



**SVENSKA  
SKIDFÖRBUNDET**<sup>®</sup>  
SWEDISH SKI ASSOCIATION

2020-12-14

## ***POLICY MOT SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING***

Detta är en policy och en handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandlingar.

Syftet med denna policy, handlingsplan och vägledning är att motverka och förebygga trakasserier och kränkande särbehandling inom hela SSFs verksamhet och idrottsutövande.

SSF accepterar ingen form av mobbning, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Inom vår verksamhet ska ett professionellt, öppet och varmt klimat råda, som uppnås genom gott samarbete mellan samtliga medarbetare, ledare och aktiva. Genom god stämning ges även plats för olikheter, samt att alla blir inkluderade i vår gemenskap.

### ***För anställda***

Alla anställda, liksom praktikanter, har ansvar att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra, samt mot kunder, partners och andra arbetsrelaterade kontakter.

Alla anställda, liksom praktikanter, har ansvar att säga ifrån/markera att ett beteende inte är önskvärt. Antingen vända sig direkt till personen, eller omgående informera sin närmaste chef om beteenden som upplevs som kränkande.

Alla chefer är ansvariga för att omedelbart agera när de blir vittnen till, eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier.



## *I förenings- och idrottsverksamheten*

Alla inom SSFs verksamheter och idrotter ansvarar för att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra, samt andra aktörer som är närliggande eller direkt involverade i våra verksamheter.

Alla ansvarar tillsammans för att säga ifrån/markera att ett beteende inte är önskvärt. Antingen vända sig direkt till personen, eller omgående informera ledare eller annan lämplig person, som har möjlighet att agera på beteendet.

Vi har alla ett gemensamt ansvar för att omedelbart agera när man blir vittne till, eller får information om, misstänkte kränkande särbehandling eller trakasserier.

## *Sexuella trakasserier*

Sexuella trakasserier kan vara av olika slag, fysiskt, verbalt eller ickeverbalt. Det kan vara fråga om till exempel oönskad fysisk kontakt såsom onödig beröring av en annan persons kropp, ovälkomna och återkommande förslag eller påtryckningar, oönskad visning av pornografiska bilder och texter, visslingar, blickar eller gester som är anstötliga. Det kan också vara annat uppträdande eller yttranden som svärta ner eller förlöjligar individen på grund av kön eller sexuell läggning.

Sexuella trakasserier handlar inte om en ömsesidig flirt, utan om att någon utsätts för en ovälkommen handling med anspelning på sex. När sexuella trakasserier förekommer drabbas det ofta någon som står i en beroendeställning till en annan individ. Inom idrotten kan det till exempel gälla en tränare eller en ledare som trakasserar en adept. Det kan också gälla barn/ungdomar som utsätter andra barn/ungdomar.

För att det ska vara en fråga för arbetsplatsen ska det ske på arbetet eller i ett sammanhang som har med arbetet att göra.

## *Kränkande särbehandling*

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera personer/medarbetare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen.

### *Exempel på kränkande särbehandling:*

- att inte hälsa på någon
- att kalla någon för öknamn
- att frysa ut någon



- att exkludera någon från möten, eller undanhålla viktig information
- att anklaga någon orättvist
- att hänga ut någon personligen
- att kalla någon för kränkande saker inför andra
- SSF accepterar dock ingen form av mobbning, trakasserier eller kränkande särbehandling inom någon av våra verksamheter.

## **FÖR AKTIVA OCH IDEELLA LEDARE**

### *Idrottsorganisationernas ansvar*

Aktiva och ledare som är ideella omfattas inte av den lagstiftning som rör arbetslivet. Huvudsyftet med denna policy, med tillhörande handlingsplan, är att stödja föreningar och övriga idrottsorganisationer i deras förebyggande arbete mot trakasserier. En handlingsplan är till stor hjälp för alla parter när dessa problem ska diskuteras och hanteras.

## **FÖR IDROTTENS MEDARBETARE**

### *Arbetsplatsens ansvar*

Som arbetsgivare har man ett tydligt ansvar att vidta åtgärder för att förebygga och motverka förekomsten av trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det är också viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta itu med problemet om det uppstår. Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Policy mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, antogs av förbundsstyrelsen 2020-12-14



## *Bilaga 1*

### *HANDLINGSPLAN sexuella trakasserier och kränkande särbehandling*

Det behövs både ett specifikt arbete och ett integrerat arbete för att öka medvetenheten och underlätta hanteringen av sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

- Det specifika arbetet handlar om att RF och SF behöver kunna tillhandahålla speciell kunskap och vägledning i dessa frågor.
- Del integrerade arbetet handlar om all på ett melodiskt bra sätt få ut kunskap och vägledning, attityder och värderingar till den ordinarie idrottsverksamheten.
- Arbetet mot trakasserier bör ses som en del av arbetet med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor.

Handlingsplanen anger ett antal åtgärder som krävs av idrotten för att vi ska kunna leva upp till den antagna policyn.

Aktiva, ideellt verksamma och anställda ska informeras eller enkelt ges tillgång till information om idrottens arbete mot trakasserier och om sina rättigheter och skyldigheter. Detta ska ske bland annat genom spridning av denna handlingsplan till alla idrottens organisationer.

Det måste vara naturligt att behandla frågor som rör trakasserier inom utbildningar och på möten och informationsträffar inom idrotten. De kan till exempel tas upp tillsammans med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor. Det bör också informeras om del stöd som kan fås av myndigheter och andra organisationer utanför idrotten.

- SSF:s policy, handlingsplan och vägledning syftar till att stödja föreningar i deras arbete mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- SSF:s handläggare ska under vissa led kunna tillhandahålla information och vägledning till stöd.
- SSF:s hemsida ska innehålla viss information och vägledning till stöd för idrottsorganisationer och den utsatta.
- SSF ska sprida kunskap och information mot trakasserier som en del av arbetet med de idrottsanknutna etiska och sociala frågorna.



- SSF:s information bör upplysa alt. idrottsorganisationen/arbetsgivaren kan ingripa och vidta åtgärder och sanktioner.
- RF, SF och SISU ska verka för all integrera frågorna i samband med vissa möten, konferenser och seminarier.
- SF har ansvaret att handlägga rapporter och anmälning rörande sexuella trakasserier.

### *FÖR IDROTTENS ANSTÄLLDA*

Det är naturligtvis viktigt att ansvariga personer är väl förtrodda med gällande lagstiftning som rör arbetslivet. Det är också viktigt med kunskap om hur denna lagstiftning på bästa sätt kan användas på arbetsplatsen.

#### *Alla arbetsplatser*

- Chefer för olika idrottsorganisationer och arbetsenheter bör ges utbildning om Jämställdhetslagen. Där regleras arbetsgivarens skyldigheter att förebygga respektive ta itu med trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen.
- Anställda med personaladministrativa uppgifter bör ges utbildning för att kunna ge information och vägledning till den utsatta som söker hjälp mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- Företrädare för de lokala fackliga organisationerna bör ges möjlighet att delta i utbildning som rör lagstiftning för arbetslivet.
- Anställda eller förtroendevalda som ansvarar för eller arbetar med idrottens trovärdighetsfrågor bör ges möjlighet att delta i utbildning rörande trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- Alla anställda bör ha kännedom om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicys som rör den aktuella arbetsplatsen.
- Nyanställda bör inom ramen för introduktionen få information om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicys som rör den aktuella arbetsplatsen.



## **NÄR TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING ÄGT RUM**

Vägledningen ska underlätta för den utsatta och för den organisation där trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier ägt rum. För att underlätta för aktiva, ideella, anställda samt deras organisationer, så kan SSF:s policy, handlingsplan och vägledning, ge viss information och vägledning.

Felet begås alltid av den som trakasserar. Den utsatta har rätt att reagera på och agera mot sådant denna anser är kränkande. Några sätt för den utsatta är:

- Att markera att beteendet är oönskat genom att säga ifrån, eller be någon annan säga ifrån.
- Att söka stöd om det inte hjälper att säga ifrån. Att tala med någon i sin närhet som den utsatta känner förtroende för. I föreningen, specialidrottsförbundet och/eller på annan nivå inom idrotten finns personer att vända sig till, personligen eller genom ombud.
- Att skriva ned allt om det inträffade; datum, klockslag, vad som hände, eventuella vittnen och så vidare. Det är viktigt med bevismaterial om händelsen leder till en utredning. Den utsatta kan också beskriva sina upplevelser för någon närstående person som i sin tur kan skriva ner det inträffade.

### **Åtgärder vid trakasserier eller kränkande särbehandling:**

När trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier har skett anser SSF att följande ska vara vägledande i den kommande hanteringen:

- Snabbhet
- Inhämtande av yttranden från alla parter
- Diskretion
- Uppföljning

När en anmälan framförts eller en uppgift på händelse på annat sätt kommit till kännedom bör idrottsorganisationen skyndsamt ta upp den akuta situationen.

Det är inte minst viktigt om parterna möts i den vardagliga verksamheten. Efter en samlad bedömning bör idrottsorganisationen besluta om den utpekade bör ta timeout tills frågan är utagerad. Den utpekade bör ges möjlighet att yttra sig innan beslut fattas.



### *Rapport*

Ideella/aktiva rekommenderas att rapportera till någon närstående person inom föreningen där den utsatta är verksam eller till SSF. En rapport leder till en informell lösning ( se nedan).

Anställda rekommenderas att rapportera till någon kollega, särskild utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på arbetsplatsen.

En rapport leder till en informell lösning (se nedan).

### *Formell anmälan*

Ideella/aktiva anmäler i första hand till någon i den förening där den utsatta är verksam, eller till SSF. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan).

Anställda anmäler till särskilt utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på aktuell arbetsplats. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan). En formell anmälan kan också lämnas direkt till JämO (Jämställdhetsombudsmannen).

### *Polisanmälan*

Ideella/aktiva och anställda: Trakasserier av brottslig karaktär bör alltid polisanmälas (se nedan). Det betyder att SSF som intresseorganisation ej är en anmälningsinstans.

Då en rapport eller anmälan sker ska de handläggas efter SSF:s rutiner och eventuella riktlinjer. SSF:s handlingsplan är ett stöd och en vägledning för detta. Självklart underlättar det för den utsatta, den utpekade och för den som mottar anmälan om det finns enkel tillgång till information och rådgivning. Alla idrottsorganisationer med anställda bör beakta att de omfattas av Jämställdhetslagen.

Nedan beskrivs de tre nivåerna: *informell lösning* (vid rapport), *formell åtgärd* (vid formell anmälan) och *polisanmälan*.

### *Informell lösning (efter en rapport om trakasserier)*

Trakasserier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats eller inom en verksamhet, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är viktigt ur allas synvinkel att trakasserierna upphör omgående. Om trakasserierna inte upplevs och bedöms vara av allvarlig natur kan en informell lösning vara att föredra. Det kan i vissa fall ske enbart mellan de berörda parterna eller med/genom ombud. Även en styrelse eller arbetsledning kan välja denna väg. Observera att det är den utsattes upplevelser som är avgörande, inte omgivningens tolkningar.



Barn och ungdomar rekommenderas att berätta om sina upplevelser för förälder och/eller annan vuxen person som denne har förtroende för. Barn och ungdomar har också olika jourtelefoner att tillgå (se vidare sista avsnittet). En vuxen person som får kännedom om sexuella trakasserier/ övergrepp mot barn eller ungdom ska själv ta kontakt med barnets förälder och diskutera det inträffade.

Finns del osäkerhet kring detta bör man först rådgöra med någon som har vana och/ eller kunskap rörande sådana frågor (se vidare sista avsnittet).

En vuxen aktiv, ideell ledare eller anställd som har utsatts för sexuella trakasserier rekommenderas att berätta om sina upplevelser för någon person på arbetsplatsen eller inom verksamheten och med honom eller henne diskutera det inträffade.

Det bör framhållas att en person som rapporterar om trakasserier inte därmed automatiskt ger en formell anmälan mot den anklagade. Mottagare av information om trakasserier ska iaktta tystnadsplikt om ej den utsatta begär något annat.

Ett ofta fungerande sätt att få trakasserier att upphöra är att klart och tydligt säga till den trakasserade att dennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Det kan framföras av den utsatte själv, genom närstående person eller annat ombud.

### *Formell åtgärd (efter en formell anmälan om sexuella trakasserier)*

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring eller om inträffade trakasserier är av mer allvarlig natur bör formella åtgärder vidtas.

Detta görs direkt av den utsatta eller genom ett ombud till denna. Finns det ingen utsedd person kan anmälan lämpligen ske till en chef eller en förtroendevald person inom den organisation där aktuellt trakasserier ägt rum. Utredningen ska ske snabbt och med respekt för både den utsatta och den anklagade. Den utsatta har alltid möjlighet att ta tillbaka sin anmälan.

Detta gäller i utredningsarbetet:

- båda parter ska bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter
- uppgifter som lämnas bör skrivas ner för kontroll, sekretess ska beaktas så att parternas personliga integritet skyddas
- namn och innehåll i anmälan får inte delges andra än dem som deltar i utredningen
- om den anmälda anses skyldig kan eventuella sanktioner bli aktuella (se nedan)





- formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid. Detta för att garantera att trakasserierna har upphört.
- Om den anmälda anses skyldig kan sanktioner bli aktuella (se nedan). Formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid för att garantera att trakasserierna har upphört. Om det visar sig att den anklagade är skyldig kan disciplinära åtgärder såsom varning, omplacering, diskvalifikation, avstängning (ideella), uppsägning (anställda) eller polisanmälan komma att vidtas. Sanktioner kan ske då händelsen faller under föreningens stadgar, SF:s bestämmelser/ stadgar eller stadgar för Sveriges Riksidrottsförbund (14 kap 2 §).

### *Polisanmälan*

Om formella åtgärder inom idrotten inte är tillräckliga kan ärendet parallellt även drivas i domstol. Har trakasserierna varit av så allvarlig art att de kan anses vara av brottslig karaktär bör del lämnas en åtalsanmälan vid lokal polismyndighet. En person som befins skyldig kan dömas till böter eller fängelse beroende på brottets omfattning och karaktär.

### *Uppföljning*

Oavsett vilka åtgärder som vidtagits, är det viktigt att dessa följs upp för att kontrollera att trakasserierna upphört. Har det skett en formell anmälan ska arbetsgivaren eller idrottsorganisationen utföra denna kontroll.

### *Krishantering*

Arbetsgivaren eller idrottsorganisationen bör så tidigt som möjligt bedöma om den utsatta är i behov av professionell samtals hjälp och i så fall rekommendera detta. Vid allvarigare och/eller återkommande former av trakasserier kan det vara nödvändigt att den skyldige bereds någon form av stöd för en 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 arbetslagets eller föreningens förutsättningar att fungera kan det finnas skäl att ge stöd också för delta. Det är emellertid av största vikt att beakta integritet och tystnadsplikt.

### ***MER INFORMATION HITTAR DU HOS:***

Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna

[www.rf.se](http://www.rf.se)

[www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se)



**SVENSKA  
SKIDFÖRBUNDET®**  
SWEDISH SKI ASSOCIATION

JämO

[www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)

BO (Barnombudsmannen)

[www.bo.se](http://www.bo.se)

Bris (Barnens rätt i samhället)

[www.bris.se](http://www.bris.se)