

AIK Fotboll



Likabehandlingsplan

(2021-09-17)

Likabehandlingsplanens mål och syfte

Likabehandlingsplanen omfattar såväl arbetet med likabehandling och diskriminering som arbetet mot kränkande behandling. Likabehandlingsplanen utgår från AIK:s stadgar och de riktlinjer som ges av Riksidrottsförbundets, Svenska Fotbollförbundet och Solna stad samt diskrimineringslagen.

Klubben skall årligen upprätta en likabehandlingsplan där AIK Fotbolls 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 i AIK Fotboll. Att vi ska vara en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. En arbetsplats där alla känner sig trygga.

Definitioner och begrepp

De begrepp som används är hämtade ur diskrimineringslagstiftningen.

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. 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.

Diskriminering kan finnas på strukturell nivå, 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. 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. Det är vanligt att demokratiska stater på olika sätt försöker skydda sina medborgare mot diskriminering.

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.

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

Kön: Att någon är kvinna, man eller av annan könsidentitet.

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: från och med 1 januari 2015 tillkom en åttonde diskrimineringsgrund, 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.

Utvärdering av likabehandlingsplanen

Här ska en utvärdering av föregående års likabehandlingsplan utarbetas. Vad blev utfallen av mål och konkreta åtgärder samt utbildningar samt hur det påverkar nästkommande års likabehandlingsplan.

Nulägesanalys

För att få fram AIK Fotbolls behov beskrivs här vilka kartläggningar som skall genomföras.

Nedan punkter på hur dessa ska se ut.

För att få fram AIK Fotbolls behov ska följande kartläggningar genomföras:

- Samtal på ledningsgruppsmöten och styrelsemöten för att kartlägga var vi står idag och vad vi behöver ta vidare.
- Personaldiskussioner där personal får ge sin bild över exempelvis upplevelse kring miljön på kontoret.
- Medarbetarsamtal där personal, enskilt, med sin chef exempelvis får ge sin bild av dennes upplevda arbetssituation och hur den upplever miljön på kontoret.
- Arbetsmaterialet Vi spelar ihop som genomförs i AIK Ungdomsfotboll.
- Utbildning/diskussioner kring inkludering och allas lika värde för att förankra värdegrunden inom AIK Fotboll.
- Värdegrund gemensamt framtagna gällande ett AIK Fotboll, både aktiebolaget och föreningen.

Förebyggande arbete 2021

- Anställda inom AIK Fotboll kommer att i Q1 2021 genomgå en grundläggande utbildning i gemensamma värdegrunden, AIK Stilen samt hur den ska tillämpas i vardagen.

Åtgärder under verksamhetsåret

Den här mallen börjar användas i planeringen av 2021 utifrån det som framkommit i kartläggningen av föregående år.

Mål	
Nuläge	
Åtgärd	
Tidsplan	
Ansvar	
Uppföljning	

Åtgärdande arbete

Barn och Ungdomar:

Här kallas chefer för respektive område som det berör samt värdegrundsansvarig in om det uppdragas att kränkningar förekommit och vid särskilt allvarliga händelser eller om det berör någon anställd så kopplas HR och Akademischef eller Barn & Ungdomschef in direkt.

AIK Fotbollsförening:

Personalansvarig har ansvaret att hantera enskilda ärenden i egenskap av sin roll. Till sin hjälp kan denne ta in de personer eller den kompetens som den finner nödvändig.

AIK Fotboll AB:

Klubbdirektör har ansvaret att hantera enskilda ärenden i egenskap av ansvarig. Till sin hjälp kan denne ta in de personer eller den kompetens som den finner nödvändig.

Förankring

Information samt föreläsning för alla anställda för att på så sätt lyfta kunskapsnivån och öka förståelsen kring likabehandlingsplanen samt att kunna se vinsterna för klubben att arbeta medvetet med frågor gällande värdegrund och alla människors lika värde

Utvärdering och uppföljning

November 2021, utvärdering och en ny plan för 2022 upprättas. Denna ska presenteras för styrelsen innan för godkännande.

Kontakt

För frågor eller information kontakta

Max Bergander, värdegrundsansvarig AIK Fotboll,
max.bergander@aikfotboll.se

Liw Pärnerklint, lön och HR koordinator AIK Fotboll
liw.parnerklint@aikfotboll.se

AIK Fotboll

MB/LP 2021-09-21