

# TRYGGHETSPLAN

*Reviderad 2023-12-13 -AL*



## Innehållsförteckning

1 Inledning Trygghetsplanen – Karlslunds IF FK:s plan för likabehandling.....	3
2 Definitioner och begrepp .....	3
2.1 Diskriminering .....	3
2.2 Trakasserier .....	4
2.3 Kränkande behandling.....	4
2.4 Sexuella övergrepp och trakasserier .....	4
3 Vision .....	5
4 Främjande arbete .....	5
4.1 Mål.....	5
4.2 Aktiviteter.....	5
4.3 Jämställdhetsarbete handlingsplan.....	6
4.4 Värdegrundsaktiviteter .....	6
4.4.1 Medgivande till fotbollskontraktet.....	7
4.4.2 Fotbollsrådet .....	7
5 Förebyggande arbete .....	8
6 Åtgärdande arbete – Handlingsplan.....	8
6.1 Utredning och åtgärder .....	8
6.1.1 Konflikter mellan spelare och oacceptabelt uppträdande.....	9
6.1.2 Kränkande behandling.....	9
6.1.3 Om en spelare utsätts för kränkande behandling av ledare .....	10
6.1.4 Fysiskt våld .....	10
7 Resultat och analys av verksamheten .....	11
7.1 Utvärdering.....	11
8. Kontakttuppgifter vid trygghetsärenden - Trygghetsgruppen .....	12

## 1 Inledning

### Trygghetsplanen – Karlslunds IF FK:s plan för likabehandling

Planen omfattar såväl arbetet med likabehandling och diskriminering som arbetet mot kränkande behandling.

Trygghetsplanen utgår från Karlslunds stadgar, de riktlinjer som ges av Riksidrottsförbundets och Bris: "Barnens spelregler" samt de bestämmelser som Svenska Fotbollförbundet och Örebro kommun/region satt upp. Även lagar som diskrimineringslagen och Barnkonventionen styr vårt trygghetsarbete. "Barnens spelregler" som är RF:s riktlinjer lyder under 7 regler:

1. Alla barn är lika mycket värda och ska behandlas med respekt.
2. Alla barn har rätt att träna och utvecklas på sina villkor.
3. Alla barn har rätt till stöttande vuxna.
4. Inget barn ska bli utsatt för sexuella övergrepp.
5. Inget barn ska bli utsatt för våld.
6. Inget barn får bli utsatt för mobbning eller trakasserier.
7. Alla barn har rätt att känna sig delaktig i sin förening

Klubben ska årligen upprätta en trygghetsplan där Karlslunds arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling beskrivs. Utvärdering av hur de planerade åtgärderna har bedrivits ska tas med i nästkommande årsplan. Målet med arbetet är att alla ska känna sig välkomna och respekterade för den de är. Att vi ska ha en föreningsverksamhet och för anställda en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En verksamhet där alla känner sig trygga.

## 2 Definitioner och begrepp

De begrepp som används är hämtade ur diskrimineringslagstiftningen. I texten använder vi begreppet "barn" tills året du fyller 13. Då är definitionen i stället "ungdom" (13–17 år).

Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling: Kränkningar av en persons värdighet kan förekomma i form av diskriminering, trakasserier eller genom kränkande behandling. Diskriminering är, i sin bredaste definition, när en person eller grupp av personer gör åtskillnad mellan olika människor, inte på grund av meriter eller kvaliteter utan på grund av mer grundläggande egenskaper till exempel delar av den diskriminerades identitet.

### 2.1 Diskriminering

I begreppet är underförstått att åtskillnaden innebär något negativt för den diskriminerade. Det anses diskriminerande att göra åtskillnad på grund av sådana egenskaper som anses medfödda, förvärvade eller ibland valda men i alla fall så grundläggande för den kulturella identiteten att de bör skyddas. Sådana egenskaper kan vara till exempel kön, etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, hudfärg, inkomst, kroppsbyggnad, sexuell läggning och religiös eller politisk åsikt.

Formellt kan diskriminering finnas på strukturell nivå, dvs genom att en stat har olika lagar för olika grupper eller genom att samhällsnormen innebär att vissa grupper behandlas sämre. Diskriminering kan också finnas på individuell nivå, genom att en person, en myndighet, en organisation eller ett

företag utifrån sin egen uppfattning, särbehandlar olika individer. Däremot kan ett barn inte diskriminera ett annat barn då det förutsätter ett maktunderläge. Att göra åtskillnad på personer baserat på deras meriter, deras kompetens eller andra personliga kvalitativa egenskaper anses inte vara diskriminering. Den juridiska definitionen av begreppet är i allmänhet snävare än den nyss nämnda.

## 2.2 Trakasserier

Trakasserier är när någon kränker en persons värdighet och det har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det kan handla om att retas, mobba, frysa ut någon, knuffas med mera. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

## 2.3 Kränkande behandling

Kränkande behandling är när någon kränker en persons värdighet men när det inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Vilka är följande:

- *Kön*: att någon är kvinna eller man. Även diskriminering på grund av att en person är transsexuell. Kallas i dagligt tal för könsdiskriminering.
- *Etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Mycket av den etniska diskrimineringen kallas i dagligt tal för rasism.  
*Religion eller annan trostillhörighet*: avser en persons religiösa identitet. Samtliga religiösa utövare omfattas, samt de med icke religiös livsåskådning.
- *Sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning. Omfattar inte sexuella aktiviteter, varken icke-kriminaliserade som fetischism och partnerbyten eller kriminaliserade som pedofili och nekrofil.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Funktionsnedsättning*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Ålder*: uppnådd levnadslängd. Undantag är för nedre åldersgränser med berättigat syfte och vissa uttryckliga undantag.
- *Bristande tillgänglighet*: Med bristande tillgänglighet menas att en person med funktionsnedsättning missgynnas därför att man inte gjort skäligen åtgärder för att personen ska komma i jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

## 2.4 Sexuella övergrepp och trakasserier

Ett sexuellt övergrepp är när någon utsätts för en sexuell handling mot sin vilja. Oavsett hur brottet bedöms i lagens mening är sexuella handlingar mot någons vilja alltid kränkningar mot den som utsätts. Detta gäller även om det inte kan rubriceras som brott enligt lagen eller om polisutredningen läggs ner.

Exempel på sexuella handlingar som räknas som sexuella övergrepp:

- Att beröra någons kropp på ett sätt som personen tycker är skrämmande eller obehagligt.
- Att prata med någon på ett sexuellt sätt som den personen upplever som obehagligt.
- Att tvinga någon att se på när någon gör något sexuellt. Det spelar ingen roll om det är i verkligheten eller online.
- Att göra något sexuellt mot någon som varken kan uttrycka sin vilja eller skydda sig, till exempel för att personen sover, är sjuk eller har någon funktionsnedsättning.
- Att utnyttja sitt överläge och få någon att känna att den måste ställa upp på sex.

- Att fota eller filma någon i ett sexuellt syfte, om det är mot personens vilja eller om personen är under 18 år.
- Att försöka köpa eller byta till sig sex eller bilder med hjälp av till exempel pengar, alkohol, presenter eller tjänster.

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. När en person blir utsatt för kränkande behandling eller bemötande av sexuell natur som kränker den utsattas värdighet och/eller personliga integritet räknas det som sexuella trakasserier. Ett exempel kan vara när en person blir utsatt för fysisk beröring, blickar eller kommentarer som personen i fråga själv upplever som kränkande. Många fall av sexuella trakasserier är straffbara enligt paragraferna i sexualbrottslagstiftningen. Inom idrottsrörelsen kan det finnas riskfaktorer såsom nära relationer, att stå i beroendeställning till någon, exempelvis relationen aktiv – tränare. Inom vissa idrotter reser vi mycket och då ofta utan föräldrar och andra anhöriga, vilket kan innebära en risk. Andra riskmiljöer är exempelvis omklädningsrum som lämnas oövervakade av vuxna. Förövaren är inte alltid en vuxen person, även barn kan utsätta varandra för olika former av övergrepp, bland annat för att befästa sin egen position i ett lag eller för att upprätthålla sin status i en grupp.

### 3 Vision

*Från KIF-modellen:*

**Alla som ingår i föreningen Karlslunds IF FK – barn, ungdomar eller vuxna – ska känna sig trygga. Ingen ska utsättas för hot, mobbing, trakasserier, kränkningar eller övergrepp av andra barn eller av ledare.**

Varje lag från 6 års ålder arbetar aktivt med värdegrundsorden Respekt, Glädje, Motivation och Laganda, samt att spelare tillsammans med sina vårdnadshavare tar del av och undertecknar en överenskommelse som innehåller våra regler, förväntningar och förhållningssätt på spelare, vårdnadshavare och förening.

### 4 Främjande arbete

Främjande arbete är ett långsiktigt och systematiskt arbete som syftar till att förstärka respekten för allas lika värde. Det omfattar alla diskrimineringsgrunderna och riktas mot alla och bedrivs utan förekommen anledning. Spelarna ska med hjälp av föreningen samt lagets ledare ha återkommande diskussioner kring normer, attityder och hur goda relationer kan vårdas. I värdegrundsarbetet finns temaperioder där varje lag tar del av aktiviteter och utbildning kring våra värdegrundsord.

Det främjande arbetet berör följande:

#### 4.1 Mål

I Karlslunds IF FK ser vi varje medlem som viktiga individer, där alla har samma möjligheter och rättigheter oavsett: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning (synliga som osynliga), sexuell läggning eller ålder.

#### 4.2 Aktiviteter

Vi arbetar aktivt för att skapa en förståelse för våra likheter/olikheter och för att alla utifrån sina förutsättningar ska ha lika möjligheter att delta i föreningens verksamhet. Det gör vi genom att:

- Alla ledare, funktionärer och personal arbetar med att upprätthålla den nolltolerans som föreningen har mot nedsättande språkbruk vad gäller sexualitet, funktionsvariation, rasism och främlingsfientlighet. *Ansvar: Alla.*
- Ledare, funktionärer och personal är goda förebilder när vi pratar gott om och till varandra och att vi använder ett vårdat språk. *Ansvar: Alla.*
- För att undvika utanförskap ska ledare ansvara för gruppindelningar på olika sätt under träning, matcher eller aktiviteter. *Ansvar: Ledare.*
- Föreningens ledare ska använda ledarkläder vid träning och match enligt föreningens direktiv. Även spelare ska i första hand bära föreningens tränings- och matchkläder. *Ansvar: Ledare.*
- Vid träning och match ska våra medlemmar, spelare och funktionärer alltid förhålla sig till grunderna i Svenska fotbollförbundets *Fair Play* bestämmelser. *Ansvar: Alla.*
- Alla lag i föreningen ska varje år planera och genomföra aktiviteter där socialt samspel tränas, ex gemenskaps- och samarbetsövningar. Föreningen ska vid behov vara behjälplig för att kunna ge ledare verktyg. Föreningen ska förmedla utbildningsmaterial till ledare, bland annat av RF/SISU:s föreningsanpassade material samt material för arbete med värdegrund i Karlslundsskolan. *Ansvar för att planera: Ledare.*  
*Ansvar för att följa upp: Respektive Verksamhetsansvarig.*
- Från seniorlaget kommer varje år några faddrar (per ungdomslag) att utses som ska delta i lagets aktivitet minst 4 ggr/år. *Ansvar: Respektive Verksamhetsansvarig.*
- Vid samtliga föräldramöten ska trygghetsplanen och ordningsregler i form av spelarkontrakten beröras. *Detta ansvar delas mellan lagets ledare och föreningens representant på mötet.*
- Eventuella anpassningar av arbetsmiljön i föreningen och på arenan ska säkras så att det inte föreligger några hinder i den fysiska miljön utan att det finns möjligheter för alla att delta i verksamheten utifrån sina förutsättningar. *Ansvar: Styrelse.*
- Alla ledare med förtroendeuppdrag som har direktkontakt med barn ska lämna in utdrag från belastningsregistret i samband med starten av sitt ledaruppdrag enligt föreningens rutiner för detta. Förekomst i belastningsregister innebär att personen inte är lämplig som ledare i föreningen. *Ansvar: Respektive Verksamhetsansvarig.*

#### 4.3 Jämställdhetsarbete handlingsplan

- När föreningen rekryterar externa tränare ska ambitionen vara att jämna ut könsfördelningen på tränarsidan, men att det är *lämplighet för rollen* som är mest avgörande vid rekryteringen.
- När föreningen startar upp de yngsta ungdomslagen så ska målsättningen vara att ha samma antal kvinnliga som manliga ledare i laget.
- Enligt föreningens utbildningsplan erbjuds alla spelare i 15–16 årsåldern att gå ledarskapsutbildningar för att väcka intresse för tränarskap och pusha spelare att ge det en chans. Detta kan både vara utbildningar i SvFF/ÖLFFs regi eller interna utbildningar.
- Uppmärksamma goda exempel på manligt och kvinnligt ledarskap via våra kommunikationskanaler på sociala medier enligt kommunikationsplanen.

#### 4.4 Värdegrundsaktiviteter

Dokumentationen kring värdegrund ingår i Karlslundsmodellen som är föreningens verksamhetsplan.

Karlslundsmodellen bygger på våra erfarenheter att skapa en naturlig stegring vilken vi arbetar efter för att nå våra uppsatta mål. Karlslunds IF FK:s "röda tråd" skall i slutändan leda till välutbildade spelare och ledare som genom fotbollen lärt sig saker som de kommer att ha nytta av i resten av deras liv. Karlslund vill lära, utveckla och fostra barn och ungdomar till bra fotbollsspelare och ansvarsfulla individer.

Det är lika viktigt att vi tar hand om alla spelare. Både de med höga målsättningar med fotbollen och för dom som spelar för att det är lustfyllt fritidsintresse. Den sociala aspekten i KIF är minst lika viktig.

Karlslund skall inom både skolan och fotbollsverksamheten genomsyras av en tydlig värdegrund där vi lägger stor vikt i våra fyra värdegrundsord: **RESPEKT, GLÄDJE, MOTIVATION och LAGANDA.**

Orden ska vägleda oss till goda beslut och handlingar. I föreningens värdegrundsarbete finns tillfällen och temaperioder under året där varje lag arbetar kring de fyra värdegrundsord i olika form av aktiviteter eller grupparbeten med dokumentation och uppföljning.

Värdegrunden ska förankras till ledare, spelare och föräldrar regelbundet under ett kalenderår. Detta görs vid ett planeringsmöte med föreningsansvarig för respektive lag under säsongen. Det ska också kommuniceras till spelare enligt aktivitetsplan.

Värdegrundsansvarig ska se till att en trygghetsundersökning inom föreningen för både ledare och spelare genomförs vartannat år.

Karlslunds IF FK har följande aktiviteter under ett kalenderår:

- Respekt: Fotbollskontraktet syftar till att skapa förståelse och respekt för regler.
- Glädje: Aktivitetsdag i samband med KIF-dagen i juni alt. september.
- Motivation: Fotbollsrådet planerar en aktivitet som ska genomföras i mars/april.
- Laganda: Respektive ungdomslag jobbar med föreningens studiematerial.

#### 4.4.1 Medgivande till fotbollskontraktet

*Säkerställer att spelare och vårdnadshavare känner till och följer klubbens värdegrund samt att de accepterar densamma. Fotbollskontraktet ska vara tillgängligt på föreningens hemsida och kommuniceras till vårdnadshavare vid föräldramöten. Fotbollskontraktet ska innehålla regler och eventuella konsekvenser om de inte följs.*

Mål: Att samtliga spelare i samtliga lag och deras vårdnadshavare gett sitt medgivande till kontraktet. Gör digitalt via ett utskick med läsbekräftelse alternativt i pappersform.

Tidsplan: Inlämnas löpande för nya spelare men dock senast 31/3 2024 för övriga aktiva medlemmar.

Ansvar: Verksamhetsansvariga för respektive lag i föreningen

Uppföljning 1: 31/3 2024

Uppföljning 2: 31/5 2024

#### 4.4.2 Fotbollsrådet

*Demokrati och delaktighet är en självklar del i idrottens idé och värdegrund. Föreningen vill att alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till inflytande i frågor som rör dem, kunna föra egen talan och få möjlighet att vara delaktiga i utformandet av föreningens verksamhet.*

*Fotbollsrådet är ett mötesforum bestående av en representant från varje ungdomslag i föreningen från skolåldern (7 år) och uppåt. Representanten väljs av lagen och för våra allra yngsta ungdomslag ska en ledare eller förälder bistå. Lagen förbereder sig genom att välja representant, diskutera inom laget saker att ta upp och samla synpunkter inför mötet. Ansvarig för fotbollsrådet är klubbchef som håller i mötet tillsammans med en variation av anställda och styrelseledamöter. Möten hålls 2–3 gånger per år.*

Mål: Skapa dialog och delaktighet i föreningen samt möjlighet till inflytande från barn och ungdomar.

Tidsplan: 2 till 3 mötestillfällen per år.  
Ansvar: Klubbchef

## 5 Förebyggande arbete

Förebyggande arbete syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Det förebyggande arbetet omfattar endast områden som i en kartläggning av verksamheten identifierats som riskområden. Kartläggningen ska vara planerad och en åtgärdsplan för vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen med tydliga ansvarsområden upprättas.

Kartläggningen görs genom en enkät som skickas ut till vårdnadshavare vartannat år. Kartläggningen genomförs för tredje på detta sätt i november 2025.

**Mål:** *Ingen spelare (barn eller ungdom) i Karlslunds IF FK ska känna sig utsatt för kränkande behandling.*

## 6 Åtgärdande arbete – Handlingsplan

För att kunna ha uppsikt, upptäcka, utreda och åtgärda missförhållanden i verksamheten krävs att ledare och andra i föreningen är uppmärksamma. Det åtgärdande arbetet ska påbörjas genast när det kommit signaler om att ett barn eller ungdom känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Diskriminering, trakasserier och kränkande behandling ska lyftas upp till i första hand kanslinivå. Arbetet innebär att verksamheten måste vidta åtgärder som dokumenteras och utvärderas för att förhindra att kränkningarna upprepas.

*I vår verksamhet arbetar vi på följande sätt med att hålla uppsikt och upptäcka diskriminering, trakasserier och kränkningar*

- Klubbchef ansvarar för att föreningen har tydliga rutiner vid kränkningsärenden.
- När ansvariga i verksamheten bedömer att ett ärende framkommit ska detta kommuniceras med klubbchef som ansvarar för att ärendet behandlas. Om behov finns ska ärendet tas upp i, av styrelsen utsedd, *trygghetsgrupp* (se information om ansvariga och kontaktuppgifter på sista sidan).
- I december analyserar klubbchef tillsammans med trygghetsgruppen verksamhetens trygghetsmål utifrån resultatet från de undersökning som gjorts.
- Styrelsen får analysen som underlag för information och eventuella åtgärder.

### 6.1 Utredning och åtgärder

Verksamheten ska arbeta systematiskt för att upptäcka eventuell diskriminering, trakasserier och kränkningar. Även om en ledare eller spelare uppträder oacceptabelt enligt föreningens stadgar eller värderingar ska en utredning och åtgärd ske. Strategin för hur en ledare (som får kännedom om/ser en pågående kränkning) ska hantera situationen finns beskrivet i avsnittet nedan enligt händelsens klassifikation.

Om en person i verksamheten upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling krävs inga bevis för att påbörja en utredning. Det viktigaste är att utreda direkt om en kränkning skett. Det är lika viktigt att berörda vårdnadshavare informeras snarast möjligt. Ledare behöver agera genast om situationen är akut och därefter ska föreningen meddelas via verksamhetsansvarig för respektive lag alternativt klubbchef. Ett telefonsamtal, sms eller e-post



fungerar lika bra. Det viktiga är att det tas upp och vidare till ansvarig. Därefter ska den som fått informationen skyndsamt agera utifrån handlingsplan.

Ett barn eller en ungdom som upplever sig trakasserat eller på annat sätt kränkt av en ledare är i en särskilt utsatt situation eftersom de befinner sig i beroendeställning. Klubbchef eller någon med motsvarande ledningsfunktion bör därför ansvara för en sådan utredning.

Nedan följer Karlslunds IF FK:s arbetsgång vid olika situationer. Likvärdigt för alla åtgärder är att samtal och uppföljning ska ske snarast möjligt, helst som direkt påföljd av aktuell händelse.

### 6.1.1 Konflikter mellan spelare och oacceptabelt uppträdande

#### **Steg 1**

Person med ledarfunktion i föreningen (oavsett vilken) som ser, eller blir inblandad, ska ingripa. Våra spelare ska kunna känna förtroende för alla ledare. Därefter förs enskilda samtal där de inblandade får berätta utan att bli avbruten och där den vuxne försöker hjälpa spelaren/spelarna att se sin roll i situationen. Viktigt att få med samtligas versioner av händelsen. Avsikten är att spelaren tar sitt ansvar för sin egen del och får verktyg att hantera situationen nästa gång det sker.

*Tidpunkt:* Omgående. Vårdnadshavare till inblandande barn informeras om händelsen om möjligt samma dag men senast inom ett dygn.

*Ansvar:* Ledare.

*Dokumentation:* Den som tar samtalet och/eller deltog vid händelsen gör en egen notering.

*Uppföljning:* Tidpunkt för uppföljning beslutas vid varje incident. Den som hade samtalet ansvarar för uppföljningen.

#### **Steg 2**

Om konflikterna eller oacceptabla beteenden fortsätter handlar vi enligt följande:

*Tidpunkt:* Omgående. Vårdnadshavare till inblandande barn informeras att händelserna upprepats om möjligt samma dag men senast inom ett dygn.

*Ansvar:* Ledare tillsammans med Verksamhetsansvarig, i särskilt fall Klubbchef.

*Dokumentation:* Ytterligare samtal kräver fortsatta noteringar av samtalet. Dessa anteckningar ska lämnas till Klubbchef tillsammans med tidigare noteringar i samma ärende. Elektroniska anteckningar som skickas ska krypteras med lösenord innan sändning samt därefter raderas från mejlserver eller annan datalagring efter avslutat ärende för att följa dataskyddsförordningar.

*Uppföljning:* Inom en vecka med berörda parter och därefter kontinuerligt tills konflikterna upphör. Någon ansvarig i föreningen (se ovan) deltar i mötet. Om ledare behöver externt stöd i samtalen eller i uppföljningen ska föreningen via Klubbchef ombesörja detta snarast möjligt med lämpliga kompetenser. Eventuella konsekvenser beslutas av föreningens ansvariga i dialog med inblandade ledare.

### 6.1.2 Kränkande behandling

#### **Steg 1**

När en eller flera spelare har utsatt någon annan spelare för kränkande behandling och personen upplever sig kränkt gör lagets ledare en anmälan till Klubbchef som utreder ärendet tillsammans med ledare och trygghetsgruppen utifrån rutiner kring kränkande behandling. Trygghetsgruppen återkopplar till berörda vårdnadshavare att ett trygghetsärende har upprättats.

*Tidpunkt:* Omgående

*Ansvar:* Ledare, oavsett roll.

*Dokumentation:* Anmälan, tillsammans med anteckning eller redogörelse av händelsen, lämnas till Klubbchef som arkiverar ärendet. Anmälan skickas/lämnas till Klubbchef som i sin tur ansvarar för att rapportera vidare till styrelsen. Klubbchef ger händelsen ett ärendenummer som sedan arkiveras av föreningen.

*Uppföljning:* Tidpunkt för uppföljning beslutas vid varje händelse för att sedan följas upp kontinuerligt tills kränkningarna upphör. Ärendet avslutas i samråd med utsatt spelare och rapporteras till styrelsen.

## **Steg 2**

Om ledare/spelare upplever att kränkningarna inte upphör trots ovanstående insatser gör vi följande:

Klubbchef sammankallar trygghetsgruppen för att besluta om vidare åtgärder samt om anmälan ska göras till andra myndigheter. Styrelsen informeras. Konsekvenser som kortare avstängning kan beslutas av lagets ledare (alltid i samråd med föreningsrepresentanter), Verksamhetsansvarig, Klubbchef eller trygghetsgruppen. Styrelsen kan ta beslut om uteslutning ur föreningen.

*Tidpunkt:* Omgående.

*Ansvar:* Verksamhetsansvarig/Klubbchef tillsammans med trygghetsgruppen och styrelse.

*Uppföljning:* Tidpunkt för uppföljning ska vara inom två veckor.

*Dokumentation:* Anteckning från möten ska arkiveras av Klubbchef på kansliet enligt föreningens regler för dataskydd.

### 6.1.3 Om en spelare utsätts för kränkande behandling av ledare

Spelaren eller vårdnadshavaren anmäler kränkningen till Verksamhetsansvarig eller Klubbchef, som tillsammans med trygghetsgruppen, utreder och tar ställning till lämpliga åtgärder. Styrelsen informeras om ärendet som bedömer om en anmälan ska göras till andra myndigheter. Vårdnadshavare informeras.

*Tidpunkt:* Omgående.

*Ansvarig:* Verksamhetsansvarig/Klubbchef och styrelse.

*Uppföljning:* Tidpunkt för uppföljning ska vara inom två veckor.

*Dokumentation:* Alla samtal ska dokumenteras, anteckning lämnas till Klubbchef.

### 6.1.4 Fysiskt våld

#### **Steg 1**

Om en spelare utsätts eller utsätter någon för fysiskt våld (misshandel), ska föreningen direkt kontakta berörda vårdnadshavare. I första hand för ledare/-n för laget samtal med de inblandade och kartlägger händelsen. Verksamhetsansvarig kontaktas.

Klubbchef avgör i samråd med trygghetsgruppen och styrelse om anmälan till annan myndighet skall upprättas.

*Tidpunkt:* Omgående.

*Ansvar:* Klubbchef, trygghetsgrupp och styrelse.

*Uppföljning:* Tidpunkt för uppföljning ska vara inom två veckor.

*Dokumentation:* Alla samtal ska dokumenteras, ledare och Klubbchef ansvarar. Dokumentation lämnas till klubbchef för arkivering.

#### **Steg 2**

Om beteendet ändå inte upphör kallas vårdnadshavare och spelaren till Karlslund Arena för samtal med Verksamhetsansvarig alternativt Klubbchef, trygghetsgruppen eller styrelsen. Vid behov kallas även lämplig kompetens/profession in som stöd (t.ex. kurator eller specialpedagog från

Karlslundsskolan). Konsekvenser som kortare avstängning kan beslutas av lagets ledare (i samråd med föreningsrepresentanter), Verksamhetsansvarig, Klubbchef eller trygghetsgruppen. Styrelsen kan ta beslut om uteslutning ur föreningen.

## 7 Resultat och analys av verksamheten

Det är avgörande att verksamhetens resultat analyseras systematiskt över lång tid för att bli framgångsrikt. Insamling av verksamhetens resultat ska dokumenteras löpande under ett verksamhetsår. Underlaget ska av Trygghetsgruppen diskuteras utifrån inkludering och allas lika värde. Eventuella utbildningsinsatser av trygghetsgruppen och andra delar av föreningen ska ingå i analysen. Detta är ett sätt för oss att förankra en god värdegrund för våra medlemmar och ledare. Analysen ska slutligen delas med föreningens styrelse.

### 7.1 Utvärdering

En utvärdering av föregående års trygghetsplan ska genomföras årligen.

Nästkommade utvärdering sker i december 2024.

Utvärderingen ska innehålla resultat av målsättningar, de konkreta åtgärder som tagits under året samt utvärdering av de utbildningar som genomförts.

Följande frågor ska utvärderas:

- Hur många fall av diskriminering, trakasserier eller kränkningar har vi arbetat med under året?
- Hur har det förebyggande arbetet fungerat? Trygghetsenkäten? Svarsfrekvensen? På vilket sätt har de varit ändamålsenliga?
- Hur har rutinerna enligt punkt 7 fungerat när det gäller överlämning mellan ledare och förening när det kommer till trygghetsärenden?
- Vilken utbildning har ledare fått och vad ser vi de behöver framöver?
- Hur har det främjande arbetet i föreningen sett ut? Hur har det fungerat?

Klubbchef ska i samråd med trygghetsgruppen och föreningens styrelse utvärdera trygghetsplanens arbete i föreningen utifrån:

- SvFF enkät "Diplomerad förening" (spelare/vårdnadshavare/ledare, genomförs med ett par års mellanrum)
- Trygghetsenkäter eller trygghetsundersökningar (spelare)
- Fotbollsrådet (spelare)
- Utvärdering från respektive utvalda utbildningar
- Uppkomna klagomålsärenden
- Uppkomna trygghetsärenden

## 8. Kontaktuppgifter vid trygghetsärenden - Trygghetsgruppen

Klubbchef:	Andreas Levi	<a href="mailto:andreas@karlslund.nu">andreas@karlslund.nu</a>	070-9985656
Verksamhetsansvarig:	Andreas Östby	<a href="mailto:andreas.ostby@karlslund.nu">andreas.ostby@karlslund.nu</a>	073-5085326
	Daniel N Karlsson	<a href="mailto:daniel@karlslund.nu">daniel@karlslund.nu</a>	070-5821077
Ordförande:	Leif Wahman	<a href="mailto:leifwahman@hotmail.com">leifwahman@hotmail.com</a>	070-5381780

### *Ort och datum*

Örebro 2023-12-13

### *Ansvar för trygghetsplanen*

Klubbchef Andreas Levi

För styrelsen

\_\_\_\_\_  
Leif Wahman, ordförande

\_\_\_\_\_  
Anders Holst, sekreterare

\_\_\_\_\_  
Inger Wahman, kassör

\_\_\_\_\_  
Mats Scherp, ledamot

\_\_\_\_\_  
Sarah Lombrant, ledamot

\_\_\_\_\_  
Morgan Strandberg, ledamot

\_\_\_\_\_  
Johan Rundberg, ledamot

\_\_\_\_\_  
Therese Söderlund, suppleant