



Jämlikhets- och jämställdhetsplan för Vasa IFK

Jämlikhets- och jämställdhetsplanen i Vasa IFK utgår från lagen om diskriminering, som har som syfte att skydda individer mot att bli missgynnade eller orättvist behandlade. I lagen ställs krav på organisationer och föreningar som arbetsplats och verksamhetsfält. Detta innebär att Vasa IFK utifrån dessa olika roller inte accepterar diskriminering av anställda, tränare, fotbollsutövare och andra som är verksamma inom föreningsarbetet. Föreningen ska också ansvara för att medarbetare, föreningsaktiva och fotbollsutövare inte diskriminerar varandra, liksom att verksamheten inte är diskriminerande i sig.

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska behandlas och bemötas lika och ha samma villkor, och en jämn könsfördelning eftersträvas i föreningen. Arbetet med jämlikhet och jämställdhet ska bidra till att visionen och mål som formulerats uppfylls. Jämlikhetsfrågan ska vara integrerad i verksamheten och diskuteras med jämna mellanrum i styrelsen, sektionerna, lagen och delges vårdnadshavare under första träffen på hösten.

Vasa IFK som förening strävar till:

positiv verksamhet med frihet från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling och en objektiv, saklig och rättssäker hantering av missförhållanden om sådana uppstår.

ett öppet och respektfullt förhållningssätt till olika perspektiv, bakgrund och erfarenheter bland fotbollsutövare, tränare, förtroendevalda och arbetstagare.

rättvisa villkor i fråga om alla anställdas löner, arbetsförhållanden, rekryteringsförfaranden, karriärmöjligheter, delaktighet och inflytande.

att stödja alla spelares möjlighet till lika rättigheter i sitt fotbollsutövande.

Det gör vi genom att:

identifiera och ingripa i diskriminering samt vidta eventuella åtgärder.

aktivt och positivt kommunicera med vår målgrupp.

garantera att alla aktivt kan ta del av verksamheten, samt att ansvarsuppgifter under våra evenemang ska fördelas jämlikt.

möjliggöra ett meningsfullt sätt att delta och påverka Vasa IFK:s verksamhet, samt att styrelsen och andra sektioner inom verksamheten strävar efter att vara jämställda.

implementera jämställdhet och likabehandling som ämnen i våra utbildningar och möten.

Handlingsplan vid eventuell diskriminering eller särbehandling

Ärendet riktas till och sköts av den sektion som ärendet berör.

Sektionen utser en objektiv och neutral person till att utreda ärendet.

Utsedd person kartlägger situationen med de berörda samt *skriftligt dokumenterar* ärendet.

Den utvalda personen diskuterar missgynnandet och orättvisan med de berörda. Antingen individuellt eller i grupp. Tydliga riktlinjer ges till de berörda för vad som är acceptabelt och oacceptabelt inom föreningens verksamhet.



Vid diskussionen delges konkreta och realistiska mål för fortsatt agerande för att kunna lösa problemet.

Personen delger situationen till vårdnadshavare, berörd sektion och/eller andra utomstående som eventuellt berörs av ärendet.

Den utvalda personen sköter ärendet till slut och följer upp ärendet kontinuerligt. Personen *dokumentera* uppföljningen.

Ifall missgynnandet fortsätter kontaktar sektionen Vasa IFK:s styrelse som tar ställning till vidare åtgärder.

Styrelsen kan fatta beslut om att utesluta en medlem ur föreningen om hen inte uppfyller de villkor som föreningen ställt för medlemskap. Uteslutningen fattas under ett styrelsemöte.

Styrelsens åtgärdsstrappa:

När Styrelsen får kännedom om ett missgynnande går de tillväga på följande sätt:

1. Beteendet uppmärksammas

Utsedd styrelserepresentant och/eller juniorchefen diskuterar ärendet med de berörda. Vårdnadshavarna informeras om ärendet. Samtalet dokumenteras.

2. Beteendet varnas

Skriftlig varning kan ges om missgynnandet fortskrider. Varningen ges av styrelsen.

3. Beteendet bearbetas

Om missgynnande fortskrider trots varning diskuteras saken med de berörda och styrelsen/juniorchefen upplyser om nästa steg. Samtalet dokumenteras.

4. Beteendet straffas

Beslut om avstängning, uteslutning eller andra lämpliga åtgärder.

Ansvariga: Föreningens styrelse.

Om det som hänt är så allvarligt att en myndighetsutredning är motiverad (t.ex. misstanke om att det är en brottslig handling och en begäran om förundersökning måste övervägas), skall föreningens styrelse informeras utan dröjsmål, varefter styrelsen ansvarar för vidare åtgärder. Detta innebär alltså att vid allvarliga fall går man direkt till steg 4.