**Rutin vid kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen och inom organisationen, KIF Örebro**

*Antagen av KIF Örebros styrelse 2022-11-16*

**Bakgrund och definitioner**

KIF Örebro bedriver verksamhet som omfattar anställd personal, aktiva, ledare och ideella funktionärer i alla åldrar. Alla som verkar inom KIF Örebro ska bemöta varandra med respekt och föreningen ska vara en trygg och trivsam miljö att vistas i och runt. Det är viktigt att alla vet hur man ska agera om man själv utsätts, eller om man misstänker att någon utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier. Rutinen ska vara ett stöd för att hantera uppkomna situationer på ett korrekt sätt.

* Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera på ett kränkande sätt.
* Med mobbing menas återkommande negativa handlingar som riktas mot en eller flera över en längre tidsperiod.
* Sexuella trakasserier är ett agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet (et kan också handla om ovälkomna komplimanger, anspelningar, sms och bilder av sexuell natur).

**Om du själv upplever att du blivit kränkt eller trakasserad**

Om du upplever att du blivit behandlad på ett kränkande sätt av någon inom organisationen har du rätt att kräva att den ska upphöra.

Tala om för den eller dem som du upplever att du blivit kränkt eller trakasserad av att du inte tolererar beteendet.

Känns det svårt att konfrontera den eller de som du upplever kränker eller trakasserar dig, eller om beteendet fortsätter trots att du sagt ifrån, ska du som anställd be din chef om hjälp. Aktiva, ledare och ideella ska i första hand vända sig till ansvarig person för gruppen.

Om du känner dig trakasserad eller kränkt av din chef/ansvarig, ska du kontakta klubbchef eller styrelsens ordförande. Som anställd kan du också vända dig till din fackliga organisation.

För att underlätta hanteringen vid en eventuell utredning är det bra om du dokumenterat vad som hänt, t.ex. datum, tid, plats, vilka personer som var närvarande, vilken sorts kränkning eller trakasserier du anser att du blev utsatt för, hur du reagerade och svarade etc.

Om du som anställd upplever ohälsa som en följd av kränkningar eller trakasserier i arbetslivet ska det göras en arbetsskadeanmälan. Prata med din chef eller i din fackliga organisation för mer information.

Observera att du även kan meddela om kränkning/trakasserier som har inträffat längre bak i tiden.

**Om du misstänker att någon annan blivit kränkt eller trakasserad**

Finns det misstanke att detta har hänt ska du som anställd omedelbart be din chef om hjälp. Aktiva, ledare och ideella ska i första hand vända sig till ansvarig person för gruppen.

Om den det berör misstänks vara trakasserad eller kränkt av chef/ansvarig, ska du kontakta klubbchef eller styrelsens ordförande. Som anställd kan du också vända dig till din fackliga organisation. Vänta inte!

Ofta kan det vara svårt för den drabbade att se att den har utsatts för en kränkning, varför minsta misstanke ska tas på allvar.

Klubbchef eller styrelsens ordförande tar själv kontakt, eller utser någon som tar kontakt, med berörda och avgör hur ärendet ska hanteras samt om det är fog för polisanmälan och/eller om extern hjälp ska tillkallas.

**Checklista för ansvarig vid kränkning eller misstanke om kränkning**

Du ska se till att den som upplevt kränkande särbehandling eller trakasserier omgående får hjälp och stöd utifrån behov.

När det kommit till din kännedom att en anställd eller annan i organisationen upplever sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du skyndsamt utreda orsakerna för att man i fortsättningen ska kunna förebygga att liknande händer. Se till att en utredning inleds snarast och ge återkoppling till medarbetaren om detta. Den eller de drabbade ska prioriteras först om möjligt.

Utredningen ska genomföras sakligt och opartiskt. Om den utsatta är anställd ska du ska se till att särskilt utreda om orsakerna till den uppkomna situationen står att finna i den organisatoriska arbetsmiljön.

Om kränkningarna eller trakasserierna lett till ohälsa för anställd ansvarar chef även för att en arbetsskadeanmälan görs till Försäkringskassan.

Det är viktigt att alla moment ovan förs diskret, med hänsyn och respekt för de inblandande så att situationen för de inblandade inte förvärras.