar för att introducera planen för nyanställd personal

5.4.2 Planens tillgänglighet

Likabehandlingsplanen finns tillgänglig för samtlig personal på förvaltningens Teamsyta. Planen tillgängliggörs på kommunens webbsida.

5.4.3 Planens revidering

Förebyggande, främjande och akuta insatser sker kontinuerligt under året. Revidering av likabehandlingsplanen sker under perioden 2025-03-01 - 2025-04-30.

6. Kontakt

Fritidschef, Maria Thorstensson, maria.thorstensson@mora.se, tfn 0250-267 39

Arbetsledare simhall, Jenny Larsson, jenny.larsson@mora.se, tfn 0250 – 262 45

Arbetsledare ungdomsgård, Sabri Liljeblad, sabri.liljeblad@mora.se, tfn 0250 – 266 35

Föreståndare Fritidsbanken, Åke Nyström, ake.nystrom@mora.se, tfn 0250 – 261 06

7. Begreppsdefinitioner

I dokumentet används ett flertal olika begrepp, nedan följer en definiering av vad vi menar med några av de vanligast förekommande begreppen.

Likabehandling	Ordet likabehandling kan användas för att beskriva arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Likabehandling betyder inte att alla alltid ska behandlas lika. På grund av bland annat diskriminering och andra ojämlika strukturer har vi olika förutsättningar. Därför behöver vi ibland behandla olika för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.
Diskriminering	Diskriminering innebär förenklat att en grupp eller en individ särbehandlas eller missgynnas och att missgynnandet har samband med grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid diskriminering handlar det inte om avsikten, utan om individens upplevelse.
Direkt diskriminering	Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
Indirekt diskriminering	Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt men som kan missgynna personer med ett visst kön, viss könsidentitet eller könsuttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion, vissa funktionsnedsättningar, viss sexuell läggning eller viss ålder. Detta är diskriminering om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
Trakasserier	Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.
Kränkande behandling	Kränkande behandling är när någon blir kränkt men utan samband till en av de sju diskrimineringsgrunderna.
Tillgänglighet	Kravet på tillgänglighet innebär att miljöer och tjänster ska vara tillgängliga för alla människor – även för personer med olika funktionsnedsättningar, oavsett om det handlar om rörelsenedsättning, hörselskada, synskada eller exempelvis intellektuell funktionsnedsättning. Kravet gäller tillgänglighet i alla former – fysisk och intellektuell tillgänglighet, men det omfattar även kommunikation.
Bristande tillgänglighet	Bristande tillgänglighet innebär i diskrimineringslagen att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet – till exempel en arbetsplats, en skola eller en affär – inte genomför åtgärder som är skäligen för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Främjande arbete	Främjande arbete handlar om att förstärka det vi vill se mer av, det som gynnar likabehandlingen.
Förebyggande arbete	Förebyggande arbete handlar om att ta bort hinder i förväg när vi vet eller tror att det finns anledning.
Mobbning	Mobbning är när någon upprepade gånger behandlas illa av andra. Det kan till exempel vara att få elaka kommentarer, bli hotad, slagen eller utfryst. Det kan ske på nätet eller någon annanstans
Akutåtgärdande arbete	Akutåtgärdande arbete handlar om det vi gör när ett problem redan har uppstått.
Aktiva åtgärder	Begreppet "aktiva åtgärder" kommer från diskrimineringslagen och omfattar till exempel arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier. Krav på aktiva åtgärder finns inom arbetslivet, högskolan och skollagreglerad verksamhet. Kraven ser olika ut beroende på område.
Inkludering	Alla människor rätt till delaktighet på likvärdiga villkor. Att arbeta med inkludering handlar om att förändra exkluderande kulturer i organisationen genom att medvetandegöra normer och hur det påverkar vårt beteende.
Normer	Normer är oskrivna regler och förväntningar på beteende som gäller inom en grupp, i en viss situation eller i samhället i stort. Det som faller inom normen ses ofta som normalt och önskvärt medan det som faller utanför normen anses avvikande, konstigt eller till och med förkastligt. Normer är ofta kopplade till maktstrukturer i samhället där de som tillhör normen gynnas genom ökade möjligheter och förutsättningar att sätta agendan och forma samhället och sina egna liv. Normer är föränderliga och bundna till ett visst sammanhang.
Normmedvetet förhållningssätt	Ett normmedvetet förhållningssätt handlar om att synliggöra och möjliggöra eller förstärka de normer som är bra och att utmana och ändra de normer som begränsar.

8. Bilagor

- Fritidsbanken Likabehandling