



### Handläggning vid trakasserier, diskriminering eller annan negativ särbehandling

Inom Skövde HF betraktar vi den verksamhet som vi bedriver inom föreningen, som en arbetsmiljö, oavsett om det råder ett arbetsgivarförhållande eller inte. I rollen som "Aktiv medlem" i föreningen så som medlem i styrelse, som ledare eller lagförälder, har vi ett moraliskt ansvar för att förebygga trakasserier, diskriminering eller annan negativ särbehandling. Skulle sådana aktiviteter förekomma så har vi förutom ett moraliskt ansvar att agera mot detta, i vissa fall också ett juridiskt ansvar att agera. Det juridiska ansvaret finns då det är upprättat en delegation av arbetsmiljö uppgift, från styrelsen till en anställd arbetstagare i ledarroll.

Som "Aktiv medlem" har vi ett ansvar för att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att trakasserier, diskriminering eller annan negativ särbehandling förhindras eller upphör. I de fall inte kan lösas på detta sätt, så skall problematiken meddelas till nästa ledarnivå inom klubben, upp till den nivå som anser sig ha resurser att kunna stoppa eller utreda det negativa agerandet. Har ledaren ett juridiskt ansvar så är man skyldig att agera mot de negativa handlingarna, inom sin delegation och även rapportera det till nästa nivå, för ytterligare stöd i arbetet.

Aktiva spelare, ledare eller andra "aktiva medlemmar" som har utsatts för trakasserier, diskriminering eller annan negativ särbehandling rekommenderas att klart och tydligt säga till den som agerar att hans/hennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Det kan också vara bra att berätta om sina upplevelser för någon man har förtroende för, samt att man så tidigt som möjligt dokumenterar det inträffade.

Om trakasserier inte upphör eller den trakasserade inte själv vill eller vågar ta upp saken med den som trakasserar, bör den aktive i första hand vända sig till närmaste ledare och om det inte är lämpligt eller möjligt, i andra hand till, styrelsemedlem, spelarråd, fackligt ombud. Föräldrar är alltid ett naturligt val att söka stöd hos, men kan av föreningen inte åläggas ansvar för att agera.

Om informella åtgärder genom medvetengörandet av det allvarliga i situationen inte leder till någon förändring av situationen, eller om inträffade trakasserier från början är av allvarlig natur, skall mera formella åtgärder tillgripas. En utredning skall göras för att klarlägga förhållandena mellan parterna, formella samtal hållas med de som är skyldiga till det felaktiga beteendet klagöra situationens allvar för de inblandade.

En konsekvens för den eller de som trakasserar, diskriminerar eller annan utför annan negativ särbehandling, är att kunna uteslutas från matcher och träningar utan ekonomisk kompensation för tränaravgifter, lön eller annan ersättning. Är berörda personer anställda av föreningen eller utför konsulttjänster, så kan konsekvensen bli en erinran om brott mot konsult- eller anställningsavtalet eller att avtalet tas till övervägande. Om agerandet lyder bryter mot svensk lagstiftning kan åtalsanmälan ske av föreningen (om inte målsägande gjort det)

Om omplacering inte är möjlig anställd medarbetare, kan uppsägning aktualiseras. Enligt § 7, lagen om anställningsskydd (LAS) får en anställd sägas upp från sin anställning om det finns saklig grund för detta.

## HANDLINGSRUTINER FÖR LEDARE

- \* **Be personen som är utsatt för den negativa särbehandlingen** att berätta så konkret som möjligt och berätta om det finns vittnen som kan styrka händelserna.
- \* Försök också om det går att **tidsbestämma händelserna**. Skriv ned det hon/han berättar och läs det sedan för personen, så att hon/han kan bekräfta att du uppfattat det hela riktigt.
- \* **Bekräfta för den drabbade** att föreningen tar allvarligt på detta och informera om föreningens syn på det allvarliga i händelsen. Informera också om att föreningens ansvar är utreda och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier, diskriminering eller annan negativ särbehandling.
- \* **Informera den drabbade** om att en utredning skall göras och kommer att hanteras konfidentiellt. Informera henne/honom att du därmed startar en utredning och att utredningen får ta max 30 dagar.
- \* **Informera nästa nivå** av ledare och ansvarig styrelsemedlem, samt ev. spelarråd eller motsvarande funktion.
- \* **Prata med den person som anses agerat felaktigt** och informera henne/honom om vad du vet och hör hennes/hans synpunkter. Meddela att du nu gör en utredning och därefter görs en handlingsplan.
- \* **Informera också om att hennes/hans agerande kan få konsekvenser**, för dennes möjligheter att fortsätta spela och träna i föreningen. Är personen anställd kan anställningsförhållandet tas under övervägande.
- \* **30 dagar efter anmälan skall utredningen vara avslutad och handlingsplan skall meddelas berörda personer.**

### Rekommendationer till alla som verkar i föreningen

Du har ett viktigt ansvar när det gäller att skapa en verksamhetsmiljö där ingen negativ särbehandling sker. Du kan bidra till att skapa en bra miljö genom att vara medveten om och våga se problem så att eget och kollegor/kamraters uppträdande inte är eller kan uppfattas som en negativ särbehandling.

### Om du upplever dig trakasserad, diskriminerad eller utsatt för annan negativ särbehandling:

- \* Medvetandegör den/de du känner dig felaktigt behandlad av. Var tydlig med din upplevelse.
- \* Berätta för någon du litar på vad som hänt, för tränare, ledare eller annan så kallad "aktiv medlem" inom föreningen.
- \* Skriv ner vad som hänt så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade. Anteckna klockslag, datum, eventuella vittnen, vad den som trakasserade dig sa och/eller gjorde, hur du kände dig och hur du reagerade.