

# Handlingsplan mot mobbing, diskriminering och kränkande behandling.

## Ånge Ishockeyklubb



### Enligt Diskrimineringslagen 2008:567

**”Alla barn har samma rättigheter och lika värde.  
Ingen får diskrimineras.”**  
(Barnkonventionen artikel 2).

Reviderad säsong 23/24

**POSTADRESS:**

Ånge IK  
Bågskyttevägen 25  
841 34 ÅNGE

**BESÖKSADRESS:**

Kastberghallen  
Bågskyttevägen 25  
841 34 ÅNGE

**KONTAKT:**

Tel: 0690 – 618 41

E-post: [ange.ishockeyklubb@telia.com](mailto:ange.ishockeyklubb@telia.com)

[www.laget.se/AngelK](http://www.laget.se/AngelK)

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING:

Ånge IK:s syfte med denna handlingsplan	Sida: 3
Ånge IK:s mål med denna handlingsplan	Sida: 3
Vad säger diskrimineringslagen lagen om förbud mot all kränkande behandling?	Sida: 4
Definition av kränkande behandling	Sida: 4
Vårt mål vad gäller diskriminering och annan kränkande behandling	Sida: 5
Främjande och förebyggande insatser mot diskriminering och annan kränkande behandling	Sida: 5-6
Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling mellan barn/ungdomar	Sida: 6
Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling av ledare mot barn/ungdomar	Sida: 6
Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling av barn/ungdomar mot ledare	Sida: 7
Handlingsplan vid diskriminering och annan kränkande behandling mellan ledare	Sida: 7
Kunskap om planens innehåll samt om gällande lagar mm inom området diskriminering och annan kränkande behandling	Sida: 8
Ansvar för utvärdering och revidering av gällande handlingsplan	Sida: 8
Kontaktlista	Sida: 8
Ånge IK:s Värdegrund	Sida: 9
Trygghetstrappan	Sida:10

### **Ånge IK:s syfte med denna handlingsplan.**

Syftet med att ha en handlingsplan för mobbing, diskriminering och kränkande behandling, är att ingen i Ånge IK:s förening ska behöva utstå sådan behandling och därför ska vi jobba aktivt med att främja ett gott föreningsliv och förebygga alla former av mobbing, diskriminering och kränkande behandling.

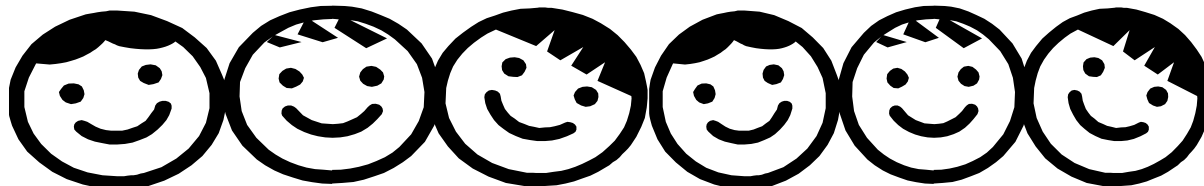
### **Målsättning**

Det är vårt mål att med förebyggande arbete motverka all kränkande behandling innan den uppstår.

*”Ju tidigare vi kan agera desto bättre.”*

I vår förening vill vi skapa en trygg miljö där alla ska respektera varandra och få stöd och uppmuntran av alla i dess omgivning. Det är viktigt att alla känner sig delaktiga i föreningens gemenskap och även tar ansvar för den. Om vår förening genomsyras av en anda där alla respekterar och stödjer varandra, kan uppkomsten av olika kränkningar minimeras.

**Det betyder att alla former av mobbing och kränkande bemötande mellan oss som finns i verksamheten aktivt ska motarbetas.**



### **Vad säger lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling?**

Enligt diskrimineringslagen 3 kap §14 ska huvudmannen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de personer som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (de sju diskrimineringsgrunderna). Lagen innebär också att man får ett lagligt skydd mot annan kränkande behandling som exempelvis mobbning.

### **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)

## **Ånge IK:s mål vad gäller diskriminering och annan kränkande behandling**

- I vår förening ska ingen person utsättas för diskriminering eller annan kränkande behandling varken från andra medlemmar eller från ledare.

- 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.

## **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.

### **Ånge IK:s främjande insatser**

- Våra ledare kompetensutvecklas genom föreläsningar, kurser och litteratur som berör diskrimineringsgrunderna.
- 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.

### **Det förebyggande arbetet**

- syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling, och
- omfattar sådant som i en kartläggning av verksamheten identifieras som risker.

### **Ånge IK:s förebyggande insatser**

- I omklädningsrummen till idrottshallen 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.

### **Det åtgärdande arbetet**

- kräver goda rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling,
- ska påbörja genast när det kommit signaler om att en individ känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt,
- innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

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

- Alla ledare ska reagera omedelbart på alla former av diskriminering och annan kränkande behandling mellan barn/ungdomar genom att ingripa och avbryta handlingen, samt prata med de inblandade.
- Berörd ledare ska informeras om händelsen samt vilka åtgärder som vidtagits. Vid behov ska även föreningens ordförande informeras.
- Berörd ledare ska tala med det barn/ungdom som kränker och medvetandegöra barnet/ungdomen om att handlingen inte är acceptabel, samt tala med det barn/ungdom som blivit kränkt. Berörda föräldrar ska också kontaktas.

### **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, till någon i föreningens styrelse eller direkt till föreningen ordförande.
- 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. Samtalet dokumenteras av närvarande.
- Om misstanke finns att det rör sig om kränkande behandling mot barnet/ungdomen vidtas följande:
  - Berörd ledare samt barn/ungdom ska beredas möjlighet att ha 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. Samtalet dokumenteras av närvarande.
  - Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor.
  - Eventuellt vidtas ytterligare åtgärder av ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig eller av parterna var för sig.
  - Om ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig misstänker att barnet/ungdomen far illa ska socialtjänsten kontaktas och vid misstanke om att brott begåtts ska polisen kontaktas.
  - Ansvar för att föra samt förvara dokumentation från samtalen ovan ligger på ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig. Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig har även som uppgift att i dessa samtal bevaka att parterna möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning

### **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 person 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. Samtalet dokumenteras av närvarande.
- Uppföljning av ärendet görs inom tre veckor.
- Om kränkningen fortsätter tas ärendet upp i styrelsen där berörda parter kallas.
- Ordförande har ansvar för att en stödplan för berörd ledare upprättas.
- 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 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. Samtalet dokumenteras av närvarande i styrelsen.
- Uppföljning av ärendet görs inom två veckor. Vid uppföljning deltar styrelsen, den som kränkt samt den som känner sig kränkt. Samtalet dokumenteras.
- Eventuellt görs ytterligare åtgärder av föreningens styrelse, eller av den ledare som känner sig kränkt.

### **Kom ihåg att konflikter och svårlösta problem ska lösas med största integritet för de inblandade.**

*Om Du är utsatt, tala med:*

- en god vän eller förälder
- din närmaste ledare
- någon annan ledare i föreningen
- någon i Ånge IK:s styrelse

*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

En *utredning* påbörjas enligt *handlingsplanen mot mobbning och annan kränkande behandling*.

Ansvar för att dokumentera samt förvara dokumentation från samtalen ovan ligger på ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig. Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig har även som ansvar att i dessa samtal bevaka att parterna möts som jämställda parter och att konflikten får en varaktig lösning.

## **Kunskaper om planens innehåll samt om gällande lagar mm inom området diskriminering och annan kränkande behandling**

Ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig har ansvar för att alla ledare, föräldrar och medlemmar har kunskap om handlingsplanens innehåll, samt att alla parter vet hur de ska agera om diskriminering och/eller annan kränkande behandling förekommer.

### **Kontaktlista**

Kontaktlista för Ånge IK:s styrelse finns på vår officiella hemsida

[www.laget.se/AngelK/Board](http://www.laget.se/AngelK/Board)

Där finns telefonnummer till samtliga i Ånge IK:s styrelse.

Kontaktlistan för styrelsen uppdateras årligen efter aktuellt årsmöte.

Ansvarig är ordförande Torbjörn Pettersson tel. 070 – 572 53 38

Kontaktlista för respektive lag i föreningen finns länkad från vår officiella hemsida, se adress ovan.

Där finns kontaktuppgifter för tränare och lagledare angivet. Kontaktuppgifterna för respektive lag uppdateras årligen när säsongen startar i augusti/september, alternativt löpande efter säsongen.

Ånge Kommuns socialtjänst kontaktas vid behov av Ånge IK:s ordförande/eller av ordförande utsedd ansvarig. [www.ange.se](http://www.ange.se) Tel. 0690 – 250 243. E-post: [socialtjansten@ange.se](mailto:socialtjansten@ange.se)

Ånge IK och dess ledare samarbetar också med våra medlemmars skolor. Kontakt med mentor, lärare alternativt kurator vidtas om detta anses som nödvändigt.

### **Ansvarsfördelning**

Ånge IK och dess styrelse ansvarar för att kommunicera denna handlingsplan årligen för föreningens ledare och medlemmar.

Alla ledare i vår förening ska arbeta aktivt för en god föreningsmiljö som ger trygghet, gemenskap och ro. Detta sker bl. a genom att alla ska visa respekt och förståelse för den enskilda individen, utgå från ett demokratiskt lösningsinriktat förhållningssätt, samt medverka till att utveckla våra medlemmars känsla för samhörighet, gott kamratskap och ansvar för andra.

### **Ansvar för utvärdering och revidering av gällande handlingsplan**

Föreningens ordförande tillsammans med Ånge IK:s styrelse har ett särskilt ansvar för att varje år upprätta, genomföra, följa upp och utvärdera föreningens handlingsplan samt ha rutiner för att upptäcka, utreda och åtgärda vid eventuell diskriminering eller kränkande behandling enligt föreningens handlingsplan. Hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.





## **ÅNGE IK:s VÄRDEGRUND**

### **Allas lika värde**

Vi är alla olika men lika mycket värda oavsett kön eller bakgrund.

### **Respektera varandra**

Vi tilltalar och behandlar varandra så som vi vill bli tilltalade och behandlade själva.

### **Trygghet – Omtanke – Empati**

Vi främjar en föreningsmiljö som ger alla tryggheten att våga vara sig själv och att uttrycka sina åsikter.

### **Ansvarstagande**

Vi arbetar med att alla känner ansvar för sitt lärande, sina handlingar och vår gemensamma arbetsmiljö.

### **Kunskap är viktig och därmed föreningen**

Tillsammans skapar vi intresse för kunskap som ger möjligheter att uppnå förståelse samt väcker nyfikenhet och lust för vidare utveckling.

2014-01-01

Reviderad säsong 23/24

Ånge IK:s arbetsgång när någon inom föreningen kränker varandra.

Alla kränkningar ska  
Alltid dokumenteras

5, Om problemet kvarstår anmäler styrelsen till sociala myndigheter och/eller polis,

**Mål: Kränkningarna ska upphöra omedelbart.**

4, Styrelsen kontaktar de inblandades skola, mentor om sådan finnes eller trygghetsteam samt ansvarig lärare.

Ett åtgärdsprogram upprättas genomförs samt utvärderas. tänkbara åtgärder:

Byte av grupp, avstängning eller skriftlig varning,

Vid behov kallas vårdnadshavare till möte.

**Mål: Kränkningarna ska upphöra omedelbart.**

3, Styrelsen kartlägger under uppföljningssamtal och utvärdering med inblandade

att kränkningarna fortsätter. Styrelsen upprättar då en individuell handlingsplan,

och stödjer ansvariga ledare i arbetet med värdegrundsfrågor i enskilda grupper..

Uppföljningssamtal samt dokumentation fortsätter under hela utredningen.

Vårdnadshavare informeras och kallas vid behov till möte.

**Mål: kränkningarna ska upphöra omedelbart**

2, Ansvariga ledare överlämnar ärendet och dokumentationen till Ånge IK:s kansli och informerar styrelsen om vad som skett. Styrelsen har enskilt samtal med den utsatte och därefter med övriga berörda. Styrelsen gör en återkoppling till ansvariga ledare som kontaktar berörd vårdnadshavare för att informera om vidtagna åtgärder.

Styrelsen har uppföljningssamtal och utvärdering med alla berörda.

**Mål: Kränkningarna ska upphöra omedelbart.**

1, När någon inom Ånge IK:s förening utsatts för kränkande behandling genomförs samtal av ansvariga ledare inom dennes grupp med alla inblandade. Man gör klart för samtliga att kränkningarna ska upphöra omedelbart samt redogöra för följderna om beteendet fortsätter. Händelsen dokumenteras. Kontakt med vårdnadshavare för att informera om händelsen tas av ansvariga ledare. Steg 1 används 1-2 gånger i samma ärende, utvärdering av vidtagna åtgärder sker av ansvarig ledare i samråd med vårdnadshavare och berörda person.

**Mål: Kränkningarna ska upphöra omedelbart.**