



---

# MEDVETEN MEDMÄNNISKA

- för ett tryggare och sundare ledarskap

---

# FÖRORD

Det här är ett material som syftar till att ge inspiration, kunskap och verktyg för ett tryggare och sundare ledarskap, vilket i förlängningen ger bättre förutsättningar för organisationen som helhet och dess medlemmar.

För att kunna utveckla en sund och trygg organisation behövs en genomgång och diskussion av värderingar och normer, detta för att forma en gemensam syn. Genom att diskutera begrepp och situationer skapas en kunskapsbas och är en god grund för att upprätta en handlingsplan och andra verktyg för att bättre rusta ledare och deltagare och förebygga diskriminering, kränkningar och en ohälsosam miljö.

*Det här materialet är framtaget med stöd av Svenskt Friluftsliv, 2022, i samarbete mellan Svenska Livräddningssällskapet, Kanotförbundet och Sportfiskarna.*



*Att våga prata och ha ett öppet sinne för våra olikheter gör att vi kan få ett bättre samarbetsklimat.*

## VÅGA PRATA

Övergrepp och kränkningar förekommer överallt i samhället, även inom ideella föreningar och organisationer. Alla ska känna sig trygga och säkra under sin fritid. Därför har det här materialet tagits fram.

Vi måste våga prata om det som kan hända och vara förberedda på att hantera de problem som kan uppstå.

Genom att diskutera och ta fram riktlinjer tillsammans med en handlingsplan och rutiner kan organisationen eller föreningen agera om något händer – och även förebygga att det inte händer igen.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Känner du dig trygg i din organisation/förening?
- Finns det situationer där du kan känna dig utanför?
- Tror du att alla i din organisation/förening känner sig trygga?
- Finns det situationer där du uppfattat att någon hamnat utanför?
- Vet du hur din organisation/förening hanterar kränkningar/övergrepp eller liknande?



*Det är viktigt att diskutera rättigheter och skyldigheter inom organisationen.*

## RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER

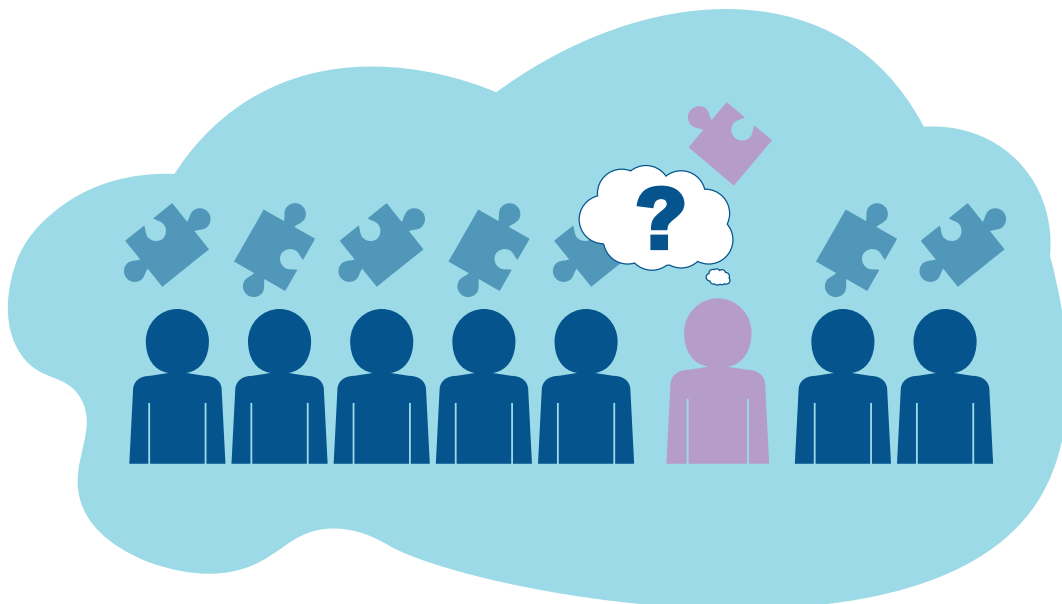
Alla ska veta vilka rättigheter och skyldigheter som finns i organisationen eller föreningen och vad de innebär för ledare och deltagare.

Det är viktigt att diskutera gränser för vad som rätt och fel. Då blir det enklare att agera om dessa överskrids. Det finns en förförståelse för vad som kan uppstå och riktlinjer för hur organisationen/föreningen kan hantera svåra situationer.

En bra grund är att alla får läsa det här materialet och diskutera de frågeställningar och fallbeskrivningar som finns i materialet.

### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Hur ska vi bete oss mot varandra?
- Vilka beteenden ska motverkas?
- Vilka beteenden ska uppmuntras?
- Vad händer om någon bryter mot uppsatta värderingar och regler?



*Normer är skapade och går att förändra. Det är ofta när någon bryter mot normer som man märker dessa.*

## SAMSYN OM NORMER OCH BEGREPP

Normer är oskrivna regler som vi alla påverkas av. De handlar om hur vi betar oss i olika sammanhang och mot varandra. Dessa oskrivna regler kallas normer. Normer hjälper oss att fungera i samhället. Men det viktiga är att komma ihåg att normer är det vi tillsammans skapar och upprätthåller.

I de flesta fall kan normer vara något positivt, normer kan hjälpa oss att fungera tillsammans med andra genom att skapa ordning och trygghet. Men i bland kan normer vara negativa och skapa utanförskap.

Normer kan påverka oss hur vi förväntar oss att en person ska vara och bete sig.

Våra idéer om vad som är normalt eller onormalt kan färga vår uppfattning om andra.

Det kan vara svårt att upptäcka en norm, oftast är det när man avviker från normen som man upptäcker att den finns. Hur en person ser ut, vad personen har för religion eller sexualitet kan påverka hur vi uppfattar andra.

### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Vilka normer är viktiga för dig?
- Hur får en ny person kunskap om vilka normer som finns i er förening?
- Vad händer om någon inte passar in i normen i er förening?



*I en fungerande organisation finns utrymme för omtanke, idéer och diskussioner.*

## GEMENSAMMA MÅL OCH VÄRDERINGAR

En bra kultur inom organisationen eller föreningen innebär att alla känner att de kan uttrycka sig och vara delaktiga. Det bör också finnas gemensamma regler och normer som alla känner till och är överens om att följa.

Sociala normer faller tillbaka på underliggande värderingar. Därför är det viktigt att ha kännedom om vilken värdegrund din organisation eller förening har. Såväl normer som värderingar är en del av gruppens kultur. Alla ska därför veta vilka värderingar, regler och normer som gäller. Om alla har den kunskapen och försöker att följa det som är uppsatt, finns förutsättningar för ett bra klimat som förebygger diskriminering, övergrepp och kränkningar.

För att kunna förekomma övergrepp och kränkningar är det alltså viktigt att alla i organisationen/föreningen har en gemensam uppfattning om vad som ska förebyggas och att det finns en gemensam syn på vilken kultur och vilket samarbetsklimat organisationen/föreningen vill upprätthålla.

### **Vad är en värdegrund?**

En värdegrund är ett begrepp som avser föreningens grundläggande värderingar, normer och handlingar. Värdegrunden beskriver hur medlemmar i föreningen ska agera mot varandra.

#### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Vilka värderingar finns i din organisation/förening?
- Vilka uttalade/nedskrivna regler finns i organisationen/föreningen?
- Vilka oskrivna regler/uttalade regler finns i organisationen/föreningen?
- Hur är samarbetsklimatet?
- Bidrar rådande regler till ett bra klimat inom organisationen/föreningen?
- Finns det för frågor som är känsliga att ta upp i organisationen/föreningen? I så fall vilka frågor?



*Kunskap om normer och ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer kan ge ett bättre klimat, inom organisationen.*

## NORMKRITIK

För att alla ska känna sig trygga behöver vi veta vilka normer som styr oss, vilka normer är praktiska att hålla fast vid och vilka behöver förändras. Att undersöka normerna kallas för normkritik.

Att vara normkritisk innebär att sluta anta saker om varandra. Till exempel att sluta tro att en person ska bete sig på ett visst sätt baserat på hur hen ser ut eller varifrån hen kommer.

När vi är normkritiska minskar risken för diskriminering eller kränkning.

Kunskap om de normer som finns i organisationen minskar risken för övergrepp och kränkningar.

### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Vem eller vilka bestämmer rådande normer i er organisation/förening?
- Vad skulle hända om de outtalade normerna synliggjordes genom att skrivas ner eller uttalas?
- Vilka normer tycker du fungerar bra i din organisation/förening? Vilka fungerar mindre bra?
- Om en norm bidrar negativt för organisationen/föreningen hur kan den förändras?



*För vissa uppstår en förvirring då den nya personen utmanar normen.*

## FALLBESKRIVNING

Föreningen har länge behövt nya medlemmar så när Adis börjar komma med i gruppen är det efterlängtat. Alla i gruppen hälsar Adis välkommen och det är nästan som att alla slåss om att få berätta hur det fungerar och vad gruppen gör. Stämningen är uppsluppen och det känns som ett riktigt bra föreningsmöte.

Nästa gång Adis kommer på möte blir en del i gruppen märkbart tysta. Det är speciellt Uno och Erik som skruvar på sig. -Vilket fint nagellack, säger Sandra plötsligt när hon upptäcker att Adis har ett vackert lila, glittrande nagellack på alla sina naglar.

-Tack, säger Adis och skiner upp.

Uno lutar sig mot Erik och säger: - Inte trodde jag att han var en sån typ. Erik hummar instämmande.

Resten av mötet sitter Erik och Uno och stirrar provocerande åt Adis håll. De andra i gruppen märker av att det blir dålig stämning men ingen säger något. Nästa möte kommer inte Adis och inte heller nästa.

### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Varför tror du att det blir en reaktion på grund av nagellacket?
- Har vi normer för hur män och kvinnor ska klä och smycka sig?
- Hade det blivit en reaktion i din förening?
- Hur tror du att du hade reagerat?
- Hade ledaren eller någon annan deltagare kunnat hjälpa till i situationen?





Det finns sju diskrimineringsgrunder.

## DISKRIMINERING

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta med så kallade aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Arbetet måste göras kontinuerligt.

Det räcker alltså inte med ett policydokument – utan arbetet ska vara en ständigt pågående process som genomförs i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.

Förebygg diskriminering med aktiva åtgärder. Stoppa trakasserier när de uppstår.

Arbetsgivare och utbildningsanordnare är också skyldiga att utreda och genomföra åtgärder om de får kännedom om att en arbetstagare, barn, elev eller student upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.

### DISKRIMINERINGSLAGEN 2008:567

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder
- Diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009



*Att bli mer medveten om hur vi agerar och reagerar kan hjälpa till att förhindra olika övergrepp.*

## OLIKA FORMER AV ÖVERGREPP

Övergrepp och kränkningar förekommer överallt i samhället så även inom ideella föreningar och organisationer.

Det finns ingen tydlig och exakt definition av vad en kränkning eller ett övergrepp innebär. Det kan vara att någon utsätts för våld eller tvång men det kan också vara handlingar som att inte hälsa, frysa ut, undanhålla information från någon eller skämta på ett kränkande sätt. Att kränka någon är att behandla en person nedsättande i ord eller handling. Kränkningar kan vara handlingar som gör att någon känner sig otrygg, utsatt eller osäker.

Handlingarna behöver inte ha koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna för att räknas som kränkande särbehandling. En kommentar eller handling som kan tyckas oskyldig eller harmlös, exempelvis ett skämt, kan övergå till att bli kränkande särbehandling eller trakasserier om det återkommer.

### FRÅGOR ATT FUNDERA ÖVER OCH DISKUTERA:

- Vad är ett övergrepp för dig?
- Hur kan ni inom er organisation eller förening på bästa sätt trygga er vardagliga miljö, för att minska risken för övergrepp?
- Hur kan du som ledare skapa en miljö som gör att dina deltagare vågar vända sig till dig, eller annan vuxen om något oförutsett skulle inträffa?



Gränsen mellan olika typer av övergrepp är inte alltid tydlig och olika former kan förekomma samtidigt. Ofta finns det ett maktövertag hos den som utsätter någon annan för ett övergrepp.

Många kan känna sig illa berörda och maktlösa när de hör talas om ett övergrepp. Men det går det att förhindra och stoppa övergrepp och andra kränkningar, om vi agerar.

Exempel på olika typer av övergrepp:

- Mobbning

Mobbning är inte engångsföreteelser eller konflikter, utan sker när någon blir utsatt för upprepade negativa handlingar under en tid av en eller flera personer. Mobbning består av upprepade, medvetna handlingar som avser att skada eller förödmjuka en annan person. Det kan handla om hot, fysiskt våld eller att psykiskt försöka förlöjliga eller frysa ut någon.

- Psykiska övergrepp

Psykiska övergrepp är handlingar som riktar sig mot en persons självkänsla.

Det kan handla om att förminska någon genom orättvisa anklagelser. Det kan också handla om att förminska någon genom skämt eller orättvisa klagomål.

- Fysiska övergrepp

Fysiska övergrepp kan innebära handlingar där någon slår, knuffar eller håller fast en annan person. Våld är när man skadar, skrämmar eller kränker en annan person.

- Sexuella övergrepp

Sexuella övergrepp är alla sexuella handlingar som görs mot någons vilja, inför någon eller som en person får någon annan att göra mot den utsatta personens vilja.

## TÄNK PÅ!

Enligt lag har en förening rätt att begära att den som ska arbeta med eller på annat sätt ha kontinuerlig och nära kontakt med barn ska uppvisa ett begränsat registerutdrag från Polisen. I detta registerutdrag går det att se om personen är dömd för något av våra allra grövsta brott: mord, dråp, grov misshandel, människorov, samtliga sexualbrott, barnpornografibrott eller grovt rån. Att begära in dessa utdrag är en del av ett förebyggande arbete och något som bör gälla lika för alla, oavsett hur länge en person verkat i en förening eller hur väl man känner varandra.



*Det är viktigt att respektera varandras olikheter och behov av integritet.*

## KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Kränkande särbehandling i alla former har en stor negativ påverkan på en person både psykiskt och fysiskt. Forskning från länder över hela världen visar att kränkningar och mobbning skadar både individer, företag och organisationer. I föreningar/organisationer där kränkande handlingar tillåts minskar både engagemang, effektivitet och kreativitet.

För den enskilda personen kan kränkande särbehandling få stora effekter på både den psykiska och fysiska hälsan. Personen kan bli deprimerad, isolera sig och det kan kännas mycket smärtsamt både i själen men även yttra sig i smärta i kroppen. Därför är det av största vikt att förebygga kränkande särbehandling.

Varje person har rätt att få känna sig trygg och att andra respekterar personens integritet.

**Fysisk integritet** innebär rätten att själv bestämma över sin kropp, det vill säga vem som får vidröra oss och hur.

**Psykisk integritet** rör vår tro, våra värderingar, åsikter och önskningar. Ingen har rätt att tvinga, att ändra eller straffa oss för detta.

### EXEMPEL PÅ KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING:

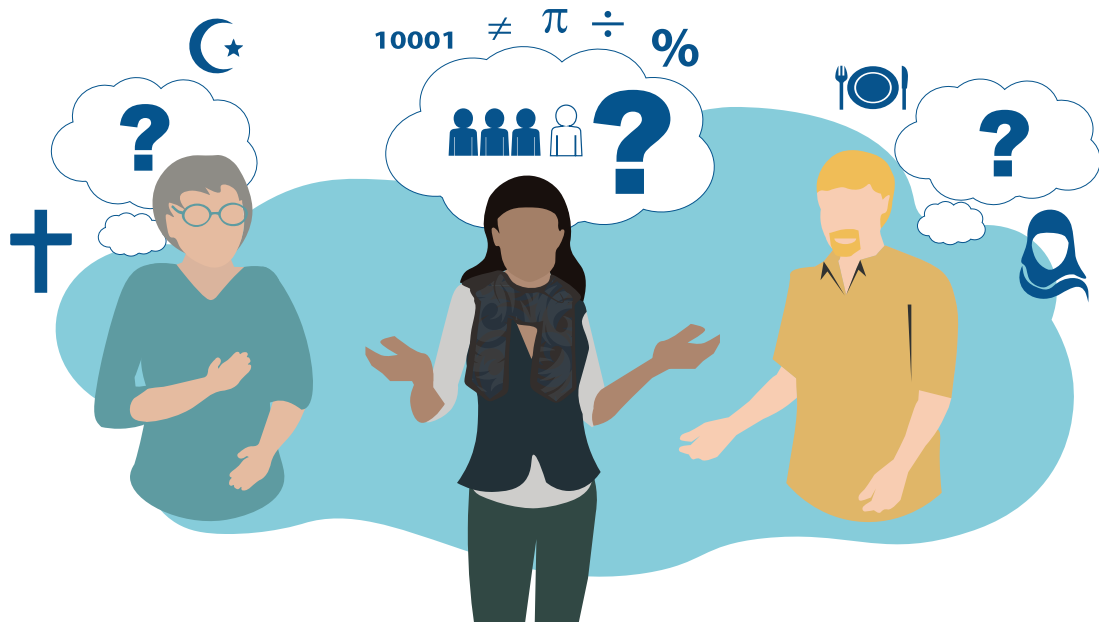
- du undanhålls information
- du bjuds inte med på aktiviteter
- någon/några försvårar medvetet ditt arbete
- du blir mer kontrollerad än andra
- ledare/deltagare hälsar inte
- det blir tyst när du försöker konversera vid exempelvis fikastunder
- någon/några sprider rykten

## VAD KAN DU GÖRA OM DU BLIR UTSATT?

- Markera- synliggör och säg ifrån. Berätta att du ser ett oönskat beteende och att du blir påverkad. Du kan även be en annan deltagare eller ledare om hjälp.
- Dokumentera-anteckna händelser som du reagerar negativt på. Anteckna även när, var och hur du upplevde situationen. Sker kränkande särbehandling på nätet, eller över SMS, spara i så fall texter/bilder.
- Berätta-prata med någon om vad som hänt och sök stöd. Din förening/organisation har i bästa fall en handlingsplan och riktlinjer för hur kränkande särbehandlingar ska hanteras.

## VAD KAN DU GÖRA OM DU BLIR VITTNE TILL DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

- Ge ditt stöd genom att bekräfta att något är fel antingen genom att säga till i stunden, eller att fråga den utsatta efteråt vad du kan göra för att hjälpa till.



## FALLBESKRIVNING DISKRIMINERING

Föreningen har nyligen anställt en kvinna för att hjälpa till med föreningens ekonomi. Men fokus hamnar mer på kvinnans bakgrund än hennes kompetens. Jázmin blev väldigt glad när hon anställdes och kände äntligen att hennes gedigna kunskaper inom ekonomi äntligen skulle kunna komma till nytta.

Första dagen på jobbet när Jázmin ska presenteras säger föreningens ordförande:

-Äntligen får vi lite mångfald här i föreningen.

Jázmin tittar sig runt och inser att hon är den enda i föreningen som verkar vara född i ett annat land. Hon hade hellre velat bli uppmärksammas för sin kunskap inom ekonomi men samtidigt verkar alla vara trevliga.

Vid fikastunden får Jázmin många frågor om vart hon kommer ifrån och om hon är religiös och om hon äter griskött? Jázmin försöker förklara att hon visserligen kommer från Mellanöstern men att hon inte är muslim. Hon tänker att det bara är vänlig nyfikenhet och finner sig i alla frågor.

Det går några veckor och även om Jázmin inte tycker att någon är otrevlig så känner hon sig utanför då hon fortfarande får många frågor om hon firar jul, eller varför hon inte har slöja. Så fort det blir en diskussion om invandring så finns även en tydlig förväntan att Jázmin ska kunna svara för vad alla invandrare tycker och gör.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Vad betyder begreppet mångfald för er?
- Hur ser det ut i er förening? Finns det mångfald?
- Var går gränsen mellan att uppskatta varandras olikheter och att skapa utanförskap, på grund av en förväntan på olikhet?



## FALLBESKRIVNING KRÄNKNING

Christina och Mounir är Havskajakledare och ska ha en tur med åtta deltagare. Deltagarna är klubbmedlemmar, och de flesta av dem har varit med på turer förut, men två kvinnor är nya medlemmar och det är deras första tur. När det är dags för samling ber Christina deltagarna att para ihop sig två och två och göra en så kallad "buddy check". Kolla att flytväst och annan utrustning sitter som den ska, att packluckorna är ordentligt stängda och att inget löst eller sådant man kan fastna i finns på däck.

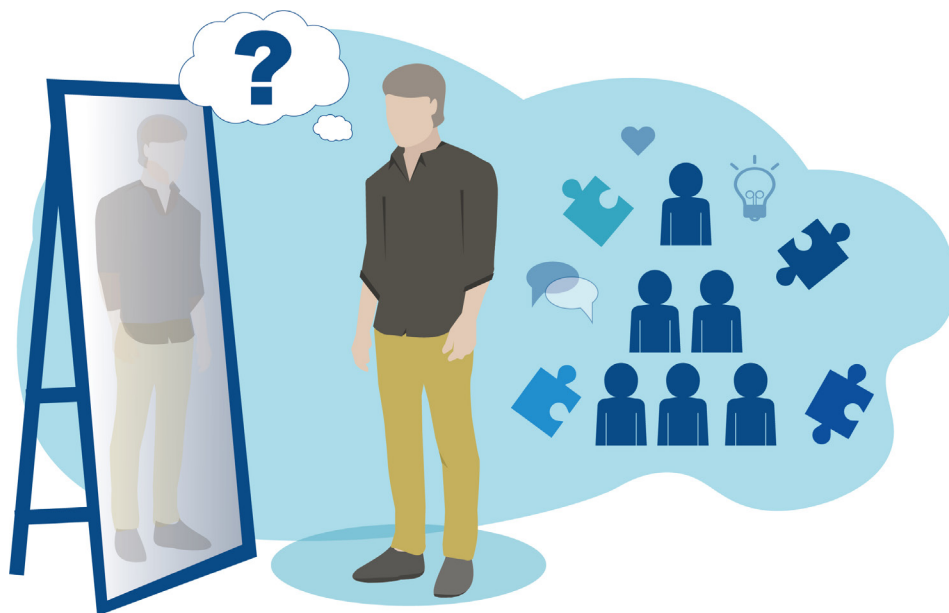
Deltagaren Mats som varit med flera gånger förut vänder sig mot Sara, en av de nya kvinnorna. Christina hör att Mats välkomnar Sara till gruppen, och att de kan kolla varandras utrustning. Christina hör Mats säga: "Du ser ju ut att vara välutrustad!" och sen skrattar han och blinkar med ena ögat. Christina reagerar och undrar om hon verkligen hört rätt.

Vid lunchstoppet på en fin sandstrand sätter sig Mats väldigt nära Sara. Christina sätter sig inom hörhåll. Det som hon tyckte att hon hörde Mats säga på morgonen har fått henne att känna sig irriterad på Mats. Christina noterar att Sara makar sig två decimeter bort från Mats. Solen skiner och det är varmt i vattnet, så alla vill bada. Christina och Mounir hoppar över badet och sätter sig för att planera återfärden. Plötsligt ser båda hur Mats lägger armen om Sara och drar henne intill sig. De hör Mats säga "Kom med bort här, det är mycket finare vatten här". Sara rycker till, och drar tag i Mats arm och säger högt: - Du tar på mig på ett sätt jag inte tycker är ok! Sluta med det!

Mats tappar nästan balansen när Sara föser undan hans arm, och han tappar definitivt hakan. Alla i närheten har hört Saras ord.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Behöver Christina och Mounir som ledare träda in här?
- Vad kan de göra?
- Vilka dokument kan en förening ha som stöd för Christina och Mounir i en sådan här situation?
- Vad kunde de ha gjort för att underlätta för sig själva som ledare, innan turen?
- Vad kan de övriga deltagarna göra?



*En bra ledare reflekterar över sig själv och sitt agerande.*

## LEDAREN - EN VIKTIG FÖREBILD

Du som har en ledande funktion i din organisation är en viktig förebild för dem du möter.

En bra miljö där alla känner sig trygga startar med ledargruppen.

Som ledare har du en särskild position. Med den positionen kommer makt och med makt kommer ansvar. Din relation till övriga påverkas när du har en ledarroll.

Det är viktigt att ständigt utveckla och utvärdera sitt ledarskap. Avsätt tid för självreflektion och våga hitta nya vägar och sätt för att bli en trygg ledare.

Ledarskapet handlar både om att leda sig själv och andra.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur tycker du att en bra ledare ska vara?
- Tycker du själv att du är en bra ledare eller skulle kunna bli en bra ledare?
- Vad skulle vara dina styrkor som ledare?
- Hur tror du övriga deltagare uppfattar och ser på dig?





*Olika ledarstilar har fokus på olika områden.*

## LEDARSKAP

Modern forskning visar att ledarskap har samband med hälsa och välbefinnande.

Även om det finns många olika teorier om ledarskap och hur betydande ledarskap är så finns ett slags samförstånd inom vetenskapen om ledarbeteende som är "goda" och främjar ett sunt ledarskap. Att själv vara en förebild vad gäller arbete och hälsa är viktigt, men också att inspirera och motivera är av vikt och detta är utmärkande drag för ett relationsorienterat och demokratiskt ledarskap.

För en ledare finns en stor utmaning i att både vara tillgänglig och närvarande men även visa tilltro och ge utrymme för varje deltagare att själva ha mandat, ansvar och handlingsutrymme. Det kan vara svårt att hålla balansen i ledarskapet dels för att alla individer är olika med olika stort behov och också för att det kan vara situationsberoende. Om en deltagare får nya uppgifter kan ett behov av stöd vara tillfälligt större. Vad som är "lagom" med stöd kan också variera mellan olika individer. Balansen mellan att lägga sig i eller finnas till kan vara hårfin och ställer krav på en ledare att kunna vara anpassningsbar.

Kommunikation är viktigt och att ha en fortlöpande dialog där förväntningar på ledarskapet kan diskuteras kan vara till stor hjälp. Ett flexibelt och lyhört ledarskap ställer stora krav på ledaren som i sin tur också behöver förutsättningar för att kunna utöva sitt ledarskap. Det kan handla om praktiska förutsättningar som tid och resurser men kan också handla om möjligheter till stöd.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur skulle du beskriva din ledarstil?
- Vilka styrkor och svagheter finns med din ledarstil?
- Vilka styrkor hos en ledare föredrar du?



*En ledare har många utmaningar.*

## EN LEDARES UTMANINGAR

En ledare möter många utmaningar och även om det kan se olika ut i olika organisationer så finns det en del områden som forskning visar är återkommande.

För många ledare inom organisationer med både ideella medarbetare och avlönade medarbetare kan problem uppstå då det är olika förutsättningar för ledarskapet mellan olika grupper inom gruppen.

Som ledare kan det vara problematiskt att behålla äldre eldsjälar samtidigt som det finns behov av att locka nya engagerade medlemmar och samtidigt behålla och utveckla engagemang och motivera hela gruppen. För de medlemmar som drivs av engagemang är naturligtvis motivationen oerhört viktig.

Den ekonomiska delen är också ofta en stor pusselbit och kan kräva mycket tid och ork av en ledare. Den största utmaningen är dock oftast kommunikationen. Kommunikationen är nyckeln till att delegera, lösa problem, utveckla samt motivera. Det är också viktigt att kunna hantera konflikter och klagomål.

En annan utmaning är såklart rekrytering och utveckling av varje medlem samt gruppen och organisationen som helhet.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Vad kan en ledare göra för att alla ska känna sig sedda och vara en del av gruppen?
- Vad kan en deltagare göra för att alla ska känna sig sedda och som en del av gruppen?
- Hur kan en ledare få deltagarna delaktiga och reflekterande?



# HÄRSKARTEKNIKER

Härskartekniker innebär att någon ignorerar, förlöjligar eller hotar en annan person. Detta kan leda till att personen hindras från att framföra sina åsikter eller tankar. Det finns flera olika härskartekniker, en del är mer påtagliga än andra men ibland kan det vara svårt både att se vad som händer i stunden och påtala detta.

**Osynliggörande** – det kan handla om att någon aktivt får dig att känna dig osynlig, utesluten eller bortglömd. Du kanske blir tystad precis när du ska prata. Någon visar aktivt ett ointresse för dina åsikter eller du blir inte tillfrågad vid olika beslut. Det här kan leda till att en person känner sig osäker och mindre viktig.

**Förlöjligande** - då någon får dig att känna dig bortgjord, löjlig eller förminskad. Ofta kan nedsättande kommentarer maskeras som "skämt".

**Dubbelbestraffning** – oavsett vad du gör anses det vara fel. När du är noggrann anses du vara för långsam, när du snabbar upp tempot anses du slarvig.

**Påförande av skuld och skam** – du får höra att det är ditt fel, trots att det inte är det. Eller att du får känslan att det är fel på dig som person.

**Objektivering.** Fokus flyttas från det du gör till hur du ser ut.

## FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Tror du att alla vågar säga ifrån om något händer?
- Känner du att du vågar säga ifrån om någon använder härskartekniker mot dig?
- Skulle du våga stå upp för andra om de blir utsatta för härskartekniker?

## TIPS FÖR EN PROFESSIONELL LEDARE:

- lär sig namnet på alla aktiva
- kommenterar alltid vad någon gjort bra
- är trevlig och säger hej
- förklarar saker tydligt
- ser om någon är ledsen
- låter aldrig irriterad
- uttrycker inte samma förväntningar på alla
- får alla att synas
- är rättvis och ärlig
- tycker att alla duger som dom är

## VAD KAN NI GÖRA FÖR ATT MOTVERKA HÄRSKARTEKNIKER?

- Generellt bör beteenden synliggöras och påtalas för att motverka härskartekniker.
- Det kan vara svårt att upptäcka härskartekniker, ett tips är att höra med en annan deltagare, hur hen upplevde samma situation?
- Säg ifrån om du märker att någon förlöjligas eller hindras säga sin mening. Om det av olika skäl inte kan ske direkt i situationen fånga upp efteråt.
- Se över era möten. Hur ser strukturen ut för olika möten? Får alla en chans att vara delaktiga?
- Se till att alla kommer till tals. Till exempel genom att exempelvis starta med ett varv, där alla får dela med sig. Det går även att använda sig av talarlistor.
- Ta hjälp. Tveka inte att ta hjälp av någon annan person om du känner att du behöver. Det viktiga är att lyfta och synliggöra när det uppstår problem.



## FALLBESKRIVNING LEDARSKAP

En oprofessionell ledare skapar utanförskap. Det har börjat en ny ledare i organisationen och Stina som alltid har varit lite blyg hamnar mer och mer utanför.

Den nya ledaren pratar gärna med Eva och Anna som är mer lättsamma och skrattar åt den nya ledarens skämt och verkar tycka att alla hans förslag är fantastiska. Stina blir tystare och tystare men när hon ändå försöker säga sin åsikt blir hon hela tiden avbruten av ledaren.

Stina börjar även märka att Eva och Anna får mer information än vad hon får och hon upplever att ledaren medvetet är otydlig för att det ska bli just missuppfattningar.

När de bestämt en aktivitet på lördagen tror Stina att hon som hon brukar ska ordna med fika till deltagarna. Ingen annan har sagt något annat och hon har ansvarat för detta under många år. Hon tar därför pengar ur föreningens kaffekassa och bakar kakor som hon brukar. Hon lägger i kvitto sedan i kassan så som hon brukar göra.

När hon kommer till aktiviteten på lördag är Eva och Anna redan där och har ordnat med fika och ledaren är märkbart irriterad på Stina för att hon också ordnat med fika. Stina tycker att detta är orättvist eftersom hon inte fått någon information om att hon inte ska utföra uppgiften.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Vad är det för beteenden hos ledaren som gör att Stina hamnar utanför?
- Om du var Stina hur hade du tänkt och vad hade du gjort?
- Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?
- Vad hade Eva och Anna kunnat göra för att hjälpa Stina?
- På vilket sätt kan man säga att ledarens agerande handlar om kränkande särbehandling?



## FALLBESKRIVNING LEDARSKAP

På instruktörsträffen hamnar Ellen i samma grupp som Erik. Ellen har svårt för Eriks sätt vilket hon tycker är väldigt auktoritärt, och ibland på gränsen till föraktfullt och nedlåtande mot andra.

De är fem personer i gruppen och så är det Camilla som är en av träffens ansvariga ledare. Camillas roll är att sätta igång gruppen och att se till att de håller tiden.

Under en övning ska gruppen planera olika uppgifter för sina elever. Ellen föreslår att de ska jobba utifrån stationer med olika övningar för att var och en ska kunna välja utifrån kunskapsnivå och lagom utmaning. Erik suckar och säger: "Men Ellen, stationer passar verkligen inte för de här eleverna, de är alldeles för osjälvständiga för att förstå vilken station de bör välja. Det fungerar verkligen inte, hur kan du tycka det? Ellen förklarar hur hon tänkt. Diskussionerna fortsätter och när Ellen frågar vilka pedagogiska teorier de ska jobba efter. Erik utbrister:

-Men nu är du där igen och håller på med en massa teoritjafs! Nej, du får ursäkta Ellen, men vi skiter i dina teorier. Nu tycker jag vi koncentrerar oss på att planera vem som ska hålla i övningarna. Han säger det med ett leende, och med en skämtsam ton.

Sedan vänder han bort blicken från Ellen och tittar på de övriga i gruppen.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur upplever Ellen, Camilla och de övriga deltagarna situationen?
- Vem har ansvar för klimatet i gruppen?
- Hur kan kommentarer som Eriks hanteras av den som blir utsatt? Är det ens ett problem?
- Hur kan de som står bredvid hantera uttalanden som dessa?
- Hur kan den ansvariga ledaren hantera och bemöta den som kommenterar?



## DET SPELAR ROLL

Vi tänker inte alltid på hur vi uttrycker oss. Omedvetet och utan att mena något illa, förstärker vi då normer och fördomar, det vill säga regler och föreställningar som kan vara osanna.

Vi behöver vara mer medvetna, jämlika och inkluderande när vi kommunicerar då vårt samhälle är en mångfald av människor.

Det är viktigt att tänka på vad vi säger och uttrycker till varandra men också vad vi signalerar till omgivningen.

Det har betydelse vad, att och hur det sägs och visas och vad som inte sägs och visas.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur använder vi värdeladdade och könsspecifika ord?
- Hur undviker vi att förstärka normer, fördomar och föreställningar?



## VIKTEN AV ATT LYSSNA

En del brukar säga att grunden för all god kommunikation är att lyssna. Men hur bra är vi på att lyssna på varandra?

En stor del av kommunikation handlar om att lyssna men i vår ibland stressade vardag kan det emellanåt vara svårt att faktiskt lyssna på vad människor säger. Att lyssna är inte bara att lyssna på orden en person säger. Det är också att ta in en annan persons kroppsspråk, tonläge och tempo, vilka ord personen väljer och även tystnaden kan vara talande.

Lyssnare hamnar tyvärr ofta i en situation där de antingen håller med eller börjar argumentera mot vad de hör men fokus ska vara på att ta in vad personen försöker säga. För att visa och uppmuntra personen att berätta mer så är det viktigt att visa att närvaro finns. Du kan till exempel använda gester som att nicka eller luta huvudet åt sidan, använda uppmuntrande ljud som att humma med. Huvudsaken är att det blir tydligt för den andra personen att du lyssnar aktivt.

Det kan vara självklart men det är såklart också viktigt att ett samtal kan ske ostört. Stäng av mobiltelefoner! Det kan vara bra att avsätta både tid för förberedelser inför mötet och även tid efter mötet för återhämtning och reflektion.

- Gör ett aktivt val att lyssna på den andra personen.
- Visa med ditt kroppsspråk att du lyssnar
- För att lyssna aktivt behöver du lägga din personliga agenda åt sidan, släppa fördomar och fokusera på det personen säger utan att försöka styra samtalet.
- Ställ frågor!
- Undvik att komma med råd och lösningar eller att ifrågasätta det personen säger. På så vis får personen möjlighet att justera budskapet och ni kan båda säkerställa att ni pratar om samma sak.
- Ha tålamod och låt det vara tyst

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Tänk på ett tillfälle då du kände att du blev lyssnad på. Hur kändes det?
- Vad var det som gjorde att du kände att den andra personen lyssnade på dig?





## SOCIALA MEDIER

Sociala medier är en marknadsförings- och informationskanal för organisationen. En stor fördel är att du enkelt och snabbt når många samtidigt. Men det kan lätt bli fel!

Med sociala medier menas till exempel bloggar, hemsidor, Facebook, Twitter, Instagram, Youtube och så vidare. I sociala medier har medlemmar, ledare och förtroendevalda möjlighet att genom sina personliga konton marknadsföra föreningen/organisationen.

Inlägg på sociala medier kan stärka varumärket men inlägg kan också få stor spridning och kan vara svåra att stoppa så tänk noga efter innan. Sätt fokus på frågor som är viktiga för organisationen, till exempel jämställdhet, jämlikhet, mångfald och inkludering så att det tydligt framgår.

Sociala medier är också en bra kanal för att rekrytera nya medlemmar. Visa i ord, bild och handling att alla är välkomna.

Det är viktigt att vara kritisk till material du hittar på nätet oavsett om det är en bild eller text. Källkritik handlar om att bedöma vilka uppgifter som är trovärdiga och om den som lämnar uppgifterna kan vara trovärdiga.

### VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ:

- Det spelar roll vad som sägs och visas och det är mycket viktigt hur det sägs och visas.
- Tänk på att du som person och din medverkan i sociala medier påverkar inte bara bilden av dig själv utan också bilden av din förening/organisation.
- Du är alltid personligt ansvarig för sådant du publicerar på eget initiativ oavsett om publiceringen skett i egenskap av medlem, ledare, förtroendevald eller privat.
- Att publicera och kommentera online är aldrig privat. Det du publicerar kan för all framtid finnas på Internet. Tänk efter före! Var aldrig anonym i kommentarsfältet.
- Vid all publicering av bild och video gäller att personen alternativet målsman (vid minderåriga) måste ge sitt samtycke till publiceringen.
- Tänk på att publicera namn på fotografen och använd inte material som andra har publicerat på externa konton utan tillstånd.



## DET VAR JU BARA PÅ SKOJ...

Det är och ska vara roligt att vara med i en organisation/förening. Men om skämten börjar gå över gränsen och jargongen blir råare kan stämningen bli destruktiv och i värsta fall bli en grund för kränkningar och trakasserier.

Roliga skämt bidrar till en god stämning. De är inkluderande istället för att vara exkluderade. Att skämta på någons bekostnad är inte okej, inte heller att använda skämt som en härskarteknik. Därför är det viktigt att alltid reagera mot kränkande skämt eller kommentarer. Det är särskilt viktigt att personer i maktposition inte deltar eller tillåter kränkande skämt. Risker för trakasserier ökar i miljöer där det finns okunskap om var gränser går och där det råder en tystnadskultur.

### ATT TÄNKA PÅ:

- Reagera alltid mot kränkande skämt och kommentarer.
- Hamna inte i försvar om någon ber dig sluta med vissa skämt.
- Agera inkluderande och undvik stereotypa generaliseringar.
- Våga vara obekväma och säg ifrån om du inte gillar jargongen.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur skulle du beskriva jargongen i din förening/organisation?
- Hur skulle nya deltagare uppfatta jargongen?
- Hur skapar vi en jargong som alla trivs i?
- Uttrycker vi oss ibland på sätt som skulle kunna kännas olustigt för någon?



## FALLBESKRIVNING KOMMUNIKATION

I gruppen finns en viss jargong och det skämtas mycket, men ibland skämtas det mer på bekostnad av en person.

Samir tyckte först att Mattias var en rolig person. Mattias skämtade om det mesta och lyckades ofta få hela gruppen att skratta. Samir brukade själv skratta mycket och trivdes bra.

På sistone har dock Samir gått upp i vikt och han tycker att det är jobbigt att Mattias skämtar mycket om det. Det har gått så långt att Samir inte längre känner sig bekväm. På vissa möten brukar det serveras fika men så fort Samir tar för sig av fikaten brukar Mattias säga något skämt. Samir har därför slutat fika men det hjälper inte heller.

- Vadå, bantar du eller?, säger Mattias och gör ett skämt av det istället.

Till slut tar Samir mod till sig och frågar Mattias om de kan prata lite? Samir försöker förklara att han inte tycker det är roligt att Mattias skojar om hans vikt.

- Men vadå, jag skojar ju bara, säger Mattias.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Vem tycker du ska bestämma var gränsen går mellan skämt och kränkningar?
- Vem har störst makt att förändra situationen till det bättre?



När någon mår dåligt kan en utsträckt hand vara till hjälp.

## TA DET PÅ ALLVAR

I din organisation eller förening finns personer med olika förutsättningar. En del av de deltagare som du möter kan må dåligt eller lida av psykisk ohälsa. Då behöver du veta hur du ska agera.

Det kan vara svårt att veta om någon mår dåligt men det finns tecken som kan uppmärksammas som varningssignaler. Det kan till exempel vara förändringar i beteende.

Ser du tecken och känner oro ska du ta det på allvar.

Var inte rädd att fråga hur personen mår eller om det har hänt något.

### TÄNK PÅ

Psykisk ohälsa syns inte alltid utanpå. Det är därför viktigt att försöka se och uppmärksamma alla, inte bara de som visar tydliga signaler.

### TECKEN ATT UPPMÄRKSAMMA:

- Fysiska skador
- Förändrat beteende
- Svårt att hålla fokus
- Aggressivitet
- Passivitet
- Låg social kompetens
- Dålig hygien
- Ovårdade kläder
- Dålig hälsa
- Nedstämd
- Ångest
- Svårt att sova
- Huvudvärk eller problem med magen



*Att våga prata och ha ett öppet sinne för våra olikheter gör att vi kan få ett bättre samarbetsklimat.*

## HUR SKA DU AGERA?

Det kan vara svårt att veta vilket som är bästa sättet att närma sig en deltagare som visat tecken på att inte må bra. Försök hitta ett bra tillfälle att fråga deltagaren hur hen mår. Kanske vill deltagaren inte berätta men du visar att du finns där och bryr dig.

Är det kanske någon annan som tänkt samma sak i organisationen/föreningen?  
Prata med och ta hjälp av en annan person du har förtroende för.

Finns det en handlingsplan se vad som står och var förberedd på att deltagaren kanske inte är beredd på att prata och kan också bli irriterad eller arg.

Det kan också finnas orsaker i andra delar av deltagarens liv som påverkar situationen.

### NÄR ORSAKEN FINNS I ORGANISATIONEN

Visar det sig att deltagaren mår dåligt över något i verksamheten behöver ni ta reda på vad som har hänt och prata med alla eventuellt inblandade och rätta till det som orsakar att deltagaren inte mår bra.

### ORSAKEN FINNS UTANFÖR ORGANISATIONEN

När orsaken finns utanför verksamheten kan ni stötta deltagaren så att personen får hjälp att lösa situationen.



*Att våga prata och ha ett öppet sinne för våra olikheter gör att vi kan få ett bättre samarbetsklimat.*

## HÅLLBART ENGAGEMANG

Medlemmarna kommer att engagera sig i organisationen/föreningen om de känner att det är roligt, meningsfullt och motiverande. På en arbetsplats kan chefen påverka medarbetarens lön för att få anställda att engagera sig mer. En ordförande i en ideell förening har sällan sådana möjligheter och behöver istället hitta sätt att stärka medlemmarnas inre motivation.

### **Behov av samhörighet**

Genom att vi delar kunskap, intresse eller åsikter med någon annan så kan vi känna samhörighet. Meningsfulla, stödjande aktiviteter och relationer är viktiga för att tillgodose samhörighetsbehovet. För att kunna utföra en uppgift på ett bra sätt är det viktigt att personen känner att den har rätt kompetens för uppgiften eller att den kan få hjälp av någon i organisationen för att lära sig den kunskap som behövs för uppgiften.

### **Vad kan ni göra för att uppmuntra motivation och motverka stress?**

Ibland kanske det går att hålla distansmöten istället för vanliga möten.

Det är viktigt att skapa tydliga och avgränsade uppgifter som det är lätt att säga ja eller nej till.

#### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Vart får du din motivation ifrån?
- Vad skulle kunna göra att din motivation förstärktes?
- Vad skulle kunna göra att din motivation förminskades?
- Vad är det som får folk att engagera sig ideellt från början?
- Vad får vissa att stanna kvar år efter år medan andra hoppar av?
- Hur kan ledarskapet stärka engagemanget?



## FALLBESKRIVNING DELTAGARE

Lina har under många år engagerat sig i föreningen. På senare tid verkar det dock som att Lina inte är lika glad längre.

Lina började tidigt i föreningen och engagerade sig mycket inom barngrupperna. Hon var känd för sitt skratt och att hon alltid med glatt humör tog sig an fler och fler uppgifter. På senare tid har dock några i föreningen reagerat på att Lina verkar förändrad.

Hon har vid flera tillfällen snäst till och hon ser ofta ut att vara bekymrad. Borta är skratten och istället har det blivit fler suckar. Milo är den i föreningen som är mest orolig för Lina. Han vet dock inte hur han ska ta upp det med Lina.

### FRÅGOR ATT FUNDERA PÅ:

- Hur skulle Milo kunna ta upp med Lina att han ser att hon har förändrats?
- Hur kan Milo uttrycka att han känner en viss oro?
- Vad skulle kunna göras för att avlasta Lina?
- Hur mycket pratas det om stress i din förening/organisation?



*Att våga prata och ha ett öppet sinne för våra olikheter gör att vi kan få ett bättre samarbetsklimat.*

## HANDLINGSPLAN OCH CHECKLISTA

Att gå igenom vad som kan hända i er organisation och diskutera hur det kan förhindras är en viktig del i det förebyggande arbetet.

Att göra en tydlig handlingsplan skapar större säkerhet när något händer.

En handlingsplan talar om vad ni ska göra om något händer i organisationen oavsett vad det är.

Alla ska veta var handlingsplanen finns och vad som står i den.

### TIPS

I den del av handlingsplanen som handlar om övergrepp, kränkningar eller misstanke om brott bör det skrivas in att den anklagade ska lämna sitt uppdrag tills händelsen är utredd. Då kan ni undvika att hamna i diskussion om vem ni ska tro på.

Det är viktigt att skriva in att även informera ordföranden.



# SKRIVA EN HANDLINGSPLAN

## INLEDNING

Här går det förslagsvis att skriva om föreningens värderingar/värdegrund, och att det råder nolltolerans i föreningen gällande mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.

- Vi vill att alla ska känna sig välkomna i vår förening, och bli bemötta med respekt.
- Vi är en inkluderande förening. Det råder en nolltolerans i föreningen gällande mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.

## SYFTE OCH MÅL

Föreningen ska arbeta aktivt och förebyggande mot mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.

- Alla i föreningen ska kunna ta del av handlingsplanen och känna till innehållet.
- Alla i föreningen ska ha kunskap om vad som definierar mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.
- Alla i föreningen ska veta vart de ska vända sig om det förekommer mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.

## AKTIVAS ANSVAR

Det är viktigt att alla aktiva inom föreningen känner till föreningens värdegrund och handlingsplan, och agerar utifrån dessa dokument.

- Alla aktiva inom föreningen har ett ansvar för att bidra till ett tryggt klimat och därmed förebygga mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.
- Aktiva inom föreningen har ett gemensamt ansvar att respektera och acceptera varandras olikheter.

## LEDARENS ANSVAR

Det är viktigt att alla ledare känner till föreningens värdegrund, och handlingsplan och agerar utifrån dessa dokument.

- Ledare är en viktig del i ett förebyggande arbete med att skapa trygga ramar.
- Ledare har möjlighet att skapa förutsättningar för att alla ska kunna känna sig inkluderade.
- Ledare kan utveckla en förståelse för vad som kan anses vara diskriminerande, kränkande eller exkluderande.
- Ledare har möjlighet att direkt markera och säga ifrån när någon beter sig på ett sätt som motverkar öppenhet och gemenskap.
- Ledare har möjlighet att på olika sätt stötta om någon känner sig utanför eller utsatt.

## **ORDFÖRANDENS ANSVAR**

Ordförande bär det övergripande ansvaret för att förebygga kränkande särbehandling och att säkerställa att handlingsplanen efterlevs.

Det är också viktigt att samtliga föräldrar känner till föreningens handlingsplan och agerar utifrån den.

## **FRAMTAGANDET AV RUTINER OCH RIKTLINJER**

En förening ska vara en plats där alla känner sig trygga och välkomna, upprättandet av rutiner och riktlinjer är därför ett viktigt arbete. Det gör att föreningen kan agera om något händer och förebygga att det inte händer igen. Rutiner ger praktisk vägledning om hur föreningen hanterar mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp. Det gör att aktiva inom föreningen snabbt kan agera om något händer och också känna en trygghet i att veta vad som ska göras och i vilken ordning.

För att rutiner och riktlinjer ska vara förankrade i föreningen är det viktigt att det finns möjlighet till delaktighet i framtagandet av dessa. Kanske kan det arbetet göras i mindre grupper? En temakväll? Möjligheterna är många.

Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser att någon blir trakasserad eller liknande så är det viktigt att ta tag i problemet och agera. Det kan vara svårt ibland att avgöra vad som har hänt och ord kan stå mot ord. Det är viktigt att komma ihåg att det övergripande målet är att få trakasserier att upphöra och om möjligt förebygga att liknande inte sker i framtiden.

En handling kan räknas som diskriminering, trakasserier eller kränkande även om det inte var avsikten med handlingen. Med en större medvetenhet i föreningen minskar risken för mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övergrepp.

**Medveten Medmänniska** kan vara en grund för att få en samlad kunskap.

Det är sedan viktigt att fortsätta med ett förebyggande arbete, för att vara så förberedd som möjligt om något skulle inträffa.

# FÖRSLAG FÖR CHECKLISTA - HANDLINGSPLAN

## 1. VAD HAR INTRÄFFAT?

I ett första skeende är det bra att få en bild över vad som har hänt. Vad har hänt och vilka är inblandade? Prioritera att den utsatta personen är trygg och säker om det är ett akut läge. Försök sedan att avgöra om det är ett lagbrott/stadgebrott innan vidare utredning.

Tänk på att vara diskret och visa hänsyn samt respekt för de inblandade.

## 2. ÄR DET ETT LAGBROTT ELLER BROTT MOT STADGARNA I FÖRENINGEN?

Gör en anmälan till polisen om det som inträffat skulle kunna vara ett brott.

(Diskutera gärna i föreningen på förhand och skriv in i handlingsplanen, vem som ska polisanmäla från föreningen). Om det finns en osäkerhet om det inträffade är ett brott, kontakta polisen för rådgivning. Är det inträffade ett brott mot föreningens stadgar? I så fall bör det finnas en rutin för vad som sker då.

Om det inte är ett lagbrott eller stadgebrott kan föreningen själva utreda och följa stegen i föreningens handlingsplan. Detta kan ofta innebära att de inblandade får komma till tals. Om anteckningar skrivs ner, kontrollera med de inblandade att dokumentationen är korrekt nerskriven.

Därefter kan åtgärder sättas in.

Ett skadligt beteende behöver uppmärksammas, bearbetas och få en konsekvens.

Klargör vilket eller vilka beteenden som inte accepteras, förtydliga och ge en varning om beteendet fortsätter. Kom överens om vad det i slutändan kan bli för konsekvens om beteendet fortsätter.

Slutligen genomför konsekvensen om beteendet eller handlingen trots allt fortsätter.

## 3. VAD BEHÖVS FÖR STÖD FÖR DEN SOM HAR BLIVIT UTSATT? FINNS DET BEHOV AV MER STÖD?

Finns det behov av professionellt samtalsstöd?

Finns det någon inom föreningen som kan vara ett stöd till den som har blivit utsatt?

Behöver även förövaren ett stöd? Finns det andra som kan behöva stöd?

## 4. VILKA SKA INFORMERAS?

Bedöm vilka som behöver information om det inträffade.

Ska övriga deltagare bli informerade och i så fall hur?

## 5. FÖLJ ÖVERENSKOMNA RUTINER OCH RIKTLINJER

## 6. ÅTGÄRDER

### 6. FÖLJ UPP ÅTGÄRDER

Vilka åtgärder behövs för att händelsen inte ska återupprepas?

Finns det någon/några rutiner som behöver ändras? Vilka lärdomar går att ta med sig.

Behövs en revidering av handlingsplanen? Utvärdering av hur situationen hanterats.

Vad kunde gjorts annorlunda, vad var bra och vad var mindre bra?

## **DISTRIBUTION OCH REVIDERING AV HANDLINGSPLANEN**

Diskutera och skriv ner hur handlingsplanen ska förankras och hur den ska finnas tillgänglig.

- Ska handlingsplanen finnas på hemsidan?
- Ska den skickas ut via mail?
- Hur får föräldrar och aktiva information om handlingsplanen?
- Hur ska synpunkter på handlingsplanen fångas upp?
- Hur ska handlingsplanen hållas levande?

### **TIPS:**

Informera föräldrar via upptaktsträffar och utskick om föreningspolicyn och handlingsplanen. Handlingsplanen kan med fördel följas upp och revideras på första styrelsemötet efter årsmötet.

## **RUTIN FÖR REGISTERUTDRAG**

Enligt lag har en förening rätt att begära att den som ska arbeta med eller på annat sätt ha kontinuerlig och nära kontakt med barn ska uppvisa ett begränsat registerutdrag från Polisen. I detta registerutdrag går det att se om personen är dömd för något grovt brott som exempelvis; mord, dråp, grov misshandel, människorov, samtliga sexualbrott, barnpornografibrott eller grovt rån.

Att begära in dessa utdrag är en del av ett förebyggande arbete och något som bör gälla lika för alla, oavsett hur länge en person verkat i en förening eller hur väl man känner varandra.

Diskriminering är när en person behandlas sämre än någon annan på grund av t.ex. kön, etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, hudfärg, inkomst, utseende, sexuell läggning och religiös eller politisk åsikt. Underförstått betyder det att det är något negativt för den utsatte. Exempel på diskriminering i vår verksamhet:

## **ANSVARSFÖRDELNING**

Vem i föreningen kontaktar jag om jag oroar mig för/fått vetskap om att mobbning, diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller övergrepp förekommer.

Namn:

Telefonnummer:

Vem i föreningen kontaktar, vid behov, socialtjänsten?

Namn:

Telenummer till socialtjänsten:

Vem i föreningen kontaktar polisen om det är misstanke om brott?

Namn:

Telefonnummer till polisen:

Vem i föreningen informerar den aktive?

Namn:

Vem informerar vårdnadshavare, när så är lämpligt?

Namn:

Vid behov, vem informerar övriga berörda/drabbade aktiva i föreningen?

Namn:

Vilket stöd finns i kommunen:

# CHECKLISTA

## VÄRDEGRUNDSARBETE

En tydligt definierad värdegrund som genomsyrar hela föreningen är en viktig del i att skapa en trygg idrott. Värdegrunden är de värderingar och ställningstaganden föreningen kommit överens om och som ska gälla alla medlemmar.

## HANDLINGSPLAN

Har föreningen en handlingsplan? Har föreningen en plan för hur handlingsplanen ska distribueras?  
Har föreningen en plan för hur och när handlingsplanen ska uppdateras?

## POLICY FÖR SOCIALA MEDIER

På vilka plattformar (ex Facebook, Twitter, Youtube, Instagram) har föreningen konton?

Vilket är föreningens syfte med att vara aktiva i sociala medier?

Vilka målgrupper vill föreningen kommunicera med på de olika plattformarna?

Internt i föreningen? Externt med andra intressenter?

Vilka personer/funktioner kan göra inlägg i föreningens namn?

Kan träningsgrupper eller olika lag ha egna konton i föreningens namn?

Vem besvarar eller kommenterar inlägg när det behövs?

Hur hanteras feedback som lämnas via sociala medier?

Hur säkerställer vi att personer som inte ska/vill vara med på bild slipper det?

## RUTIN FÖR REGISTERUTDRAG

Enligt lag har en förening rätt att begära att den som ska arbeta med eller på annat sätt ha kontinuerlig och nära kontakt med barn ska uppvisa ett begränsat registerutdrag från Polisen. I detta registerutdrag går det att se om personen är dömd för något av våra allra grövsta brott: mord, dråp, grov misshandel, människorov, samtliga sexualbrott, barnpornografibrott eller grovt rån.

Att begära in dessa utdrag är en del av ett förebyggande arbete och något som bör gälla lika för alla, oavsett hur länge en person verkat i en förening eller hur väl man känner varandra.

Det är viktigt att skapa en rutin för att med viss regelbundenhet kontrollera utdragen, exempelvis vartannat år.

# LÄNKAR FÖR MER INFORMATION

## **FÖRENINGENS VÄRDERINGAR OCH NORMER**

Mer information om värdegrund:

<https://nathatshjalpen.se/a/vardegrund>

Mer information om normer och normkritik:

<https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik>

## **DISKRIMINERING, ÖVERGREPP OCH KRÄNKNINGAR**

Diskrimineringslagen:

<https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>

Diskrimineringsombudsmannen beskriver bland annat vad diskriminering är enligt diskrimineringslagen.

<https://www.do.se/diskriminering>

Jämställdhetsmyndigheten skriver mer utförligt om vad sexuella trakasserier är och hur vanligt förekommande det är, samt vart man kan vända sig för mer hjälp.

<https://www.jamstalldetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/vad-ar-sexuella-trakasserier>

En studie om sexuella övergrepp inom idrotten, framtagen av Riksidrottsförbundet.

[https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/forskning-fou/trygg-idrott/fou-2020\\_3-fran-policy-till-praktik---mot-sexuella-overgrepp-inom-idrotten.pdf](https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/forskning-fou/trygg-idrott/fou-2020_3-fran-policy-till-praktik---mot-sexuella-overgrepp-inom-idrotten.pdf)

Friends är en barnrättsorganisation utan vinstsyfte som vill motverka mobbning.

<https://friends.se/vad-ar-diskriminering-idrott/>

<https://friends.se/kunskap-och-stod/idrott/agera-alltid/>

En sida för ungdomar som informerar om diskriminering, våld, hedersvåld och kränkningar.

<https://www.umo.se/vald-och-krankningar/>

Rädda barnen har tagit fram en handbok: Detta borde alla veta om sexuella övergrepp

<https://www.raddabarnen.se/rad-och-kunskap/arbetar-med-barn/sexuella-overgrepp-mot-barn/>

Den här sidan drivs av Stiftelsen Allmänna Barnhuset och informerar mer om sexuella övergrepp.

<https://dagsattprataom.se/overgrepp/vuxen/>

## **Mer information om arbetsmiljö:**

Huvudregeln i 1 kap 2 § arbetsmiljölagen är att lagen gäller i varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Om det finns någon arbetstagare anställd i föreningen gäller alltså arbetsmiljölagen. Även om huvuddelen av personalen skulle arbeta ideellt gäller således ändå arbetsmiljölagen för en arbetsledare eller en expert som är anställd som arbetstagare.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>

## **LEDARSKAP**

Artiklar som inspiration till bättre ledarskap.

<https://www.idrottsforskning.se/category/ledarskap/>

## **MEDVETEN KOMMUNIKATION**

Yttrandefrihetsgrundlagen:

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/yttrandefrihetsgrundlag-19911469\\_sfs-1991-1469](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/yttrandefrihetsgrundlag-19911469_sfs-1991-1469)

Mer information om medveten kommunikation:

Diskrimineringsombudsmannen beskriver bland annat vad diskriminering är enligt diskrimineringslagen.

<http://schyst.se/schyst-kommunikation/start/>

En handbok för normkreativ text och bild, framtagen av Region Kronoberg.

[https://www.regionkronoberg.se/contentassets/f42faf9fd39d47b1985aeb89783b761e/att-synas-pa-lika-villkor-2018\\_webb.pdf](https://www.regionkronoberg.se/contentassets/f42faf9fd39d47b1985aeb89783b761e/att-synas-pa-lika-villkor-2018_webb.pdf)

## **HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE:**

Mer information om psykisk hälsa:

Här beskriver Folkhälsomyndigheten, andra myndigheter och SKR innebörden av psykisk hälsa och andra närliggande begrepp.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/>

Om psykisk hälsa för dig som är tränare för barn och unga.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/ledaresomlyssnar/>

## **RESURSER**

Barnens rätt i samhället.

<https://www.bris.se/>

Barnombudsmannen är en statlig myndighet med uppdrag att företräda barns och ungas rättigheter och intressen utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter, barnkonventionen.

<https://www.barnombudsmannen.se/barnkonventionen/>

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna

UMO drivs på uppdrag av alla Sveriges regioner och kommuner. UMO är en webbplats för alla som är mellan 13 och 25 år.

<https://www.umo.se/>



# ORDLISTA

## DISKRIMINERING

När man blir sämre behandlad än någon annan i samma situation. Det finns situationer där man kan känna sig orättvist behandlad, men för att det ska kallas diskriminering enligt lagen, måste det handla om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller ålder.

## FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Funktionsnedsättning syftar till att vi har olika förmågor, oförmågor, styrkor och svagheter. Alla människor fungerar olika.

## FÖRDOMAR

Utifrån ordets ursprungliga betydelse är fördom en dom före, det vill säga att man bedömer och tänker om en individ eller grupp utifrån generaliseringar, fantasier, förutfattade meningar eller föreställningar.

## GENERALISERA

Innebär att vi drar slutsatser som påverkas av normer, fördomar och myter samt vad vi tror/tycker om just denna grupp människor. Vi tar oss också friheten att utifrån enstaka fall dra slutsatser om en hel grupp människor.

## GENUS

Med genus menas det sociala och kulturella könet – de uppfattningar och föreställningar som finns i vårt samhälle om vad som är kvinnligt och manligt. Genus konstrueras hela tiden och skapas utifrån våra värderingar, attityder och erfarenheter. Dessa föreställningar ändrar sig över tid och är beroende på var vi befinner oss.

## HBTQ

Ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

## HEN/DEN

Könsneutrala pronomen som kan användas om personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män, utan exempelvis är intergender, genderqueer, ickebinär. Hen och den används även vid tillfällen då en persons könstillhörighet är okänd. Hen är inte något nytt svenskt ord. Redan 1966 föreslogs det som ett könsneutralt pronomen inspirerat av

finskans hän som betyder både hon och han. Under 2000-talet började det användas av fler och sedan 2015 finns det med i Svenska Akademiens ordlista över svenska språket (SAOL).

## JÄMSTÄLLDHET

Innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i livet. I Sverige är jämställdhet ett politiskt mål och betyder att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet handlar endast om förhållanden som rör kvinnor och män.

## JÄMLIKHET

Alla människor har lika värde och samma rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

## KRÄNKNING

En kränkning är en handling som gör att personen som blir utsatt känner sig ledsen, sårad och mindre värd.

## KÖN

Kön är i dagligt tal framförallt ett sätt att kategorisera människor. Kön delar ofta in människor i grupperna "män" och "kvinnor". Kön har flera olika delar som könsidentitet, könsuttryck, biologiskt kön och juridiskt kön. En person kan ha ett biologiskt kön, till exempel man, men inte identifiera sig eller uttrycka sig som en man. Könskategorierna man och kvinna används bland annat för att dela upp statistik och kunna jämföra likheter och skillnader i människors livsvillkor.

## MÅNGFALD

Det handlar om att skapa föreningar och verksamheter med öppenhet och ett tillåtande klimat.

Alla människor är unika, förutom våra individuella olikheter och erfarenheter skiljer vi oss åt genom: kön, ålder, etnicitet, tro, sexuell läggning etc. Dessa olikheter är en förutsättning för samhällsutveckling. Varje persons individuella förutsättningar och kompetens ska tas tillvara.

## **NORMER**

Outtalade regler som anses självklara av majoriteten inom en grupp. Det som avviker från normen ifrågasätts oftare än normen själv. Normer är osynliga regler, idéer och förväntningar som skapas utifrån föreställningar om vad som är "normalt" och vad som är avvikande.

## **NORMKRITISKT PERSPEKTIV**

Innebär att ifrågasätta själva normen (och inte det som avviker) och de maktstrukturer som den omges av. Att synliggöra normen och aktivt jobba för en förändring skapar en mer inkluderande miljö. . Normkritiska perspektiv handlar inte om att upplösa alla normer, utan att ta reda på vilka normer vi behöver motverka och hur, samt vilka normer vi behöver förstärka och bekräfta. Det handlar om att våga ifrågasätta, utmana och tänka nytt.

## **RASISM**

Rasism är ett komplext fenomen, men kortfattat skulle en kunna säga att rasism och rasismens uttryck är sociala konsekvenser av att historiskt ha kategoriserat människor enligt raser och tillskrivit dessa olika attribut.

# KONTAKT

För vidare information om det här materialet, Medveten Medmänniska:

Kontaktpersoner

Annica Karlsson, [anka\\_deje@hotmail.com](mailto:anka_deje@hotmail.com)

Mona Lisa Wernesten, [mwernesten@gmail.com](mailto:mwernesten@gmail.com)

# EXEMPEL PÅ KURSFRÅGOR

**Fråga 1. Varför är det viktigt med ett öppet samtalsklimat i en grupp?**

För att gruppen ska få tiden att gå.

**För att alla ska kunna säga vad de tänker, och bli respekterade för det.**

För att det blir roligare.

För att minska risken för övergrepp och kränkningar.

**Fråga 2. Vad ska organisationen/föreningen göra om en ledare anklagas för övergrepp?**

Inte göra något.

Ringa polisen direkt.

**Agera och utreda om det rör sig om ett brott först och sedan följa handlingsplanen.**

**Fråga 3. Vad behöver organisationen/föreningen göra för att skapa en trygg verksamhet om något händer?**

**Upprätta en handlingsplan.**

Lita på att alla har sunt förnuft och vet hur de ska bete sig.

Att alla i föreningen är så lika varandra som möjligt.

**Fråga 4. Att vara normkritisk innebär att sluta anta saker om andra tex tro att personer är på ett visst sätt beroende på av de kommer ifrån. Stämmer detta påstående?**

**Svar: JA**

Svar: NEJ

**Fråga 5. Vad syftar diskrimineringslagen till?**

**Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.**

Lagen ska främja jämställdhet mellan män och kvinnor.

**Fråga 6. Vad är exempel på en kränkande särbehandling?**

När det finns en åldersgräns.

**När någon undanhåller viktig information.**

När någon pratar högt.

**Fråga 7. Vad ska du göra efter ett samtal med en deltagare där du fått reda på att deltagaren blivit utsatt för ett övergrepp?**

Tveka om det verkligen är sant.

Direkt ringa alla i föreningen.

**Anteckna det du fått höra och tala om för deltagaren hur du kommer att gå vidare.**

**Fråga 8. Hur skapar du som ledare en trygg och utvecklande verksamhet?**

Välj att favorisera de som gör bra ifrån sig.

**Förklara saker tydligt. Kommunikation är nyckeln till bra ledarskap.**

Förlöjliga om någon gör fel.

**Fråga 9. Hur kan du motverka en ledare som använder sig av härskarteknik i sitt ledarskap?**

Enbart ha korta möten så ingen hinner säga något dumt.

Genom att vara tyst.

**Genom att uppmärksamma och påtala om någon förlöjligas.**

**Fråga 10. Hur gör du när du lyssnar aktivt?**

**Fokusera och försök att styra samtalet så mycket som möjligt.**

Visa med kroppsspråket att du lyssnar.

Avrbyt och berätta om dina associationer.

**Fråga 11. Är det tillåtet att publicera bilder, filmer på sociala medier utan att fråga personen i bilden?**

Svar: JA **Svar: NEJ**

**Fråga 12. Varför ska en handlingsplan upprättas?**

**Att göra en tydlig handlingsplan skapar större säkerhet om något inträffar.**

En handlingsplan måste göras enligt lag.



Svenskt Friluftsliv