



Föreningen Solna Konståkning

LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Reviderad Juni 2023

LIKABEHANDLINGSPLAN

Planen grundar sig i principerna bakom föreningens stadgar och verksamhetsplan samt Svenska Konståkningsförbundets och Riksidrottsförbundets dokument om bland annat trygg idrott enligt barnkonventionen och idrottens värdegrund. Planen kompletterar Svenska Konståkningsförbundets ärendehanteringspolicy och gäller föreningens arbete för att motverka all slags kränkande behandling.

Ingen skall utsättas för kränkande behandling eller diskriminering. Vi visar varandra hänsyn och ska förstå varandra i olika situationer. Vi har alla samma värde, oavsett bakgrund, kön, utseende eller andra olikheter. Att vara ärlig mot dig själv och mot andra är viktigt.

I Föreningen Solna Konståkning har vi nollvision som mål gällande diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Detta innebär att vi tar avstånd från alla former av övergrepp, vare sig det gäller mellan aktiva, aktiv-ledare, ledare-ledare eller förälder-ledare. Alla som tränar och arbetar i föreningen ska visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt, aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och grupper samt aktivt verka för att kränkningar aldrig ska förekomma. Varje incident av kränkande behandling ska uppmärksammas av de vuxna i föreningen.

Föreningen Solna Konståkning har en viktig uppgift när det gäller att förmedla till och hos de aktiva förankra de grundläggande värden som vårt samhällsliv vilar på. Alla medlemmar i föreningen samt alla, som arbetar och tränar inom föreningen ska föregå med gott exempel och vara goda förebilder för varandra. Det ska beaktas att styrelsen och övriga funktionärsansvariga utför sitt arbete på ideell basis. Likabehandlingsplanen är upprättad även mot den bakgrunden och med utgångspunkten att alla som har en ansvarsuppgift gör SÅ GOTT DE KAN och vi alla ska leta efter varandras GODA INTENTIONER. Vi ställer hellre frågor till varandra än funderar kring oklarheter och därmed riskera att skapa oss en "egen sanning".

Ansvar för att skapa och behålla en trygg miljö vilar **gemensamt på aktiv, ledare och vårdnadshavare**. Tillsammans arbetar vi för att frambringa en tillvaro som ska kännetecknas av omtänksamhet, acceptans och respekt samt en utgångspunkt i att vi letar efter varandras **GODA INTENTIONER** i vårt agerande.

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

I diskrimineringslagen finns bestämmelser som har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter inom utbildningsområdet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. **Jämlikhet** är alla individers lika värde. (Nationalencyklopedin).

MÅL

Flickor och pojkar har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom Föreningen Solna Konståkning. I våra verksamheter ska flickor och pojkar:

- * få lika bemötande, uppmärksamhet och uppmuntran oavsett kön
- * bedömas lika oavsett kön
- * ges lika tid och lika stort utrymme oavsett kön
- * mötas av samma förväntningar och krav oavsett kön
- * möta lika acceptans för sitt beteende oavsett kön
- * inte utsättas för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling,

genom att ledare:

Ger flickor och pojkar lika stort utrymme, lika mycket tid i verksamheten, verbalt och på andra sätt, tar hänsyn till jämställdhetsperspektivet när verksamheten organiseras, samt beaktar och behandlar jämställdhetsfrågor i all verksamhet, i alla ämnen, uppmärksammar och motverkar all form av diskriminering och kränkande behandling som grundar sig på sexism och kön.

Målet uppnås genom att:

Föreningens styrelse verkar för att ledare inom föreningen tar del av föreningens likabehandlingsplan och integrerar den i verksamheten.

DISKRIMINERING

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom t ex strukturer och arbetsätt upplevs som kränkande. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning (1 kap. 4 § diskrimineringslagen).

Eftersom diskriminering handlar om missgynnande förutsätter det någon form av makt hos den som utför diskrimineringen. I verksamheterna är det huvudmannen eller personalen som kan göra sig skyldig till diskriminering. Barn kan inte diskriminera varandra i juridisk bemärkelse.

KRÄNKANDE BEHANDLING

Begreppet "kränkande behandling" används som ett samlingsbegrepp för olika former av kränkningar inklusive trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, kön eller av sexuell natur.

Gemensamt för all kränkande behandling är att:

- * någon eller några kränker principen om alla människors lika värde
- * det är ett uttryck för makt och förtryck
- * den kan utföras av en eller flera personer och riktas mot en eller flera
- * den kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara systematiska och återkommande
- * den utförs av och drabbar såväl barn som vuxna

Kränkningarna kan vara:

- * fysiska
- * verbala
- * psykosociala (t.ex. att bli utsatt för utfrysning, inte bli hälsad på, ryktesspridning, förlöjliganden)
- * text- och bild (t.ex. sociala medier, klotter, brev och lappar, e-post, sms och mms)

Åkarnas och de vuxnas rättigheter och skyldigheter i föreningen bygger på:

- * Riksidrottsförbundets och Svenska Konståkningsförbundets vägledande dokument om trygg idrott samt Föreningen Solna Konståknings styrdokument
- * FN:s konvention om barnets rättigheter (Barnkonventionen)
- * Principerna i arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) som syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö

Vid misstanke eller upptäckt fall av kränkande behandling, trakasserier eller diskriminering är det styrelsens skyldighet att så snart som möjligt utreda vad som har skett. Utredningen genomförs med respekt för alla inblandade personers integritet. Vid kännedom om att en aktiv, ledare eller ideellt arbetande funktionär har blivit kränkt ska det utredas av styrelsen i samråd med Trygghetsansvarig. Styrelsen och Trygghetsansvarig ska så fort som möjligt ha samtal med de inblandade inklusive vårdnadshavare för att kartlägga vad som har hänt. Händelsen dokumenteras skriftligt av styrelsen. Utredningen ska allsidigt belysa vad som har inträffat, vilka som har varit inblandade och en analys kring orsakerna av det inträffade. Förslag på lämpliga frågeställningar som kan användas vid analys, utredning och tolkning av kränkningar är:

- * Var sker/skedde kränkningen/kränkningarna?
- * När sker/skedde kränkningen/kränkningar?
- * Hur yttrar/ytrade sig kränkningen/kränkningarna?
- * Varför sker/skedde kränkningen/kränkningarna?
- * Vilka faktorer på organisations-, grupp- och individnivå påverkar/påverkade uppkomsten av kränkningar?
- * Hur upplevde den som känner sig kränkt situationen och hur upplever den som anklagas för att ha kränkt någon situationen?

ÅTGÄRDA

Utreda och anmäla enligt ovan om vuxenansvar, föräldransvar och tillvägagångssätt.

Berörda individer informeras om hur det som skett ska följas upp tillsammans med deras

vårdnadshavare. Alla kränkande händelser efterföljs alltid av att styrelsen i samråd med Trygghetsansvarig har ett uppföljningsamtal med de inblandade, normalt senast två veckor efter det rapporterade kränkningstillfället.

Samtalen dokumenteras skriftligt av styrelsen.

Skulle kränkningen upprepas kallar styrelsen på nytt till möte med inblandade. Eventuell anmälan till polis, socialtjänst eller annat organ görs av styrelsen. Det är också styrelsen som beslutar om att inleda en arbetsmiljöutredning.

UPPFÖLJNING

Med regelbundenhet som en stående punkt, följer styrelsen upp eventuella ärenden av denna art vid sina styrelsemöten. Utvärdering och eventuell uppdatering av denna likabehandlingsplan sker i samband med styrelsens och ledarnas kick-off under våren inför kommande säsong.

DELAKTIGHET OCH ANSVAR

Vid varje säsong början uppmärksammas föreningens riktlinjer för att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och kränkande för samtliga i föreningen för att kunna diskuteras och eventuellt utvecklas och revideras. På höstens föräldramöten är föreningens riktlinjer för att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och kränkande behandling en stående punkt. Det är alla föräldrars ansvar att ta del av föreningens riktlinjer för att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och kränkande behandling. Föreningens riktlinjer för att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och kränkande behandling finns att hitta på föreningens hemsida.

Ansvaret för att skapa och behålla en trygg miljö vilar **gemensamt på aktiv, ledare och vårdnadshavare**. Tillsammans arbetar vi för att frambringa en tillvaro som ska kännetecknas av omtänksamhet, acceptans och respekt samt en utgångspunkt i att vi letar efter varandras **GODA INTENTIONER** i vårt agerande.