



POLICY TRYGG FOTBOLL INKL. HANDLINGSPLAN FÖR IK ARVIKA FOTBOLL

2025-09-19

IK ARVIKA FOTBOLL
BLANKENFJELDSGATAN 2 67134 ARVIKA
070-690 12 34

Policy mot kränkande särbehandling och mobbning för IK Arvika Fotboll

Föreningen ska vara en trygg plats.

Det uppnår vi genom att respektera att vi är varandras arbets- och träningsmiljö. Arbets- och träningsmiljö är hur vi har det runt oss och hur vi behandlar varandra.

I föreningen ska det råda ett professionellt, öppet och varmt arbets- och träningsklimat som uppnås genom gott samarbete mellan samtliga medarbetare, ledare och spelare, och genom god stämning ge plats för olikheter samt att alla blir sedda och hörda.

Vi som förening är måna om att våra medarbetare, ledare och spelare är friska och mår bra samt är ansvariga att förebygga att alla medarbetare, ledare och spelare riskerar ohälsa eller att ställas utanför föreningens gemenskap.

Föreningen är ansvarig att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier.

Alla anställda, liksom ledare och spelare har ansvar att säga ifrån/markera att det inte är ett önskvärt beteende – antingen vända sig direkt till personen eller omgående informera närmsta styrelseledamot eller kanslipersonal om beteenden som upplevs som kränkande. Alla anställda, liksom ledare och spelare, har ansvar att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

När problem/misstankar uppstår – vad gör jag?

- Om jag utsatts för kränkande särbehandling/trakasserier ska jag i första hand vända mig till min närmaste styrelseledamot eller kanslipersonal.
 - Om jag misstänker kränkande särbehandling/trakasserier hos en kollega ska jag i första hand vända mig till min närmaste styrelseledamot eller kanslipersonal.
 - Om jag misstänker kränkande särbehandling/trakasserier hos min chef, så ska jag i första hand vända mig till ordföranden i styrelsen.
 - Du som chef måste omgående utreda vad som hänt. Samt vidta erforderliga åtgärder
 - Är jag chef och känner osäkerhet i hur jag bör agera, kontakta VFF för rådgivning.
- Ärendet behandlas alltid konfidentiellt.

Åtgärder/Sanktioner som kan bli aktuella om kränkningar/trakasserier kan fastställas

- Handlingsplan
- Tillsägelser
- Uteslutning ur föreningen
- Omplacering
- Uppsägning personliga skäl
- Avsked

Definitioner Kränkande särbehandling

– handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier

– ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

– ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier

När någon gör eller säger något och det blir förlöjligat.

Blir behandlad som luft.

Oönskade förslag med sexuell anspelning eller tafsande.

Via sociala medier eller SMS skickar meddelanden eller bilder som har avsikt att kränka/förnedra.

Kallad för elaka saker inför andra.

Sabotera och försvåra arbetet för någon.

Förfölja, hota eller skapa rädsla.

Handlingsplan

Förebyggande åtgärder så att barn och unga ej utsätts för hot, våld och sexuella övergrepp.

Det finns ingen snabb eller enkel lösning för att arbeta med sexuella övergrepp i föreningar. Det viktigaste budskapet från dem med erfarenhet är att starta en process, förankra arbetet högt upp i organisationen, vara uthållig, ha en tydlig ansvarsfördelning och skaffa sig en tydlig och konkret handlingsplan för krissituationer. Ett annat råd är att våga erkänna att detta kan ske överallt, skaffa sig kunskap om vad det handlar om och ett gemensamt språk. Sexuella övergrepp berör känslor och vid kriser behövs därför rutiner och handlingsplaner för att veta vad man ska göra, så att inte känslorna försätter personer i förlamning eller förvirring.

Varför

Sexuella kränkningar och övergrepp kan vara något som sker mellan vuxna ledare och barn, eller mellan barn och unga i verksamheten. Det kan vara planerat eller något som sker för stunden, kriminellt eller något så vardagligt som ett obehagligt uttryck. Oavsett vilket är det viktigt att förstå att det händer och att vi, genom att höja vår egen medvetenhet, kan bli bättre på att förebygga, se och förstå samt stötta barn och unga som riskerar att må dåligt.

Åtgärder

Inrätta en krisgrupp, som omedelbart tar över ansvaret, när händelser, iakttagelser gällande hot, våld och sexuella övergrepp rapporteras. Gruppen beslutar om vilka åtgärder som ska genomföras.

Handlingsplanen ingår i föreningens styrdokument och finns tillgänglig på föreningens hemsida.

Information om planen samt föreningens värdegrund/föreningspolicy ges vid varje årsmöte. Alla ledare tilldelas ett exemplar av planen.

Genomför information/utbildning för alla ledare i dessa frågor. Genom utbildning och god kommunikation skapas en vi-känsla i föreningen, som ökar förtroendet för föreningen i förmågan att förebygga och hantera kränkningar och övergrepp.

Ledare ska alltid sträva efter att vara minst två tillsammans med barnen i varje samling.

Informera medlemmarna och deras föräldrar om att ledarna är utbildade i dessa svåra frågor, bifoga värdegrund och handlingsplan. Detta sker genom ett mejlutskick. Nya ledare och föräldrar erhåller planen i samband att de förs in i medlemsregistret.

Våga ta upp händelser som är i gråzonen, någon upplever en händelse som en kränkning, en annan inte. Därmed kan man förebygga, men också uppmärksamma om något inte är okey.

Registerutdrag

Med begränsat registerutdrag menas att enbart de domar som lagstiftaren bedömt vara relevanta för den verksamhet utdraget avser syns. De brott som syns i ett begränsat utdrag enligt [lagen \(2013:852\) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn](#) är samtliga sexualbrott och barnpornografibrott samt även uppgifter om mord, dråp, grov misshandel, människorov, människohandel, grovt rån och olaga tvång. I utdraget syns alltså inte eventuella domar som till exempel rör parkeringsförselser, skattebrott och snatteri.