

# Handlingsplan vid kränkande särbehandling

## SYFTE

KFUM erbjuder mötesplatser där unga människor kan utvecklas till sin fulla potential. Vi utgår ifrån en helhetssyn på människan och möter unga människors aktuella behov.

Denna handlingsplan syftar till att de mötesplatser som KFUM Sverige erbjuder unga människor ska vara trygga och fria från kränkande särbehandling, t.ex. diskriminering, trakasserier och övergrepp. Handlingsplanen har ett viktigt förebyggande syfte, för att minska risken för kränkande särbehandling samt att upptäcka potentiella signaler på kränkande beteenden i ett tidigt skede. Handlingsplan ger vägledning i hur en kan agera och söka stöd vid misstanke eller anklagelse om kränkande särbehandling samt hur KFUM Sverige ska hantera ärendet.

Handlingsplanen berör primärt förtroendevalda, ideella ledare och deltagare i organisationens verksamhet och kompletterar den handlingsplan för anställda som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Handlingsplanen kan även tjäna syftet att vägleda lokalföreningar i sitt interna arbete mot kränkande särbehandling.

Denna handlingsplan är väl förankrad i vår värdegrund. K:et i KFUM står för ”kristlig” och betyder att vi ska visa varandra medmänsklighet och respekt, att agera med kärlek och förlåtelse. K:et betyder också att alla är välkomna, oavsett vem en är och vilken bakgrund en har.

*Inga former av kränkande särbehandling accepteras inom KFUM Sverige.*

## DEFINITION

KFUM Sverige strävar efter att all verksamhet ska vara fri från direkt och indirekt kränkande särbehandling, inklusive alla former av diskriminering. Vad som upplevs som en kränkande behandling är en subjektiv uppfattning av den eller de som utsätts för dem.<sup>1</sup>

Diskrimineringslagens ändamål är 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

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

ålder.”<sup>2</sup> Diskriminering innebär ett missgynnande eller kränkning i samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, men kan även vara ”bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera,” enligt Diskrimineringsombudsmannen.<sup>3</sup> Denna handlingsplan behandlar alla former av diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Exempel på kränkande särbehandling kan vara:

- Att medvetet förolämpa eller exkludera
- Att försvåra någons deltagande eller arbete, t.ex. genom att undanhålla information
- Att förlöjliga eller kritisera inför andra
- Förföljelse av olika slag
- Förtal om en eller om ens familj
- Förtal p.g.a. trosåskådning, etnicitet, funktionsvariation, ålder m.m., vilket regleras i diskrimineringslagen
- Sexuella trakasserier

## ANSVAR

### Allas ansvar

Alla som deltar på KFUM Sveriges mötesplatser har ett ansvar att bidra till ett tryggt klimat och därmed förebygga kränkande särbehandling. Alla har ansvar för att respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.

### Alla ledare har ansvar för att

- Utveckla förståelse för vad som kan anses vara kränkande eller diskriminerande
- Skapa förutsättningar för att alla ska känna sig inkluderade
- Säga ifrån och markera om en upplever att någon beter sig kränkande mot en själv eller mot andra
- Ge stöd till en som upplever sig utsatt
- Uppmärksamma kränkande särbehandling i tidigt skede, t.ex. genom samtal.
- Kontakta ansvarig ledare för vidare åtgärd.

### Ansvarig ledare

Vid varje evenemang ska det finnas en ansvarig ledare som bär det yttersta ansvaret för evenemanget, inklusive ansvar för att förebygga förekomst av kränkande särbehandling samt att hantera en sådan situation om det uppstår.

---

<sup>2</sup> Riksdagen: [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)

<sup>3</sup> Diskrimineringsombudsmannen, DO: <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

### Generalsekreterarens och ordförandens ansvar

Generalsekreteraren och ordförande bär det övergripande ansvaret för att förebygga kränkande särbehandling och att säkerställa att denna handlingsplan efterlevs.

## RUTIN

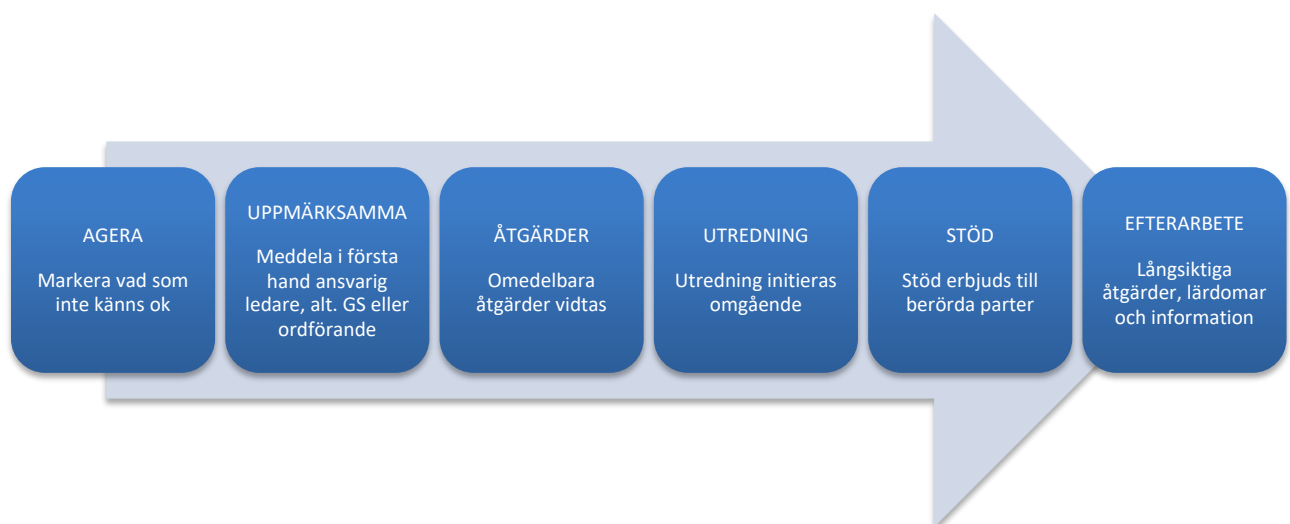
### En som upplever sig utsatt

- Om möjligt, markera att du inte accepterar agerandet – muntligt eller skriftligt.
- Berätta om din upplevelse till ansvarig ledare.
- Om ansvarig ledare anklagas för kränkande särbehandling ska KFUM Sveriges ordförande eller generalsekreterare kontaktas omgående.
- Vid behov, kontakta Diskrimineringsombudsmannen (DO) eller polis.

### En som anklagas för kränkande särbehandling

- Försök vara lyhörd och förstå vad för beteende som upplevs kränkande och upphör genast med beteendet
- Ta kontakt med ansvarig ledare för att finna en lösning på frågan.

Rutin för hantering av kränkande särbehandling beskrivs i följande flödesschema:



## VÄGLEDNING VID HANTERING

### Ansvarig ledare

- *Förebygg*  
Skapa trygga ramar för arrangemanget, inklusive att säkerställa att ledare och deltagare har kännedom om denna handlingsplan. Inkludera arrangemangets deltagare i att gemensamt skapa ”spelregler” för en trygg miljö. Stöd för detta kan erbjudas av KFUM Sveriges kansli.
- *Fånga upp signaler*  
Ansvarig ledare har det primära ansvaret för att förebygga och hantera eventuellt kränkande särbehandling vid evenemanget. Ta alla tecken på kränkande särbehandling på största allvar. Om du får höra att någon upplever sig kränkt, oavsett om det är ett rykte eller om någon annan har meddelat direkt, ska du prioritera och utreda detta.
- *Utred*  
Ta reda på vad som har hänt. Tänk på att var saklig och opartisk och ha respekt för var och ens integritet. Lyssna på alla inblandade. Samla information. Förklara hur informationen kommer att användas. Utifrån saklig grund, vilka åtgärder som är krävs. Vid behov, ta hjälp av medlemsstöd, ordförande eller generalsekreterare. Vid allvarliga anklagelser ska GS kontaktas omgående.
- *Åtgärd*  
Vidta adekvata åtgärder för att lösa situationen. Vid misstanke om brott ska polis kontaktas.
- *Stöd*  
Överväg vilken typ av stöd de inblandade är i behov av. Professionellt samtalsstöd kan eventuellt kopplas in i samråd med KFUM Sveriges ordförande eller generalsekreterare.
- *Information*  
Bedöm, tillsammans med annan ledare och/eller ordförande eller generalsekreterare, om/hur övriga deltagare ska informeras.

## KONTAKTUPPGIFTER

KFUM Sverige	info@kfum.se 08-677 3000 / 08-677 3001 Se hemsida för aktuella kontaktuppgifter till specifika tjänstepersoner.
Diskrimineringsombudsmannen	<a href="mailto:do@do.se">do@do.se</a> 08-120 20 700
Polis	14414