

Likabehandlingsplan Påvelunds TBK

PTBK:s Likabehandlingsplan syftar till att främja lika rättigheter för alla som direkt och indirekt medverkar i föreningens idrottsverksamhet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder. Detta enligt Diskrimineringslagen 1 kap. 1§ samt att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Vi vill vara en förening där vi visar respekt för människors olikheter.

Alla i föreningen ska medverka till att utveckla barnen och ungdomarnas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för andra, aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer och visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.

Detta överensstämmer också med PTBK:s Värdegrund som finns att läsa på hemsidan:

<http://ptbk.se/vardegrund/>

Likabehandlingsplanen innehåller två delar. Den första delen är för medlemmar och timanställd personal. Den andra delen är för personal som har PTBK som sin huvudsakliga arbetsplats.

Del 1: Medlemmar och timanställd personal

Handlingsplan vid diskriminering eller mobbning/trakasserier för medlemmar och timanställd personal inom PTBK.

PTBK använder sig till stor del av RF:s dokument "Skapa Trygga Idrottsmiljöer" som underlag i bedömningar om diskriminering eller mobbning/trakasserier. Se: <https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/nya-dokumentbanken/ovrigt/skapa-trygga-idrottsmiljoer.pdf>

Om du som medlem eller timanställd personal blir diskriminerad eller utsatt för mobbning/trakasserier:

- Säg ifrån direkt om du känner dig kränkt. Tala om för den som utsätter dig för beteendet att det är oönskat.
- Dokumentera det som hänt så tydligt som möjligt. Anteckna dag, klockslag, eventuella vittnen och vad personen sade och/eller gjorde.
- Vänd dig till klubbens verksamhetsansvariga för det verksamhetsområde som du är medlem/arbetar inom alternativt klubbens klubbchef för stöd. När klubben får kännedom om diskrimineringen/trakasserier startas en utredning
- Ett samtal tas från klubbens representant (verksamhetsansvariga eller klubbchef) med den som rapporterat diskrimineringen/trakasserier.
- Klubbens representant tar ett samtal med den anklagade.
- Om den utsatte känner sig bekväm med att ha ett möte tillsammans med anklagade hålls ett sådant möte där även klubbens representant deltar.
- Därefter görs bedömning om vidare åtgärder ska göras. En åtgärdsplan sätts upp för att säkerställa att beteendet inte upprepas.
- Om inte klubbens representant, den utsatte och den anklagade är överens om åtgärdsplanen förs ärendet vidare till styrelsen.

- Styrelsen gör då en bedömning och utredning genom ytterligare samtal med den utsatte och den anklagade.
- Vid allvarliga trakasserier riskerar den anklagade att bli uppsagd eller utesluten ur klubben. Detta beslut tas av styrelsen.

Om du som medlem eller timanställd personal blir utsatt för sexuella övergrepp eller våld:

- Kontakta klubbchefen under sekretess. Klubbchefen tar ärendet vidare enligt PTBK:s arbets sätt som är framjobbad från RF SISU:s dokument "Hantera sexuella övergrepp/våld".

Del 2: Personal med PTBK som sin huvudsakliga arbetsplats

PTBK arbetar med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen kap 3, 1-5§ när det gäller personal som har PTBK som sin huvudsakliga arbetsplats. Under det första kvartalet varje år arbetar PTBK genom klubbchef och arbetstagarnas arbetsplatsombud från den arbetstagarorganisation som PTBK är bunden till av kollektivavtal fram en rapport till styrelsen. Rapporten är framtagen så att arbetstagarorganisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet sker genom fyra steg utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. De fyra stegen är:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera.

Punkt 1 (Undersöka risker och hinder) stäms av med alla anställda i samband med medarbetarsamtal under våren samt på lönesamtal under hösten. Punkt 2, 3, 4 är det arbete som klubbchef och arbetstagarnas arbetsplatsombud gör i början av kommande år för att då lägga fram rapporten till styrelsen.

PTBK arbetar igenom dessa fyra steg inom följande fem områden:

1. arbetsförhållanden
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. rekrytering och befordran
4. utbildning och övrig kompetensutveckling
5. möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

PTBK använder/följer DO:s checklista för arbetsgivare samt Arbetsgivaralliansens dokumentation för aktiva åtgärder.

Arbetsförhållanden: Som arbetsgivare undersöker och analyserar PTBK både psykosociala och fysiska arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. PTBK ska vidta åtgärder så att inte någon missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna, till exempel på grund av sin religion, ålder, sexuella läggning eller funktionsnedsättning.

Exempel på frågeställningar som ställs och diskuteras med de anställda i samband med medarbetarsamtal och lönesamtal kan vara: Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer stereotypa könsroller, normer och föreställningar till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

PTBK undersöker och analyserar arbetsfördelningen och organiseringen av arbetet för de anställda liksom fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt visstids- och tillsvidareanställningar.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor: PTBK har framtaga policies/riktlinjer för lönesättning och noggranna anställningsavtal och arbetsbeskrivningar för de anställda. Arbetsbeskrivningar kan ändras år från år i samband med de individuella medarbetarsamtalen på våren då de anställda kan påverka sina arbetsbeskrivningar kommande år. PTBK undersöker och analyserar riktlinjerna samt kriterier för lönesättning årligen samt ser över bestämmelser och praxis som rör förmåner, till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem.

Rekrytering och befordran: Inom detta område ingår till exempel att se över riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering liksom befordran. Det handlar också om att se över hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade och hur intervjuer går till.

PTBK undersöker och analyserar hur arbetstagarna, oavsett diskrimineringsgrund, stöds och uppmuntras att söka högre tjänster.

Vid rekryteringar används till stor del DO:s forskningsrapport "Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera".

Utbildning och övrig kompetensutveckling: PTBK undersöker och analyserar om det finns risker eller hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

I samband med de individuella medarbetarsamtalen på våren diskuteras alltid med de anställda hur de vill kompetensutvecklas och om de vill gå några utbildningar. Förslag ges från PTBK och detta diskuteras med de anställda.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap: För att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap uppmärksammar och åtgärdar PTBK faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Om möjligt ser PTBK över arbetstider för den anställda om den anställda har önskemål. Dock är det viktigt att påpeka för den anställda att ett tränaryrke till stor del bygger på att kunna undervisa när kunderna/medlemmarna har fritid. Därav kan man inte som anställd välja att arbeta kl 8-17 vardagar även om man själv vill detta. PTBK arbetar med att hålla kontakten med föräldralediga, bjuda in till medarbetarsamtal och personaldagar, samt att informera om sådant som händer på arbetsplatsen om den föräldralediga så önskar.

Denna likabehandlingsplan togs fram hösten 2021 och stämdes av med Unionen, Arbetsgivaralliansen, RF-SISU Västra Götaland, RF:s HR-generalist.