



Policy och handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier

Rutinansvarig	Barn- och ungdomsansvarig
Syfte	Rutin och handlingsplan ska förebygga och förhindra mobbing, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inom Sävar IK:s verksamhet. Om detta ändå sker anger rutinen förslag på åtgärder och fördelar ansvar.
Målgrupp	I första hand styrelser och ledare, anställda samt övriga medlemmar
Ansvar	Barn- och ungdomsansvarig ansvarar för att aktivera arbetet, följa upp och vid behov föreslå ändringar. Respektive styrelse ansvarar för aktiva åtgärder för handlingsplan och rutin.
Uppföljning och utveckling	Uppföljning och utveckling av handlingsplan och rutin görs av Barn- och ungdomsansvarig i samråd med föreningsgemensamt team "Utbildning och ledarskap", t.ex. i samband med verksamhetsplanering.

Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier

Alla medlemmar och anställda har ett ansvar för att behandla varandra med förtroende och respekt och agera utifrån föreningens värdegrund.

Sävar IK tar avstånd från och agerar för att förebygga och förhindra all form av diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier mot sin personal, ledare eller andra medlemmar. Det samma gäller förstås även andra människor som möter eller är i kontakt med föreningens verksamhet. Sävar IK har nolltolerans mot den här typen av beteende.

Detta dokument beskriver även agerande ifall en medlem blir utsatt av någon extern part utanför föreningen.

Policy och handlingsplan

Denna policy och handlingsplan syftar till att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling och underlätta utredning genom att ha rutiner för detta. Huvudregeln ska vara en skyndsam, diskret och konfidentiell hantering.

Förebyggande arbete

Sävar IK ska planera och organisera sin verksamhet så att kränkningar och trakasserier förebyggs, men också att utreda och agera om ändå så sker. Sävar IK ska i rollen som såväl förening som arbetsgivare vara uppmärksam på signaler kopplat till diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier. Viktigt att ta upp detta i löpande samtal, på ledar- och arbetsplatsträffar etc.

I det förebyggande arbetet ingår att skapa mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Andra förebyggande insatser är:

- Säkerställa att personal, ledare eller andra medlemmar känner till gällande rutiner och vid en situation där kränkande särbehandling uppstått, så att den drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.
- Systematiskt arbeta med föreningens värdegrund.
- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Alla ledare och deltagare ska på lämpligt och anpassat sätt varje termin prata om vår värdegrund, och hur vi ska bra kompisar, prata och bemöta varandra.
- Alla ledare ska delta i årliga lärgrupper kring värdegrund kring vårt beteende där vi uppmärksammar denna rutin och handlingsplan.

Alla, särskilt ledare och andra vuxna, ska vara uppmärksamma på och ingripa mot alla former av mobbing, främlingsfientlighet, rasistiska tendenser, sexuella trakasserier eller andra kränkningar.

Alla ledare (över 15 år) för barn och ungdomar (över 18 år) ska uppvisa begränsat registerutdrag enligt särskild rutin.

Definition av begrepp

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera personer på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att den/dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Detta är det begrepp som används i arbetsmiljöarbetet och finns i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Kränkande särbehandling kan t.ex. handla om nedlåtande bemötande, systematisk utfrysning eller anstötliga kommentarer om person, åsikter, utseende eller privatliv.

Mobbning

Mobbning kan definieras som en serie trakasserier som pågår under en längre tid. Mobbingen skiljer sig från andra relationer genom att mobbaren alltid är den starkare i relationen än den mobbade.

Trakasserier

Agerande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Nedsättande skämt eller jargong, förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, osynliggörande eller undanhållande av information (försvårande av arbetets utförande), hot och förnedring. Uppträdandet behöver inte vara återkommande för att definieras som trakasserier.

Sexuella trakasserier

Oönskade beteenden av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan vara alla former av beteenden såsom verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. Det är den som blir utsatt som avgör vad som är oönskat eller kränkande beteende. Därför är det viktigt att den som trakasserar får veta att beteendet är oönskat, eller uppenbart kränkande.

Trakasserande handlingar kan vara fysiska, psykiska, verbala eller på annat sätt kränkande. Det kan handla om ovälkommen beröring, sexuella anspelningar eller kommentarer om utseende, förnedrande eller generaliserande bilder, mejl, sms, inlägg i sociala medier och liknande med anspelning på kön.

Repressalieförbud

Diskrimineringslagen innehåller ett s.k. repressalieförbud. Det innebär att den som anmäler trakasserier eller sexuella trakasserier är skyddad enligt lag från att utsättas för repressalier för sådan anmälan. Sävar IK vill understryka för både chefer och medarbetare att diskriminering eller repressalier aldrig tillåts förekomma.

Om du blir utsatt

Vad som upplevs vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är bara den utsatte som kan avgöra.

- Säga omedelbart ifrån till den person som trakasserar dig. Om det är svårt att säga ifrån muntligt kan du göra det skriftligt.

- Skäms inte för vad som har hänt i det tysta. Berätta gärna vad som hänt för en kollega du litar på eller någon ledare/styrelsen. Det är viktigt och kan utgöra stödbevisning i ett senare läge.
- Skriv ner vad som har hänt. Anteckna plats, datum, klockslag, händelsen, om det finns vittnen samt dina reaktioner och känslor.
- Om kränkningen inte upphör ska du i första hand tala med din ledare eller barn- och ungdomsansvarig.
- Gäller det medarbetare så ska denne vända sig till ordförande, annan i styrelsen eller facklig företrädare
- Om det är allvarliga trakasserier bör du göra en anmälan till polisen.

Föreningens ansvar

Kränkande särbehandling mm

När föreningen får kännedom om ohälsa som är kopplat till kränkande särbehandling eller diskriminering ska föreningen utreda orsakerna. Det innebär att undersöka, åtgärda och följa upp så att detta upphör. Föreningen har nolltolerans mot den här typen av beteende.

Utreda

Barn- och ungdomsansvarig (BUA) bokar ett enskilt samtal med den som gjort anmälan, för att bilda sig en uppfattning om vad som har skett. Den eller de som utpekats ska sedan ges möjlighet att bemöta anklagelserna genom enskilda samtal på samma sätt som den som kan ha blivit utsatt. Samla in så mycket fakta som möjligt. Inta en opartisk hållning.

Bedöma

Efter genomförda samtal med berörda gör BUA en samlad bedömning av ärendet och rådgör med ordföranden. Om det konstateras att det inte har inträffat några kränkningar etc. så ska det ändå övervägas om det behövs någon annan insats på individ- eller gruppnivå.

Åtgärda

Om utredningen visar på diskriminering eller kränkande särbehandling, ska föreningen sätta in åtgärder som förhindrar att handlingarna fortsätter. Brottsliga ageranden polisanmäls. Förslag på åtgärder kan vara:

- Gör en skriftlig handlingsplan med konkreta åtgärder där berörda involveras. Boka tid för samtal uppföljning.
- Ta ställning till om professionell hjälp eller hälsovården behövs.

Uppföljning

Följ upp ärenden som kommit till barn- och ungdomsansvarig, inklusive de åtgärder som gjorts. Sektions- och föreningsstyrelsen ska informeras.

Ledare eller sektionsordförande (styrelsen) ska följa upp åtgärder genom samtal med berörda för att försäkra sig om att ingen längre är utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling.

Hela processen samt uppföljningar ska dokumenteras och lämnas till barn- och ungdomsansvarig.

Allas ansvar

Var och en ansvarar för att bidra till en bra atmosfär och till att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier inte förekommer. Om tendenser till detta förekommer har alla ett ansvar att reagera och ta upp det med berörda personer och med ledare/barn- och ungdomsansvarig.

Aktuell lagstiftning

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)