



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

## Därför behöver föreningen riktlinjer och rutiner

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 kränkningar.

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. 8). 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 kränkande särbehandling och mobbning, som också är förbjudet enligt annan lagstiftning.

## 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.

Det ska framgå av rutinerna:

- vem man kan vända sig till när man upplevt trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier
- vad föreningens ledare eller företrädare måste göra vid kännedom om att det kan ha förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i föreningen
- vem som har ansvar för att utreda händelsen eller påståendena.

För att riktlinjerna och rutinerna ska fungera är det viktigt att alla i verksamheten känner till dem och vet var de går att läsa. Riktlinjerna och rutinerna 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 personen som upplever sig drabbad får återkopplingar under åtgärdernas gång, så att den vet att upplevelserna tas på allvar och reageras på.

Ibland är det inte 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. Syftet med utredningen är aldrig att straffa någon, utan målet är att komma fram till åtgärder som motverkar att situationen uppstår igen.

Det kan dock vara befogat att använda allvarigare påföljder för den som upprepade gånger agerar kränkande, och inte ändrar sitt beteende trots att föreningen ställt krav på detta. Hittar inte föreningen bättre sätt att förhindra framtida incidenter så kan exempelvis personer bli beordrade time-out från föreningen, eller uteslutas som medlemmar.

### 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 gör allt.

### Hur tar vi fram rutinerna?

1. Informera alla i föreningen (styrelse, ledare, medlemmar, vårdnadshavare etc.) om att arbetet påbörjas och varför det är viktigt. Bjud in att delta i arbetet.
2. Gå igenom vad de olika begreppen betyder. Vad avses med trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, och hur är det kopplat till diskrimineringsgrunderna? Vad är kränkande särbehandling? Vad behöver ingå i föreningens rutiner och riktlinjer?
3. Kartlägg vilka risker det kan finnas för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och annan kränkande särbehandling i er verksamhet. Vilka olika "rum", sammanhang och situationer förekommer? Vilka deltar i era aktiviteter och ska 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 "Verktysboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan". PraLin går att ladda ner gratis från [www.malmomotdiskriminering.se](http://www.malmomotdiskriminering.se)

4. Utgå från exemplet på s. 7 och förändra så att det passar er förening och de risker ni ser.
5. Testa riktlinjerna och rutinerna 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 budskapet. 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, vårdnadshavare och barn till exempel. Kanske ni ska komplettera med en tecknad serie som visar vad som är ok och inte ok – och till vem en kan vända sig 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 och arbeta er igenom de fem stegen ovan. Riktlinjerna ska vara konkreta nog för att alla ska veta vad som gäller, vad orden betyder, vem en kan vända sig till om något har hänt och vem som är ansvarig för att åtgärda.

### 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. 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. Fundera även på 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. Hur ser ni till att alla i föreningen känner att de "äger" processen?
- Identifiera risker för diskriminering och trakasserier. Till exempel genom att låta deltagare i föreningen fylla i en enkät, eller att ha workshops i mindre grupper. Prata sedan 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 värdighet och lika rättigheter.
- Fundera över vad ni som jobbar aktivt med frågan behöver för stöd. I nästa steg, fundera över vad hela organisationen behöver 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 föreningen agerar arbetsgivare eller vid offentliga sammankomster. 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 som vi rekommenderar: <http://aktiva-atgarder.do.se/>.

Ett annat tips är Barnombudsmannens text om ideell sektor och barnkonventionen, under rubriken ”Måste idrottsföreningar följa barnkonventionen?”:

<https://www.barnombudsmannen.se/barnombudsmannen/barnkonventionen/barn/fragor-och-svar-infor-att-barnkonventionen-bli-svensk-lag/>

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 få plats som 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 ”Verktysboken PraLin: praktiskt arbete med lika rättigheter i skolan”, som kan laddas ned som pdf via vår hemsida.



## Exempel på riktlinjer och rutiner

Här kommer ett exempel på hur riktlinjer och rutiner kan se ut. Tack till IFK Simrishamn som vi här i princip har kopierat (då vi gjort några mindre förändringar använder vi dock det fiktiva föreningsnamnet IFK Skåpadal).

Lägg till och ta 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, kränkande särbehandling och mobbning.

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

## Definitioner

Det gemensamma för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är att de är oönskade och kränkande. Det är den som är utsatt som avgör var gränsen går.

**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. När den som utsatts gör det tydligt att beteendet inte är välkommet, och den som utsätter ändå fortsätter med beteendet, då blir det trakasserier i laglig mening.

**Sexuella trakasserier** är kränkningar som anspelar på sex. Det kan exempelvis vara tafsande, skämt, förslag och blickar. Det är den som utsätts som avgör om beteendet är ovälkommet och kränkande. När den som utsatts gör det tydligt att beteendet inte är välkommet, och den som utsätter ändå fortsätter med beteendet, då blir det sexuella trakasserier i laglig mening.

**Repressalier** är en sorts bestraffning. Det kan vara när någon i föreningen, exempelvis en ledare eller en styrelsemedlem behandlar en deltagare negativt på grund av att den personen har anmält diskriminering eller berättat om att den blivit utsatt för trakasserier.

**Kränkande särbehandling** avser handlingar som kränker någons värdighet, men som inte har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan exempelvis vara kränkningar med koppling till individens kroppsstorlek eller socioekonomiska status. Det kan handla om beteenden som syftar till att stöta ut, skada eller förnedra en individ.

Mobbning kan utvecklas till följd av upprepade kränkningar. 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

Här följer ett antal punkter som är tänkta att vägleda föreningen och de berörda parterna i arbetet med att undersöka och åtgärda en händelse.

Utgångspunkten för alla slags åtgärder är den enskilda personens upplevelse av ovärdig behandling. Det är enbart individen själv som kan bedöma var gränsen går för hens personliga värdighet. Denna upplevelse ska inte ifrågasättas. Syftet med en utredning vid kännedom om kränkningar är att förhindra att något liknande händer igen, och att den drabbade får en värdig upprättelse.

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 trakasserierna startar Likabehandlingsgruppen 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 föreningen sedan ska utreda händelsen.

IFK Skåpadal:s Likabehandlingsgrupp ska sätta igång en utredning i direkt anslutning till att gruppen fått kännedom om trakasserier eller kränkningar. Huvudansvarig för utredningen är gruppens sittande ordförande.

- Samtal i förtroende med den utsatta personen och den person som uppges ha trakasserat denne. Utifrån dessa samtal bör gruppen besluta om den utpekade personen ska ta timeout under pågående utredning.
- Informera anhöriga om att utredning påbörjats och hur ofta återkoppling kommer att ske.
- I Likabehandlingsgruppen sammanställs sedan en rapport med beslut om informella och formella åtgärder. Rapporten ska också förmedlas till Regionsförbundet.
- Utifrån rapporten kan anmälan göras till Riksförbundet eller Polis. Påverkar trakasserierna föreningens organisation i sådan omfattning att något behöver förändras

i den inleds en 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 trakasserierna 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 (den som blivit utsatt och den som trakasserat) ska bli hörda samt få utveckla sina argument
- Samtliga uppgifter ska dokumenteras. Det är dock mycket viktigt att se till sekretess och de inblandades integritet.
- Namn och innehåll i dokumentationen får bara delas med de som deltar i utredningen.
- Om utredningen leder till att någon kan anses skyldig ska det vidtas sanktioner i enlighet med Riksförbundets policy, till exempel att den skyldige permanent stängs av från föreningens verksamhet.
- Alla utredningar ska följas upp för att säkerställa att trakasserierna inte fortsätter.
- Var förberedd på att lämna stöd till parterna i utredningen, det vill säga både den som blivit utsatt och den som utpekats som den som betett sig olämpligt. Det kan till exempelvis röra sig om psykologhjälp. Via våra regionala organisationer finns vägledning om var stöd kan hämtas. Fundera över om händelsen påverkar föreningen.
- Om utredningen anser att trakasserierna är av så allvarlig karaktär att det kan finnas brottsmisstanke ska ärendet överlämnas till polismyndigheten och följas upp av föreningen. Föreningen har dock kvar ansvaret att utreda händelsen och vidta förebyggande åtgärder.

# Malmö mot Diskriminering

## Vi försvarar varje människas värdighet

Malmö mot Diskriminering är en antidiskrimineringsbyrå som försvarar varje människas rätt att inte bli diskriminerad.

Vi gör lagen känd och tillgänglig för de som bär ansvar och för de som bär rättigheter. Vi finns till för dig som blivit utsatt för diskriminering genom att ge kostnadsfri juridisk rådgivning och stöd. Vår kunskapsproduktion är en resurs för organisationer, företag och myndigheter i deras jämlikhetsarbete.

Malmö mot Diskriminering har kontor i Malmö och finns till för 18 kommuner i södra, mellersta och nordöstra Skåne.

Vi är en fristående, ideell förening. Vi är inte en kommunal eller statlig organisation.

En förordning om statligt stöd för verksamheter som ”förebygger och motverkar diskriminering” (2002:989) styr vårt och andra antidiskrimineringsbyråers uppdrag. Vår verksamhet finansieras därmed genom ett statligt grundstöd till antidiskrimineringsbyråer som vi söker årligen. Utöver det har vi ett kommunalt verksamhetsstöd från Malmö stad, olika projektstöd samt inkomster från våra egna utbildningar och processledningsuppdrag.

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. Det är våra gemensamma erfarenheter från detta som ligger till grund för den här handledningen.

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

Materialet är till för att spridas.

### **Bli medlem i Malmö mot Diskriminering!**

Vill din förening ta aktiv ställning för varje människas värdighet?

Malmö mot Diskriminering välkomnar ideella föreningar med koppling till Skåne att söka medlemskap hos oss. Styrelsen fattar beslut om medlemskap på kommande styrelsemöte.

Det är medlemmarna som kan nominera kandidater till vår styrelse, valberedning och revisorer.