

**Riksidrottsförbundets
policy och handlingsplan
mot sexuella trakasserier och sexuell
diskriminering inom idrotten**

Policy mot sexuella trakasserier

RF- stämman 1995 antog *Idrotten vill* som idrottens gemensamma idéprogram. Där betonas att idrotten vill ge alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap samt förutsättningar för en positiv och utvecklande fritidsmiljö. Idrottsrörelsen ska med en genomtänkt verksamhet påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt. RF- stämman 2001 uppdrog åt Riksidrottsförbundet (RF) att utveckla en handlingsplan som ska stödja specialidrottsförbunden (SF) i deras förebyggande arbete kring frågor som rör sexuella trakasserier.

Denna PM inrymmer en policy och en handlingsplan mot sexuella trakasserier. Till handlingsplanen bifogas även en vägledning. Grunden för dessa delar är svensk lagstiftning, EU-kommissionens handlingsplan, JämO:s rekommendationer samt idrottens eget idéprogram *Idrotten vill*. Även frågan om diskriminering på grund av sexuell läggning behandlas.

- **Inom idrotten:**
 - **ska ingen behöva känna sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller känna obehag på grund av könstillhörighet eller sexuell läggning.**
 - **accepteras ingen form av sexuella trakasserier eller sexuell diskriminering.**

Enligt en undersökning från Sifo, 2002 uppgav 12 % av kvinnorna och 2 % av männen att de någon gång känt sig sexuellt trakasserade. Troligen finns det också ett mörkertal. Det finns ingen anledning att anta att det i denna fråga är vare sig bättre eller sämre inom idrotten.

Med tanke på att idrotten är Sveriges största folkrörelse och Sveriges i särklass största barn- och ungdomsorganisation har vi ett självklart ansvar att aktivt förebygga och motverka sexuella trakasserier. Alla former av trakasserier strider mot idrottens verksamhetsidé.

- **Syftet med denna policy, handlingsplan och vägledning är att motverka och förebygga sexuella trakasserier.**

Riksidrottsförbundet vill förebygga och motverka trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning mot barn, ungdomar och vuxna som är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen. Syftet med handlingsplanen är att ge riktlinjer, öka medvetenheten kring frågorna och ge stöd till specialidrottsförbunden att utveckla egna handlingsplaner – för att underlätta för alla idrottsorganisationer att på ett bra sätt kunna hantera konkreta fall av sexuella trakasserier och sexuell diskriminering.

Vad är sexuella trakasserier?

Följande definition är inspirerad av EU-kommissionens och JämO:s definitioner. Den är anpassad till idrottsrörelsens organisation och verksamhet.

- **Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön eller sexuell läggning, som kränker flickor och pojkar, kvinnor och män, vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen.**
- **Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.**
- **Avgörande är den utsattas upplevelse, inte trakasserarens motiv.**

Sexuella trakasserier kan vara av olika slag, fysiskt, verbalt eller icke-verbalt. Det kan vara fråga om t. ex. oönskad fysisk kontakt såsom onödig beröring av en annan persons kropp, ovälkomna och återkommande förslag eller påtryckningar, oönskad visning av pornografiska bilder och texter, visslingar, blickar eller gester som är anstötliga. Det kan också vara annat uppträdande eller yttranden som svärtar ner eller förlöjligar individen på grund av kön eller sexuell läggning.

Sexuella trakasserier handlar inte om en ömsesidig flirt – självklart är det tillåtet – utan om att någon utsätts för en ovälkommen handling med koppling till kön och/eller sexuell läggning. När sexuella trakasserier förekommer drabbar det ofta någon som står i en beroendeställning till en annan individ. Inom idrotten kan det t ex gälla en tränare eller en ledare som trakasserar en adept. Det kan också gälla barn/ungdomar som utsätter andra barn/ ungdomar.

Trakasserier är ibland oavsiktliga och har sin grund i tanklöshet, men är andra gånger avsedda att sära, trycka ned eller förnedra. En person kan välkomna ett och samma beteende från en individ men inte från en annan. Det kan t ex ha att göra med vilken relation personerna i fråga har till varandra.

- **Sexuella trakasserier är ofta ett uttryck för maktutövning**

Tillgänglig forskning visar på att sexuella trakasserier i de allra flesta fall är ett uttryck för maktutövning och förtryck och sällan är en fråga om åtrå till en person. Sexuella trakasserier är mindre vanliga i grupper med ungefär lika många kvinnor som män.

Detta understryker betydelsen av ett aktivt arbete för att nå balans mellan kvinnor och män vad gäller representation, makt och inflytande över innehåll och arbetsformer i idrottens olika verksamheter.

Sexuella trakasserier kan vara straffbart

Sexuella trakasserier kan bestraffas enligt brottsbalkens regler om ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt. Den som handgripligen antastar eller genom hänsynslöst beteende ofredar annan kan dömas enligt 4 kap 7 § för ofredande till böter eller

fängelse i högst ett år. Den som sexuellt ofredar annan genom att allvarligt missbruka hans eller hennes beroende ställning eller hjälplösa tillstånd kan dömas enligt 6 kap 7 § för sexuellt ofredande till böter eller fängelse i högst två år. Om det varit sexuellt umgänge enligt ovan så döms den skyldige enligt 6 kap 3 § till fängelse i högst två år. Anses det grovt döms den skyldige till lägst sex månader och högst sex år. Den som döms för våldtäkt får enligt 6 kap 1 § lägst två och högst sex års fängelse. Är brottet grovt är det lägst fyra och högst tio år.

Att motverka sexuella trakasserier är allas ansvar

Idrotten är Sveriges största folkrörelse. Den allra största delen av verksamheten bedrivs ideellt, men det finns också många som är anställda inom idrottsrörelsen. I Sverige omfattar *jämställdhetslagen* (JämL) samt *lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. sexuell läggning* (HomOL), bestämmelser som ålägger arbetsgivare att arbeta mot sexuella trakasserier. Ideell verksamhet regleras inte av lagstiftningen, men Riksidrottsförbundet anser det vara av vikt att idrottsrörelsen gemensamt tar ett tydligt avstånd från alla former av sexuella trakasserier och sexuell diskriminering.

För aktiva och ledare som är ideella.

Idrottsorganisationernas ansvar

Aktiva och ledare som är ideella omfattas inte av den lagstiftning som rör arbetslivet. Huvudsyftet med denna policy, med tillhörande handlingsplan, är att stödja specialidrottsförbunden och övriga idrottsorganisationer i deras förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och sexuell diskriminering.

Många människor tycker att det är svårt att diskutera ämnet. Kanske reagerar de med att göra sig lustiga över dem som klagar. Vanligt är känslor av förvirring, maktlöshet och rädsla när någon har utsatts. En handlingsplan är till stor hjälp för alla parter när dessa problem ska diskuteras och hanteras.

För idrottens anställda

Arbetsplatsens ansvar

Som arbetsgivare har man ett tydligt ansvar att vidta åtgärder för att förebygga och motverka förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det är också viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta itu med problemet om det uppstår.

Enligt Jämställdhetslagen ska arbetsgivaren samverka med facket kring dessa frågor. Finns det inga fackliga representanter bör samverkan ske med någon företrädare för de anställda.

Det är vanligt att arbetstagare som utsatts för sexuella trakasserier inte gärna vill framföra klagomål. Det är därför viktigt att parterna satsar på väl genomtänkta rutiner som gynnar ett arbetsklimat där de anställda vågar ta upp eventuella problem.

Vad säger Jämställdhetslagen?

6 § ålägger arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.

22 § förbjuder arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för reprisarier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

22 a § ålägger en arbetsgivare som får kännedom om sexuella trakasserier att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det fortsätter.

Vad säger HomOL?

Enligt HomOL (*lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*) är en arbetsgivare ansvarig att se till att det inte förekommer trakasserier mot någon anställd på grund av hans eller hennes sexuella läggning.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier

Det behövs både ett *specifikt* arbete och ett *integrerat* arbete för att öka medvetenheten och underlätta hanteringen.

- Det specifika arbetet handlar om att RF och SF behöver kunna tillhandahålla speciell kunskap och vägledning i dessa frågor.
- Det integrerade arbetet handlar om att på ett metodiskt bra sätt få ut kunskap och vägledning, attityder och värderingar till den ordinarie idrottsverksamheten.
- Arbetet mot sexuella trakasserier bör ses som en del av arbetet med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor.

Handlingsplanen anger ett antal åtgärder som krävs av idrotten för att vi ska kunna leva upp till den antagna policyn. För att underlätta för aktiva, ideella, anställda och deras organisationer, t ex specialidrottsförbunden, så kan RF:s handläggare och RF:s hemsida ge viss vägledning och information.

Aktiva, ideellt verksamma och anställda ska informeras eller enkelt ges tillgång till information om idrottens arbete mot sexuella trakasserier och sexuell diskriminering och om sina rättigheter och skyldigheter. Detta ska ske bland annat genom spridning av denna handlingsplan till alla idrottens organisationer.

Det måste vara naturligt att behandla frågor om sexuella trakasserier och sexuell diskriminering inom utbildningar och på möten och informationsträffar inom idrotten. De kan t ex tas upp tillsammans med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor. Då bör på framgå att den aktive, ideelle och anställda kan få vidare information och vägledning på RF:s hemsida. Det bör också informeras om det stöd som kan fås av myndigheter och andra organisationer utanför idrotten.

- RF:s policy, handlingsplan och vägledning syftar till att stödja SF i deras arbete mot sexuella trakasserier.
- RF:s handläggare ska under vissa tider av dygnet och året kunna tillhandahålla information och vägledning till stöd för SF.
- RF:s hemsida ska innehålla viss information och vägledning till stöd för idrottsorganisationer och den utsatta.
- RF ska sprida kunskap och information mot sexuella trakasserier och förekomsten av olika sexuella läggningar som en del av arbetet med de idrottsanknutna etiska och sociala frågorna.
- RF:s information bör upplysa att idrottsorganisationen / arbetsgivaren kan ingripa och vidta åtgärder och sanktioner.

- RF, SF och SISU ska verka för att integrera frågorna i samband med vissa möten, konferenser och seminarier.
- SF är suveräna och har ansvaret att handlägga rapporter och anmälning rörande sexuella trakasserier.

För ideella aktiva och ledare

Utbildning

Riksidrottsförbundet anser att kunskapen om sexuella trakasserier och förekomsten av olika sexuella läggningar bör ingå som en naturlig del i utbildningen av ledare, tränare och aktiva på alla nivåer. Det innebär en kunskap om innehållet i idrottsrörelsens gemensamma policy och handlingsplan samt vägledning för rapportering och anmälan. Det viktiga är att så många som möjligt har kännedom om var man kan söka mer information och stöd, ifall en situation skulle uppstå.

- RF, SF och SISU ska verka för att utveckla utbildningsmaterial och metoder för ledare och tränare där kunskaper om sexuella trakasserier och förekomsten av olika sexuella läggningar är integrerad.
- RF, SF och SISU ska se till att det ges tillfällen att ta upp frågor rörande de idrottsanknutna etiska och sociala frågorna i ledar- och tränarutbildningar. Frågorna om sexuella trakasserier och förekomsten av olika sexuella läggningar bör ingå som en naturlig del av detta.

Exempel på diskussion är frågeställningar att uppmärksamma tidiga igenkänningstecken på sexuella trakasserier, tränarens sociala roll som förebild, relationen tränare- aktiv, uppförande, jargong och språk, kroppskontakt m.m.

För idrottens anställda

Det är naturligtvis viktigt att ansvariga personer är väl förtrogna med gällande lagstiftning som rör arbetslivet. Det är också viktigt med kunskap om hur denna lagstiftning på bästa sätt kan användas på arbetsplatsen.

- *Alla arbetsplatser:* Chefer för olika idrottsorganisationer och arbetsenheter bör ges utbildning om Jämställdhetslagen och HomOL. Där regleras arbetsgivarens skyldigheter att förebygga respektive ta itu med sexuella trakasserier och diskriminering på en sexuell läggning på den egna arbetsplatsen.
- *Alla arbetsplatser:* Anställda med personaladministrativa uppgifter bör ges utbildning för att kunna ge information och vägledning till den utsatta som söker hjälp mot sexuella trakasserier och sexuell diskriminering.
- *Alla arbetsplatser:* Företrädare för de lokala fackliga organisationerna bör ges möjlighet att delta i utbildning som rör lagstiftning för arbetslivet.

- *Anställda eller förtroendevalda*: som ansvarar för eller arbetar med idrottens trovärdighetsfrågor bör ges möjlighet att delta i utbildning rörande sexuella trakasserier och sexuell diskriminering.
- *Alla anställda*: bör ha kännedom om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicier som rör den aktuella arbetsplatsen.
- *Nyanställda*: bör inom ramen för introduktionen få information om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicier som rör den aktuella arbetsplatsen.

Bilaga till RF:s handlingsplan mot sexuella trakasserier.

Vägledning när sexuellt trakasserier ägt rum:

Vägledningen ska underlätta för den utsatta och för den organisation där det sexuella trakasseriet ägt rum.

För att underlätta för aktiva, ideella, anställda samt deras organisationer, t ex specialidrottsförbunden, så kan RF:s policy, handlingsplan och vägledning, RF:s handläggare samt RF:s hemsida ge viss information och vägledning.

Felet begås alltid av den som trakasserar. Den utsatta har rätt att reagera på och agera mot sådant denna anser är kränkande. Några sätt för den utsatta är:

- Att markera att beteendet är oönskat genom att säga ifrån, eller be någon annan säga ifrån.
- Att söka stöd om det inte hjälper att säga ifrån. Att tala med någon i sin närhet som den utsatta känner förtroende för. I föreningen, specialidrottsförbundet och/eller på annan nivå inom idrotten finns personer att vända sig till, personligen eller genom ombud.
- Att skriva ned allt om det inträffade; datum, klockslag, vad som hände, eventuella vittnen och så vidare. Det är viktigt med bevismaterial om händelsen leder till en utredning. Den utsatta kan också beskriva sina upplevelser för någon närstående person som i sin tur kan skriva ner det inträffade.

Längst bak i denna handling finns information om andra organisationer som kan hjälpa den enskilde med specifika frågor, råd och mentalt stöd.

Åtgärder vid sexuella trakasserier:

När ett sexuellt trakasserier har skett anser Riksidrottsförbundet att följande ska vara vägledande i den kommande hanteringen:

- Snabbhet
- Inhämtande av yttranden från alla parter
- Diskretion
- Uppföljning

På Riksidrottsförbundets hemsida finns viss information och rådgivning. Under vissa tider av dygnet och året finns möjlighet att tala med en handläggare på RF som har kunskap om sexuella trakasserier. Det är emellertid svårt att ge generella råd eftersom varje fall är unikt.

Rapport

Ideella/ aktiva	Rekommenderas att rapportera till någon närstående person inom verksamheten, föreningen där den utsatta är verksam eller till aktuellt SF. En rapport leder till en informell lösning (se nedan)
Anställda	Rekommenderas att rapportera till någon kollega, särskild utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på arbetsplatsen. En rapport leder till en informell lösning (se nedan)

Formell anmälan

Ideella/ aktiva	Anmäler i första hand till någon i den förening där den utsatta är verksam, eller till aktuellt SF. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan)
Anställda	Anmäler till särskilt utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på aktuell arbetsplats. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan). En formell anmälan kan också lämnas direkt till JämO (Jämställdhetsombudsmannen).

Polisanmälan

Ideella/ aktiva o anställda Sexuella trakasserier av brottslig karaktär bör polisanmälas (se nedan).

Det betyder att RF som intresseorganisation ej är en anmälningsinstans. SF är suveräna och har egen beslutanderätt.

Då en rapport eller anmälan sker ska de handläggas efter SF:s rutiner och eventuella riktlinjer. RF:s handlingsplan är ett stöd och en vägledning för detta. Självklart underlättar det för den utsatta, den utpekade och för den som mottar anmälan om det finns enkel tillgång till information och rådgivning. Alla idrottsorganisationer med anställda bör beakta att de omfattas av Jämställdhetslagen.

Nedan beskrivs de tre nivåerna: informell lösning (vid rapport), formell åtgärd (vid formell anmälan) och polisanmälan.

Informell lösning (efter en rapport om sexuella trakasserier)

Sexuella trakasserier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats eller inom en verksamhet, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är viktigt ur allas synvinkel att trakasserier upphör omgående.

Om trakasserierna inte upplevs och bedöms vara av allvarlig natur kan en informell lösning vara att föredra. Det kan i vissa fall ske enbart mellan de berörda kontrahenterna eller med/ genom ombud. Även en styrelse eller arbetsledning kan välja denna väg. Observera att det är den utsattes upplevelser som är avgörande, inte omgivningens tolkningar.

Barn och ungdomar rekommenderas att berätta om sina upplevelser för förälder och/eller annan vuxen person som barnet eller ungdomen har förtroende för. Barn och ungdomar har också olika jourtelefoner att tillgå (se vidare sista avsnittet). En vuxen person som får kännedom om sexuella trakasserier mot barn eller ungdom ska själv ta kontakt med barnets förälder och diskutera det inträffade. Finns det osäkerhet kring detta bör man först rådgöra med någon som har vana och/ eller kunskap rörande sådana frågor (se vidare sista avsnittet).

En vuxen aktiv, ideell ledare eller anställd som har utsatts för sexuella trakasserier rekommenderas att berätta om sina upplevelser för någon person på arbetsplatsen eller inom verksamheten och med honom eller henne diskutera det inträffade.

På RF:s hemsida finns information om policy och handlingsplan samt möjligheter till rådgivning.

Det bör framhållas att en person som rapporterar om sexuella trakasserier inte därmed automatiskt ger in en formell anmälan mot den anklagade. Mottagare av information om trakasserierna ska iaktta tystnadsplikt om ej den utsatta begär något annat.

Ett ofta fungerande sätt att få trakasserierna att upphöra är att klart och tydligt säga till den trakasserade att dennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Det kan framföras av den utsatte själv, genom närstående person eller annat ombud.

Formell åtgärd (efter en formell anmälan om sexuella trakasserier)

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring eller om inträffade trakasserier är av mer allvarlig natur bör formella åtgärder vidtas.

Detta görs direkt av den utsatta eller genom ett ombud till denna. Finns det ingen utsedd person kan anmälan lämpligen ske till en chef eller en förtroendevald person inom den organisation där aktuellt trakasseri ägt rum. Utredningen ska ske snabbt och med respekt för både den utsatta och den anklagade. Den utsatta har alltid möjlighet att ta tillbaka sin anmälan.

I utredningsarbetet ska:

- båda parter bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter
- uppgifter som lämnas bör skrivas ner för kontroll
- sekretess beaktas så att parternas personliga integritet skyddas
- namn och innehåll i anmälan får inte delges andra än dem som deltar i utredningen
- om den anmälda anses skyldig kan ev. sanktioner bli aktuella (se nedan)
- formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid. Detta för att garantera att trakasserierna har upphört.

Om den anmälda anses skyldig kan sanktioner bli aktuella (se nedan). Formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid för att garantera att trakasserierna har upphört.

Om det visar sig att den anklagade är skyldig kan disciplinära åtgärder såsom varning, omplacering, diskvalifikation, avstängning (ideella), uppsägning (anställda) eller polisanmälan komma att vidtas. Sanktioner kan ske då händelsen faller under föreningens stadgar, SF:s bestämmelser/ stadgar eller stadgar för Sveriges Riksidrottsförbund (14 kap 2 §).

Polisanmälan

Om formella åtgärder inom idrotten inte är tillräckliga kan ärendet parallellt även drivas i domstol. Har trakasserierna varit av så allvarlig art att de kan anses vara av brottslig karaktär bör det lämnas en åtalsanmälan vid lokal polismyndighet. En person som befins skyldig kan dömas till böter eller fängelse beroende på brottets omfattning och karaktär.

Uppföljning

Oavsett vilka åtgärder som vidtagits, är det viktigt att dessa följs upp för att kontrollera att trakasserierna upphört. Har det skett en formell anmälan ska arbetsgivaren eller idrottsorganisationen utföra denna kontroll.

Krishantering

Arbetsgivaren eller idrottsorganisationen bör så tidigt som möjligt bedöma om den utsatta är i behov av professionell samtalshjälp och i så fall rekommendera detta.

Vid allvarligare och/eller återkommande former av trakasserier kan det vara nödvändigt att den trakasserande bereds någon form av stöd för en beteendeförändring. Detta kan också villkoras som en del av de sanktioner som eventuellt vidtagits. Varje utredning bör närmare överväga behov och utformning av ett sådant stöd.

Har händelsen blivit allmänt känd i ett större sammanhang och därmed påverkat arbetslagets eller gruppens förutsättningar att fungera kan det finnas skäl att ge stöd för detta. Det är emellertid av största vikt att beakta integritet och tystnadsplikt.

Mer information hittar du hos:

Riksidrottsförbundet

www.rf.se
Tel 08- 605 60 00

JämO

www.jamombud.se
Tel: 08- 440 10 60
Litteraturtips:
JämOs handbok om sexuella trakasserier.

HomO (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning)

www.homo.se
Tel: 08- 55 60 95 25

BO (Barnombudsmannen)

www.bo.se
Tel: 08- 692 29 50

Bris (Barnens rätt i samhället)

www.bris.se/
Tel: 08
Barnens hjälptelefon: 0200- 230 230
Föräldratelefonen: 077- 150 50 50
Vardagar kl 11-13

Rädda Barnen

www.rb.se/index.htm
Tel 08- 698 90 00
Föräldratelefonen: 020- 786 786
Måndag 12.00 - 21.30, Tisdag till fredag 18.00 - 21.00,
Lördag 10.00 - 13.00, Söndag 13.00 - 16.00

Rädda Barnens hotline mot barnpornografi:

www.rb.se/hotline/