

Handlingsplan mot mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier för Utby IK

Bakgrund

Inom idrotten skall ingen behöva känna sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller känna sig obehag på grund av könsidentifikation, sexuell läggning eller av andra orsaker.

Syfte

Handlingsplanens syfte är att motverka samt förebygga mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier. Handlingsplanen skall även vägleda hur ledare och aktiva skall hantera konkreta fall av mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier.

Vad är mobbing?

Mobbing innebär att en person eller grupp systematiskt trakasserar, utestänger och/eller attackerar en annan individ. Det viktigaste kännetecknet för mobbing är att handlingarna är oönskade av den som utsätts för dem. Avgörande är den utsattes upplevelse, inte den trakasserandes motiv.

Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, könsidentifikation och/eller sexuell läggning, som kränker barn eller vuxna vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen. Det viktigaste kännetecknet för mobbing är att handlingarna är oönskade av den som utsätts för dem. Avgörande är den utsattes upplevelse, inte den trakasserandes motiv.

Handlingsplan i förebyggande syfte

- A.
 1. Information till aktiva och föräldrar samt tränare och övriga ledare om föreningens värderingar, policys och handlingsplaner. Detta skall ske i samband med föräldramöten, tränarmöten och möten med de aktiva;
 2. Enskilda samtal med aktiva bör ske i offentlig miljö, t ex i en allmän servering eller liknande. Ledare skall avstå från att samtala kring ämnen av sexuell natur och vid behov hänvisa till särskilt utbildade personer som kurator eller psykolog;
 3. Vid resor med barn och ungdomar som omfattar övernattning, skall minst två vuxna (tränare/ledare/föräldrar) vara med.
- B. I samband med introduktion för nya ledare/tränare skall "Handlingsplan mot mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier" ingå.

Den som blivit utsatt för mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier bör

- Markera att beteendet är oönskat genom att säga ifrån, eller be någon vuxen säga ifrån;
- Tala om det som inträffat med någon i sin omgivning man har förtroende för;
- Skriva ner allt det som inträffat såsom datum, klockslag, vad som hände, eventuella vittnen och övrigt som kan vara av värde för att förstå situationen.

Föreningens åtgärder vid eventuella anklagelser

- Agera snabbt;
- Låt alla parter uttala sig om vad som hänt;
- Diskretion;
- Uppföljning.

Anmälningsvägar

Följande gäller för att anmäla ett ärende:

1. Om det gäller aktiva eller ideellt arbetande, pratar man förslagsvis med någon närstående person inom verksamheten om det inträffade och går gemensamt med denne till sektionstyrelsens ordförande, eller annan betrodd person i sektionstyrelsen, för att göra en anmälan.
2. Om det gäller anställd personal, anmäler man det inträffade till huvudstyrelsens ordförande.

Sexuella trakasserier av brottslig karaktär skall polisanmälas.

Utredning och handläggning

Om trakasserier bedöms vara av mindre allvarlig art, kan en informell lösning vara den bästa. Det kan i vissa fall ske direkt mellan de berörda eller via ombud, förslagsvis sektionstyrelsens ordförande eller annan betrodd person i sektionstyrelsen. Observera att det är den utsattes upplevelse som är avgörande och inte omgivningens tolkningar.

Klargör för den anklagade att handlandet upplevs som ovälkommet och kränkande samt att detta inte accepteras.

Det bör beaktas att en rapport om mobbing, diskriminering eller trakasserier inte automatiskt leder till en formell anmälan mot den anklagade.

Mottagaren av information har tystnadsplikt, om inte annat önskas av den utsatte.

Om den informella hanteringen beskriven ovan inte leder till förändring eller om trakasserier är av allvarlig art, skall formella åtgärder vidtas enligt Riksidrottsförbundets regler. Detta görs av den utsatta eller genom ombud, förslagsvis sektionstyrelsens ordförande. Utredningen skall ske snabbt, med respekt både för den utsatte och den anklagade. Den utsatte kan dra tillbaka sin anmälan.

Krishantering

Föreningen bör så tidigt som möjligt bedöma om den utsatte är i behov av professionell samtalshjälp och i så fall rekommendera detta.

Vid allvarliga eller återkommande former av mobbing, diskriminering eller trakasserier, kan det vara nödvändigt att den skyldige bereds någon form av stöd till beteendeförändring. Detta kan också villkoras, som en del av de sanktioner som eventuellt vidtagits. Varje utredning bör närmare överväga behov och utformning av ett sådant stöd. Har händelsen blivit allmänt känd i ett större sammanhang och därmed påverkat föreningens, eller en del av dennas, förutsättningar att fungera, kan det också finnas anledning att hitta stöd för detta. Det är emellertid av största vikt, att i samtliga fall beakta integritet och tystnadsplikt!