



# Policy på riktigt!

**Tips till föreningar för riktlinjer och rutiner mot trakasserier,  
sexuella trakasserier och repressalier**



**Malmö  
mot  
Diskriminering**

# Riktlinjer och rutiner ger trygghet



För att vara en plats där alla känna sig trygga och välkomna, är upprättandet av riktlinjer och rutiner mot sexuella trakasserier och trakasserier ett gott steg på vägen. Vi hoppas att denna handledning kan vara till hjälp – oavsett om det gäller anställda, medlemmar eller deltagare.

## Därför behöver föreningen riktlinjer och rutiner mot trakasserier

Föreningslivet är en arena där många rör sig och möts. Där finns förutsättningar för goda möten men också risker för att människor kränks på olika sätt. Med riktlinjer och rutiner på plats kan föreningen agera om något händer – och förebygga att det händer igen.

Även om diskrimineringslagen bara kräver att detta finns för de anställda i föreningen, så är det inte ovanligt att bidragsgivare ändå kräver att föreningen har riktlinjer och rutiner mot trakasserier och sexuella trakasserier.

Eftersom föreningslivet är en så viktig plats för så många människor – och för samhället – är det viktigt att föreningarna visar vägen och värnar allas värdighet och lika rättigheter.

## Föreningens riktlinjer ska klargöra:

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra för alla i föreningen att trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras i verksamheten (se ordförklaring på s. 6). På så sätt kan föreningen förebygga och förhindra sådana beteenden. Utgå från er värdegrund, från vilken sorts mötesplats som ni vill vara och hur ni vill bemöta varandra. Om ni vill kan ni också skriva in andra beteenden här, som inte täcks av diskrimineringslagen, men som inte är ok. Det kan vara andra kränkningar eller mobbning till exempel.

## Föreningens rutiner ska vägleda:

Rutinerna ska ge praktisk vägledning om hur man hanterar trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Syftet är att deltagare såväl som ledare har en beredskap för att snabbt agera om något inträffar. Om ni vill kan ni också skriva in andra beteenden här, som inte täcks av diskrimineringslagen, men som inte är ok. Det kan vara andra kränkningar eller mobbning till exempel.

Det ska framgå av rutinerna

- vem den som upplever sig utsatt kan vända sig till
- vad föreningens ledare eller företrädare måste göra vid kännedom om att det eventuellt förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen
- vem som har ansvar för att utreda händelsen eller

För att riktlinjerna och rutinerna ska fungera är det viktigt att alla i verksamheten känner till dem och vet var de går att läsa. De kan till exempel finnas på föreningens hemsida eller anslagstavla.

### Rutiner för att utreda och åtgärda uppkomna situationer

Om en person utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i samband med föreningens verksamhet, är det viktigt att så fort som möjligt utreda vad som har hänt och genomföra åtgärder för att förhindra att detta fortsätter. Det är också viktigt att den som upplever sig drabbad får återkopplingar under åtgärdernas gång, så att den vet att dens upplevelser tas på allvar och reageras på.

Ibland är det inte alltid så lätt att utreda vad som faktiskt har hänt. Ord kan stå mot ord och samma situation kan upplevas olika, till exempel av den som upplever sig kränkt och den som påstås ha agerat felaktigt. Det viktiga är att föreningen gör så gott den kan och tydligt visar parterna att den tar det hela på allvar. Åtgärderna har alltså inte som syfte att straffa någon, utan målet med utredningen är att komma fram till åtgärder som motverkar att situationen uppstår igen.

Åtgärdernas fokus det framåtsyftande arbetet – hur föreningen kan undvika att liknande situationer uppstår igen.

### Vem skriver riktlinjerna och rutinerna?

För att riktlinjerna och rutinerna ska vara aktuella och förankrade, är det viktigt att hela föreningen på något sätt är delaktiga i att de tas fram: styrelsen, ledare och andra medlemmar. Hur alla kan involveras ser naturligtvis olika ut mellan föreningarna. Ett sätt kan vara att en grupp med deltagare från föreningens olika delar driver arbetet. Det är viktigt att det inte bara blir en ensam eldsjäl som driver arbetet.

### Hur tar vi fram rutinerna?

1. Informera föreningens medlemmar om att arbetet påbörjas och varför det är viktigt. Bjud in att delta i arbetet.
2. Gå igenom vad de olika begreppen betyder: trakasserier, riktlinjer osv.
3. Kartlägg vilka risker det kan finnas för trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i er verksamhet. Vilka olika ”rum”, sammanhang och situationer finns det? Vilka deltar i era aktiviteter och omfattas av era riktlinjer och rutiner? Involvera både deltagare och ledare så att allas perspektiv och erfarenheter finns med. En metod ni kan använda är ”Huset” som finns i metodhäftet ”Pralin” som går att ladda ner gratis från [www.malmomotdiskriminering.se](http://www.malmomotdiskriminering.se)
4. Utgå från exemplet på s. 9 och förändra så att de passar er förening och de risker ni ser
5. Testa texten på era målgrupper och be om input så att de blir användbara.

## Ingen läser torra dokument...

Sådana här dokument blir liksom stadgarna lätt skrivna på ett byråkratiskt språk. De kan vara svåra att förstå och ta till sig för unga eller för vilka medlemmar som helst. Tänk efter hur ni kan formulera er så att just era läsare tar till sig riktlinjerna och dokumenten. Riktlinjerna och rutinerna är ju i första hand till för de som riskerar att råka ut för något – och för de som är ansvariga att agera.

Här kanske ni får formulera er på olika sätt till olika delar av era deltagare, föräldrar och barn till exempel. Kanske ni ska komplettera med en tecknad serie som visar vad som är ok och inte – och till vem en kan vända sig till om något inte känns bra?

## Föreningar med nationellt förbund

Inte sällan har de nationella förbunden dokument med övergripande riktlinjer och rutiner. Då har ni något att utgå från, vilket är bra! Men ”översätt” dokumenten så att de stämmer för just er lokala förening. De ska vara konkreta nog för att alla ska veta vad som gäller, vem en kan vända sig till om något har hänt och så vidare.

## Revidera och förankra riktlinjerna och rutinerna

För att hålla riktlinjerna aktuella och förankrade i hela föreningen, är det bra att årligen följa upp och utvärdera sina riktlinjer och rutiner.

## Förankra och bygg på det ni redan gör



## Medvetandegör

Vi är alla en del av det omgivande samhället. Se bara på hur #metoo fick genomslag både nationellt och lokalt på olika arbetsplatser såväl som i föreningslivet. Vilka normer möter våra medlemmar i samhällsdebatten eller i vårt lokalsamhälle? Medlemmarna kanske också ingår i gemensamma, sociala sammanhang i skolor eller på arbetsplatser – kan kränkningar och jargong där spilla över till samvaron i föreningen? En medvetenhet om dessa yttre sammanhang och faktorer kan behöva finnas med när ni kartlägger vilka risker för trakasserier som ni kan se er verksamhet.

I diskrimineringslagen ingår riktlinjer och rutiner i något som kallas aktiva åtgärder (se gärna <http://aktiva-atgarder.do.se/>)

Tanken är att riktlinjerna och rutinerna behöver ingå i en större helhet - ett pågående likabehandlingsarbete - för att förändra de normer och strukturer som kan leda till trakasserier och diskriminering.

Fundera igenom hur ni vill och kan bedriva ett likabehandlingsarbete så att alla medlemmar kan känna sig trygga och bekväma i er verksamhet. Och hur detta kan samköras med ert arbete med riktlinjer och rutiner. Här nedan kommer tips på vad ni kan utgå från.

### Prioritera likabehandling

Det kan kännas som om där finns lite tid för att arbeta med likabehandling i föreningen. Därför är det viktigt att tänka till innan hur ni kan prioritera och arbeta med frågorna. Här är några frågor att utgå från när ni planerar:

- Förankring och informationsspridning: Hur ni bedriver, eller vill bedriva, ert likabehandlingsarbete och varför det är viktigt för föreningen.
- Identifiera risker för diskriminering och trakasserier, och prata om hur ni kan förebygga att det händer och främja den etik och det bemötande som ni vill ha.
- Bygg på det som fungerar och som redan görs i föreningen. Inventera vad ni redan gör inom föreningen för allas värde och lika rättigheter.
- Fundera över vad ni som jobbar aktivt med frågan behöver för stöd. Och vad behöver hela organisationen för stöd för att arbetet ska ges så goda förutsättningar som möjligt?

### Var du kan hitta stöd

Diskrimineringslagen gäller många gånger inte för föreningslivet, annat än när föreningens agerar arbetsgivare eller vid offentliga sammanslutningar. Därför kan det vara svårt att hitta stöd för hur det här arbetet kan eller ska se ut. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tagit fram en digital guide för arbetslivet och för utbildningsanordnare som vi rekommenderar:

<http://aktiva-atgarder.do.se/>

Det här häftet är framtaget av Malmö mot Diskriminering. Vi har också tagit fram en handbok, som vänder sig till arbetsplatser men ändå kan ge tips och inspiration: "Att vara människa i en organisation – aktiva åtgärder i praktiken". Boken kan beställas via vår hemsida: [www.malmomotdiskriminering.se](http://www.malmomotdiskriminering.se)

Kolla också gärna in metodmaterialet "Pralin", som kan laddas ner som pdf på vår hemsida.



## Ordförklaring

**Diskrimineringslagen** stammar ur FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna. I den första artikeln formuleras den människosyn och värdegrund som ligger till grund för diskrimineringslagen: ”Alla människor är födda fria och lika i värde (dignity) och rättigheter.” I korthet är diskriminering när en människas värdighet kränks, eller när hon inte får samma rättigheter och möjligheter som andra.

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är olika former av diskriminering. För att något ska utgöra diskriminering i diskrimineringslagens mening, ska kränkningen ha att göra med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

**Trakasserier** kallas det när någon gör eller säger något som kränker någon annans värdighet och det hänger samman med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara slag, knuffar, hot, öknamn, utfrysning, miner, lappar, sms och så vidare. Det är även trakasserier om beteendet kopplas till att en familjemedlem har en viss sexualitet, ålder och så vidare.

**Sexuella trakasserier** är kränkningar som anspelar på sex. Det kan exempelvis vara tafsande, skämt, förslag och blickar. Så fort beteendet är ovälkommet och uppfattas som kränkande är det sexuella trakasserier.

**Repressalier** kallas det om exempelvis en arbetsgivare bestraffar eller behandlar en arbetstagare eller elev negativt på grund av denne har anmält diskriminering eller klagat på trakasserier.

# Exempel på riktlinjer och rutiner

Här kommer ett fiktivt exempel på hur riktlinjer och rutiner kan se ut. Ni lägger till och tar bort text så att det passar just er förening. Kom ihåg att formuleringarna och rutinerna ska vara anpassade till och förankrade i föreningen.

Riktlinjerna och rutinerna kan finnas som bilaga till stadgarna, men bör också finnas tillgängliga på föreningens hemsida eller anslagstavla. Det viktiga är att medlemmar och deltagare känner till riktlinjerna och rutinerna och enkelt kan hitta dem.

---

## Policy och rutiner för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier för IFK Skåpadal

### Policy

Vi vill vara en plats där alla känner sig trygga och förvissade om att de kan vara sig själva. En plats där vi umgås i en gemenskap präglad av nyfikenhet, öppenhet och respekt för varandra. Vi ska tillsammans aktivt värna människors lika värde och vara drivande i strävan mot ökad jämställdhet och mångfald. Detta engagemang ska utgå ifrån mänskliga rättigheter och Barnkonventionen, liksom gällande lagstiftning.

Genom engagerade, inkluderande och trovärdiga ledare, medlemmar och aktiva skapar vi en plats där kunskapen om de mänskliga rättigheterna är god. Med utgångspunkt i dessa ger vi utrymme och stöd åt alla att utvecklas och vara precis som en är.

Vi vill ständigt utvecklas genom att utmana oss själva i frågor och beteenden som påverkar miljön vi verkar i. Det gör vi genom en ständigt pågående dialog och ett aktivt lyssnande.

Vi har därför nolltolerans mot alla former av trakasserier och sexuella trakasserier, repressalier, diskriminering, kränkande behandling, nedsättande språkbruk, hat, hot, våld, rasism, mobbning eller utfrysning.

Dessa riktlinjer och rutiner gäller när någon upplever att den utsatts för trakasserier eller andra av beteenden som vi har nolltolerans mot och som beskrivs här.

## Definitioner

**Direkt diskriminering** är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning viss ålder.

**Indirekt diskriminering** är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

**Instruktion att diskriminera** är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

**Trakasserier** kallas det när någon gör eller säger något som kränker någon annans värdighet och det hänger samman med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan vara slag, knuffar, hot, öknamn, utfrysning, miner, lappar, sms och så vidare. Det är även trakasserier om beteendet kopplas till att en familjemedlem har en viss sexualitet, ålder och så vidare.

**Sexuella trakasserier** är kränkningar som anspelar på sex. Det kan exempelvis vara tafsande, skämt, förslag och blickar. Så fort beteendet är ovälkommet och uppfattas som kränkande är det sexuella trakasserier.

**Repressalier** kallas det om någon i föreningen exempelvis en ledare eller en styrelsemedlem behandlar en deltagare negativt på grund av denne har anmält diskriminering eller klagat på trakasserier.

**Kränkande särbehandling** avser handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid.

Varningssignaler för kränkande särbehandling är till exempel samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med, hög frånvaro.

**Mobbning** kan utvecklas till följd av trakasserier. I studier av mobbning är det vanligt att mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan den som mobbar och den som blir mobbad och att handlingarna leder till att den som mobbas ställs utanför den sociala gemenskapen.



## Rutiner vid diskriminering, trakasserier och kränkningar

Utifrån Riksförbundets policy och handlingsplan framgår ett antal punkter som ska vara tänkta att vägleda föreningen och de som blivit utsatta i arbetet med att undersöka och åtgärda.

Felet begås alltid av den som trakasserar och den utsatta har rätt att agera och reagera mot det kränkande beteendet. Något av det som den utsatta kan göra är:

- Att markera att beteendet är oönskat genom att säga ifrån eller att be någon annan säga ifrån.
- Att söka stöd och tala med någon i sin närhet som den utsatta känner förtroende för. I IFK Skåpadal har vi en Likabehandlingsgrupp som tar emot uppgifter om trakasserier. Det går också bra att vända sig till föreningen via ett ombud eller en anhörig. När föreningen får kännedom om trakasserier startar de genast en utredning.
- Tänk på att dokumentera det som hänt så tydligt som möjligt. Klockslag, datum, vad som hände, vittnen och så vidare. Det underlättar när sedan föreningen ska utreda händelsen.

För IFK Skåpadal ska följande arbete sättas igång skyndsamt i direkt anslutning till att kännedom uppstått.

- Samtal med den utsatta personen och den som uppgivits vara den trakasserande parten. Utifrån dessa samtal bör gruppen besluta huruvida den utpekade personen ska ta timeout under pågående utredning.
- Informera anhöriga om att utredning påbörjats och med vilken frekvens återkoppling kommer att ske.
- I Likabehandlingsgruppen sammanställs sedan en rapport med beslut om informella och formella åtgärder. Rapporten ska också förmedlas till Skåneboll.
- Utifrån rapporten kan anmälan göras till vårt regionala förbund eller Polis. Påverkar trakasserier föreningens organisation i sådan omfattning att något behöver förändras i den inleds ny utredning med detta fokus. En tillsägelse och uppmaning är i många fall ett mycket effektivt första steg.
- Om detta arbete inte leder till förändring eller trakasserier är av mer allvarlig natur ska formella åtgärder vidtas. Denna anmälan ska gå till Likabehandlingsgruppen.

Utifrån Riksförbundets riktlinjer för utredningen ska den genomföras skyndsamt av Likabehandlingsgruppen med följande i åtanke:

- Samtliga parter ska bli hörda samt få utveckla sina argument
- Samtliga uppgifter ska dokumenteras men beakta sekretess och de inblandades integritet.
- Namn och innehåll får bara delges de som deltar i utredningen.
- Om utredningen leder till att någon kan anses skyldig ska det vidtas sanktioner i enlighet med Riksförbundets policy.
- Alla utredningar ska följas upp för att säkerställa att trakasserierna inte fortgår.
- Var förberedd på att lämna stöd till parter i utredningen. Via våra regionala organisationer finns detta att söka. Fundera över om händelsen påverkar föreningen.
- Om utredningen anser trakasserierna vara av så allvarlig karaktär att det kan föreligga brottsmisstanke ska det överlämnas till polismyndigheten och följas upp av föreningen. Föreningen har dock kvar ansvaret att utreda händelsen och vidta förebyggande åtgärder.

## Malmö mot Diskriminering

Den här handledningen är framtagen av Malmö mot Diskriminering (MmD). Vi är en antidiskrimineringsbyrå som arbetar för att motverka och förebygga diskriminering.

Vi arbetar för att öka kunskapen kring diskriminering och för att vara en tydlig resurs för andra föreningar, organisationer och myndigheter i frågor om mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Vi arbetar också för att skapa opinion kring frågor som rör diskriminering och mänskliga rättigheter.

Vi har vårt kontor i Malmö men finns till för södra, mellersta och nordöstra Skåne.

Vi arbetar för att motverka och förebygga diskriminering genom:

- kostnadsfri juridisk rådgivning till enskilda som upplever sig vara utsatt för diskriminering
- utbildning
- information
- samverkan
- projekt
- processledning
- opinionsbildning

Tillsammans med olika föreningar har vi utforskat hur föreningar kan arbeta med riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Projektet var finansierat av Jämställdhetsmyndigheten.

Du kan ladda ner handledningen på [www.forening.se](http://www.forening.se) och från vår hemsida [www.malmomotdiskriminering.se](http://www.malmomotdiskriminering.se)

Materialet är till för att spridas.