



Likabehandlingsplan

MSSK Ishockey

Antagen av Ledarträffen 260903

Definition av diskriminering trakasserier och annan kränkande behandling.

Med diskriminering menas att en person missgynnas, direkt eller indirekt, på grund av sitt kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck eller funktionshinder (diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen 2008:567). En person får varken utsättas för direkt eller indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering menas att en person inte får missgynnas genom särbehandling på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar (se ovan). Med indirekt diskriminering menas att en person inte får missgynnas genom att till synes neutrala ordningsregler och liknande tillämpas så att de får en i praktiken diskriminerande effekt.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (1 kap 4§ diskrimineringslagen). Om någon av ledarna utsätter en person för trakasserier benämns det diskriminering.

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker en persons värdighet (6 kap 3§). Trakasserier och kränkande behandling kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera. Kränkningarna kan vara synliga likväl som dolda. Lagen innebär också att individer inte får utsättas för annan kränkande behandling. Som exempel på annan kränkande behandling kan nämnas mobbning.

Mobbning är en form av kränkande behandling som innebär en upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag. Gemensamt för all diskriminering och annan kränkande behandling är att någon/några kränker principen om alla människors lika värde.

Diskriminering och annan kränkande behandling kan vara:

- Fysiska (slag, knuffar, sparkar, fasthållning)
- Verbala (förolämpningar, fula ord, könsord, svordomar, hot)
- Psykosociala (miner, suckar, skratt, ryktesspridning, utfrysning)
- Text- eller bildburna (sms, mms, internet, e-post, lappar, brev, klotter)

MSSK mål vad gäller diskriminering och annan kränkande behandling:

- I vår förening ska ingen – varken barn eller vuxen – utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling, vare sig från andra barn eller från vuxna.

Vi vill säkerställa att

- Alla medlemmar och ledare ska känna sig respekterade.
- Alla medlemmar och ledare ska känna sig trygga.
- Alla medlemmar och ledare ska veta vem de ska vända sig till om de själva eller någon annan i verksamheten behöver hjälp.
- Alla ledare inom vår förening ska känna till innehållet i vår handlingsplan och medvetet och engagerat arbeta för att vår handlingsplan följs för att främja och förebygga diskriminering och annan kränkande behandling.
- Alla ledare ska känna till hur de ska agera om en person utsätts för diskriminering eller annan kränkande behandling.

Det är alltid den utsattes upplevelse av situationen som ligger till grund för hur föreningen agerar.

Främjande och förebyggande insatser samt åtgärdande arbete mot diskriminering och annan kränkande behandling.

Våra ledare ska ständigt utvärdera och uppmuntra positiva beteenden så att våra medlemmar får känna att de lyckas. Alla ledare ska ge våra medlemmar en positiv självbild, bidra till att varje individ ges möjlighet att uttrycka sig och stå för sina åsikter och att respektera andras åsikter.

Det främjande arbetet

Syftar till att skapa en trygg miljö i vår förening och förstärka respekten för allas lika värde. Omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, samt riktas mot alla och bedrivs kontinuerligt och utan förekommen anledning.

MSSK:s främjande insatser

Föräldrar informeras på föräldramöten och vid utvecklingssamtal om föreningens handlingsplan mot diskriminering och annan kränkande behandling. Informationen finns också på föreningens hemsida. I föreningens vardagliga arbete förs samtal med våra medlemmar om samtalsregler, värderingar och attityder.

MSSK:s förebyggande insatser

I närheten till omklädningsrummen samt i ishallen finns vuxna närvarande för att upptäcka eller ingripa på ett tidigt stadium vid eventuella kränkningar. Våra ledare har ett nära samarbete med föräldrar genom möten och telefonkontakt för att öka förtroendet för föreningen.

Handlingsplan vid fall av diskriminering och annan kränkande behandling mellan barn/ungdomar

- Vid samtal med minderåriga ska alltid ytterligare en vuxen vara närvarande.
- Ledare tar först ett samtal med den eller de som blivit utsatta.
- Därefter hålls samtal med den eller de som utsatt, där det tydligt klargörs att föreningen inte accepterar någon form av trakasserier eller kränkningar.
- Föräldrar till inblandade minderåriga informeras.
- Om problemen inte upphör kallas berörda föräldrar till möte.
- Om kränkningarna fortsätter informeras styrelsen, som tar beslut om vidare åtgärder.

Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling av ledare mot barn/ungdomar

- Om ett barn/ungdom känner sig kränkt av ledare vänder sig barnet/ungdomen till alternativt förälder, till annan ledare inom vår förening, eller direkt till föreningen styrelse.
- Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig undersöker om det rör sig om kränkande behandling mot barnet/ungdomen. Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig har samtal med aktuell ledare kring händelsen.

Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling av barn/ungdomar mot ledare

- Ledare som känner sig kränkt av barn/ungdom vänder sig till föreningens styrelse.
- Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig kontaktar föräldrarna till det barn/ungdom som kränker.
- Berörd ledare samt barn/ungdom ska beredas möjlighet till samtal med varandra. Vid detta samtal deltar ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig, samt i förekommande fall föräldrar, eller annan person efter parternas önskemål och ärendets art.
- Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor.
- Om kränkningen fortsätter tas ärendet upp i styrelsen där berörda parter kallas.
- Ordförande har ansvar för att eventuella fortsatta åtgärder vidtas.

Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling mellan föreningens ledare

- Om ledare känner sig kränkt av en annan ledare vänder sig den som känner sig kränkt till föreningens styrelse
- Föreningens styrelse, den som kränker samt den som känner sig kränkt, har samtal kring händelsen.
- Uppföljning av ärendet görs inom två veckor. Vid uppföljning deltar styrelsen, den som kränkt samt den som känner sig kränkt.
- Eventuellt görs ytterligare åtgärder av föreningens styrelse, eller av den ledare som känner sig kränkt.

Konsekvenstrappan – när planen inte följs

Konsekvenstrappan hjälper MSSK Ishockey att agera tydligt, likvärdigt och skyndsamt. Syftet är att stoppa beteendet, skapa trygghet och ge möjlighet till förändring. Åtgärderna ska anpassas efter händelsens allvar och följder, om beteendet har upprepats samt de berördas ålder och mognad. Barnets bästa och rätt att bli lyssnat på ska alltid beaktas.

Trappan är ett stöd – inte en automatisk påföljdslista. Allvarliga händelser kan gå direkt till ett högre steg. Berörda ska få veta grunden för beslutet, vad som förväntas och när uppföljning sker.

Steg 1 – Stoppa och markera. Ansvarig ledare avbryter beteendet, ser till att den som utsatts är trygg och förklarar vilket beteende som inte accepteras och vad föreningen förväntar sig.

Steg 2 – Samtal och uppföljning. Berörda får komma till tals, i regel var för sig. Förväntat beteende och tid för uppföljning bestäms. Vårdnadshavare informeras när minderåriga är inblandade.

Steg 3 – Handlingsplan. Vid upprepning, ett tydligt mönster eller en allvarligare händelse informeras sektionsordföranden. En tidsatt handlingsplan upprättas med stöd, ansvar och datum för uppföljning.

Steg 4 – Tillfällig skyddsåtgärd. Sektionsstyrelsen kan inom sitt mandat tillfälligt förändra deltagande eller uppdrag medan ärendet hanteras. Åtgärden ska vara nödvändig för tryggheten, så kort som möjligt och följas upp. För barn ska stöd och återgång planeras.

Steg 5 – Formellt eller externt ingripande. Vid allvarliga eller fortsatta överträdelser kan ett ledaruppdrag avslutas eller ärendet lämnas till huvudstyrelsen för beslut enligt stadgarna. Föreningen tar vid behov stöd av Svenska Ishockeyförbundet, RF-SISU eller Idrottsombudsmannen och kontakter berörd myndighet.

Ansvar, dokumentation och jäv

- Ledaren ansvarar för steg 1–2 och för omedelbara åtgärder som behövs för att göra aktiviteten trygg.
- Sektionsordföranden samordnar ärenden från steg 3. Sektionsstyrelsen beslutar inom sitt mandat. Medlemsärenden lämnas till huvudstyrelsen och hanteras enligt stadgarna.
- Vid jäv går ärendet till nästa beslutsnivå. Från steg 3 dokumenteras händelsen, vilka som har hörts, beslut och uppföljningsdatum. Endast nödvändiga uppgifter delas.

Våld, hot, sexuella trakasserier eller övergrepp, upprepade diskriminerande kränkningar, repressalier, misstanke om brott och händelser där en vuxen utsätter ett barn hanteras omedelbart av sektionsordföranden eller huvudstyrelsen och kan gå direkt till steg 4 eller 5. Vid akut fara rings 112.

Om Du misstänker att någon är utsatt

- Tala med den drabbade.
- Tala med närmaste ledare om dina misstankar, snarast möjligt.
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, ta kontakt med föreningens styrelse.

Om Du anklagas för att kränka någon

- Fundera på vad du sagt och gjort.
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker.
- Tala med din ledare alternativt annan ledare i föreningen.
- Be om förlåtelse.

Information och förankring

Samtliga aktiva i föreningen ska känna till likabehandlingsplanen och dess innehåll.