



LINDOME IBK



DISKRIMINERINGSPOLICY

DISKRIMINERINGSPOLICY

Inledning

Vår utgångspunkt för diskrimineringspolicyn är att alla människor har lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning. Det innebär att alla medlemmar ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom **LINDOME IBK**.

Styrning för diskrimineringspolicyn

Styrelsen har ett övergripande ansvar för diskrimineringspolicyn och dess innehåll.

Styrelsen ska årligen upprätta en rapport där året som har gått redovisas.

Rapporten redovisas årligen årsmötet.

Varje ledare har ett ansvar att förebygga och hantera diskriminering och kränkande behandling. Det innebär att svara för att gällande handlingsplan mot trakasserier följs och att åtgärder vidtas vid behov.

Övergripande handlingsplan för diskrimineringspolicy

- Diskrimineringspolicyn ska vara lättillgänglig och kommunicerad.

Jämställdhetsarbete

Definition:

Jämställdhet innebär att alla kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom föreningen.

Mål

Lindome IBK's mål med jämställdheten är att ta tillvara kvinnors och mäns olika erfarenheter, kunskaper och värderingar för verksamhetsutveckling, föreningsglädje och effektivitet.

Föreningen ska sträva efter att få en jämn fördelning mellan män och kvinnor i alla sorters uppdrag och på alla nivåer i organisationen.

Handlingsplan

För att nå målet förutsätts att:

1. skapa medvetenhet om värdet av jämställdhet.
2. skapa likvärdiga utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män.
3. sexuella trakasserier inte får förekomma.

Mångfaldsarbete

Definition

Lindome IBK definierar mångfald som den bredd av olikheter som finns bland människor i vårt samhälle. Kön, ålder, sexuell läggning, värderingar, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning är exempel på olikheter som ryms inom mångfaldsbegreppet, men även erfarenheter, kompetens och social bakgrund. Mångfald handlar om att bredda en grund för acceptans och respekt. Mångfaldsarbetet ska integreras på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten och ge ledare och medlemmar lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Varje ledare/medlem har en rättighet att inte bli diskriminerad likväl som en skyldighet att inte utsätta andra ledare/medlemmar för diskriminering.

Kompetensutveckling

Våra ledare ska ha samma möjligheter till utveckling i föreningen oavsett kön, etnisk och kulturell tillhörighet, ålder, sexuell läggning, eller andra individuella olikheter.

Arbetsförhållanden

Lindome IBK ska ha en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier. Arbetsmiljön ska anpassas till samtliga medlemmar oavsett kön, etnicitet, religion, kultur eller andra individuella olikheter.

Mål

1. att tydliggöra attityder och värderingar i vår förening
2. att förtydliga ledar- och medlemsansvar genom ökad kunskap om mångfaldsfrågor
3. att förebygga diskriminering, främlingsfientlighet och

Handlingsplan

1. Policy för vilka rutiner som gäller vid misstanke om trakasserier mot ledare/medlemmar skall göras lättillgänglig och kommunicerad.
2. Trakasserier ska förebyggas.

Kränkande särbehandling

Definition

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda, oönskade eller negativt präglade beteenden som riktas mot enskilda ledare/medlemmar på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför gemenskapen inom föreningen.

I det som sammanfattningsvis brukar benämnas kränkande särbehandling ingår bl. a vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier även sexuella trakasserier.

Mål

I Lindome IBK accepteras inte kränkande beteende eller bemötande och målet är att ingen Ledare/medlem ska utsättas för detta.

Alla har ett ansvar i att verka för att föreningsmiljön är så säker, stimulerande och utvecklande som möjligt. Det viktigaste föreningsmiljöarbetet bedrivs i de enskilda lagen i samverkan mellan ledare och medlemmar.

Exempel på kränkande särbehandling

1. förtal av enskild ledare/medlem eller dennes familj.
2. medveten utfrysning eller negligering av ledare/medlem.
3. hot och förnedring t.ex. sexuella trakasserier.

DET ÄR VIKTIGT ATT NÄMNA ATT TILLFÄLLIGA MENINGSMOTSÄTTNINGAR, KONFLIKTER OCH ATT MAN TYCKER OLIKA BÖR SES SOM NORMALA FÖRETELSER.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

Varje ledare har ansvar för att tidiga insatser görs för att motverka kränkande särbehandling. Exempel på insatser är spelarsamtal och information vid ledarträffar.

Föreningens ansvar

1. Ge nya ledare en bra introduktion och ett gott omhändertagande.
2. Vara uppmärksam på tidiga signaler och ta tag i konflikter.
3. Att ta ledarens/medlemmens upplevelse av kränkning på allvar.

Vad kan du som ledarkollega göra?

1. Visa respekt och acceptera varandras olikheter.
2. Våga ta ställning och reagera mot utfrysning och utstötning.
3. Ge stöd till den som drabbas.

Vad kan du som känner dig kränkt göra?

1. Acceptera aldrig att utsättas för kränkande särbehandling.
2. Vänd dig om möjligt till din närmaste ledare. Du kan också vända dig till spelarrådet om sådant finns, person du har förtroende för i föreningen, föräldragrupp eller direkt till styrelsen.

Handlingsplan

När kränkande särbehandling konstaterats har alltid styrelsen ansvar för att den berörda söks upp och erbjuds stöd och samtal.

1. Agera snabbt då tiden är av avgörande betydelse.
2. Informera styrelsen
3. Dokumentera.

Sexuella trakasserier

Definition

Ovälkomet sexuellt uppträdande i ord eller handling i en situation av föreningen arrangerad verksamhet.

Exempel på sexuella trakasserier är:

1. ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord.
2. ovälkommen beröring.
3. ovälkomna förslag eller krav på sexuell tillmötesgående.

Mål

Sexuella trakasserier får INTE förekomma inom Lindome IBK.

Handlingsplan

1. Den som känner sig sexuellt trakasserad kan vända sig till ledare, föräldragrupp, spelarrådet om sådant finns, person du har förtroende för i föreningen eller direkt till styrelsen.
2. Om den utsatte medger det vidtas åtgärder, t ex samtal med den som trakasserar och eventuell disciplinär påföljd.
3. Uppföljning för att ta reda på om trakasserierna upphört.
4. Om trakasserierna inte upphört riskerar den som trakasserar uteslutning ur föreningen.
5. Den utsatte erbjuds fortsatt stödkontakt.