

UPPFÖRANDEKOD

Svenska Islandshästförbundet



Innehåll

Varför behövs en uppförandekod?	3
Vilka omfattas?.....	3
DEL 1 – FÖR ALLA MEDLEMMAR	3
Överträdelser och konsekvenser	3
Hit kan du vända dig	4
Del 2 – PERSONER MED ETT UPPDRAG INOM FÖRBUNDET.....	4
Överträdelser och konsekvenser	4
Utdrag ur belastningsregistret	4
Förhållningssätt	4
Hantering av information	5
Jäv	5
Försiktighetsprincipen	6
Diskriminering	6
Mobbning/kränkande handlingar	6
Orosanmälan	7
Relationer	7
Alkohol och droger	7
Doping.....	7
Sexuella kränkningar, trakasserier och övergrepp	8
Rekrytering och anställning	8
Revision av uppförandekod.....	8

Varför behövs en uppförandekod?

Svenska Islandshästförbundet (SIF) med dess distrikt och föreningar (IF) har som uppgift att möjliggöra för barn, ungdomar och vuxna att kunna utöva idrott med islandshäst i organiserad form på olika nivåer. Det betyder att SIF, distrikt och IF måste skapa miljöer där barn, ungdomar och vuxna i hög grad ska kunna – och vilja – utvecklas som idrottare och människa, oavsett om man har islandshästidrottandet som ett fritidsnöje eller om man siktar på idrottande på elitnivå.

För att skapa bra miljöer har de flesta organisationer en värdegrund nedtecknad. En värdegrund kan sägas vara *ett kollektivs gemensamma etiska grundvalar eller värderingar*. En uppförandekod (från engelskans *Code of Conduct*) är ett urval av riktlinjer för hur en organisation vill bedriva sin verksamhet och hur människorna i den bör bete sig mot varandra – eller inte bete sig mot varandra – för att värderingarna ska ta sitt uttryck i praktiken.

Vilka omfattas?

Uppförandekoden har två delar; en huvuddel som omfattar alla medlemmar. Den andra delen omfattar främst personer med uppdrag inom SIFs verksamhet. Där ”förening” nämns omfattar skrivningen även distrikt- och förbunds nivå.

DEL 1 – FÖR ALLA MEDLEMMAR

Förbundet ska företräda islandshästsporten som medlem i Sveriges Riksidrottsförbund (RF) på sådant sätt att den står i överensstämmelse med idrottens mål och inriktning enligt 1 kap Riksidrottsförbundets stadgar.

SIF följer idrottens värdegrunder om:

- o Glädje och gemenskap
- o Demokrati och delaktighet
- o Allas rätt att vara med
- o Rent spel

Inga former av särbehandling eller diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder får förekomma.

SIF har nolltolerans mot alla former av kränkningar, sexuella trakasserier och övergrepp vilket utgör grund för åtgärder, sanktioner eller uteslutning. Sanktionerna kan vidtas av lokalförening eller förbundet.

Överträdelser och konsekvenser

Överträdelser som anmäls kan ha skett i föreningsmiljö likväl som i därtill relaterade verksamheter. Vid anmälan av överträdelser mot uppförandekoden kommer en bedömning göras från fall till fall av föreningens styrelse och ev övriga förtroendevalda.

Vid misstanke om brott ska detta polisanmälas och de personer som delges misstanke ska stängas av från verksamheten tills dess att förundersökningen är klar. Därefter görs en bedömning av förundersökningen av föreningens styrelse tillsammans med ev övriga förtroendevalda.

Hit kan du vända dig

I första hand anmäls misstanke om överträdelse till föreningens styrelse. Om det inte är ett alternativ att vända sig till föreningsstyrelsen är ett alternativ RF:s

Visselblåsartjänst:

[Visselblåsartjänsten - Riksidrottsförbundet \(rf.se\)](https://www.rf.se)

SIF har en utsedd disciplinnämnd för att hantera frågor enligt RF:s stadgar kap.

[Disciplinnämnd | Svenska Islandshästförbundet \(icelandichorse.se\)](https://www.icelandichorse.se)

Del 2 – PERSONER MED ETT UPPDRAG INOM FÖRBUNDET

Uppförandekoden del 2 omfattar personer med uppdrag inom SIF:s verksamhet:

- tränare och andra ledare för landslag
- ryttare som ingår i landslagstrupp
- ridlärare/tränare och andra ledare inom förbunds-, distrikts- och lokalverksamhet
- förtroendevalda i distriktsförbund och lokalföreningar
- förtroendevalda i förbundsstyrelsen
- medlemmar i sektioner och formella arbetsgrupper
- tävlingsfunktionärer och domare
- uppdrags-/projekt-/eller tillsvidareanställd hos förbundet eller på SIF:s kansli
- övriga funktionärer som har uppdrag av SIF

Överträdelser och konsekvenser

Vid överträdelser mot uppförandekoden kommer en bedömning göras från fall till fall av föreningens ordförande tillsammans med övriga förtroendevalda. Om det handlar om anställd personal, är det ansvarig chef som ansvarar för bedömningen.

Upprepade förseelser där ett mönster framgår kan komma att innebära att en person inte längre kan vara aktuell för uppdrag inom föreningens verksamhet.

I de fall där misstanke om missbruksproblematik/psykisk ohälsa finns kan föreningen ta hjälp av RF/andra samhällsfunktioner och ideella aktörer för att ge stöd och hjälp till personen i fråga.

Utdrag ur belastningsregistret

Alla föreningar är skyldiga att begära in ett begränsat utdrag från belastningsregistret för alla som kommer i kontinuerlig kontakt med barn och ungdomar.

Registerutdraget måste ledaren själv beställa och visa upp för ansvarig verksamhetsledare. Alla som jobbar med uppdrag med barn och ungdomar i förbundet ska vara beredda att på begäran lämna utdrag ur belastningsregister. Personer dömda för grova brott kommer inte att vara aktuella för uppdrag inom föreningens verksamhet innan individuell lämplighetsbedömning skett.

Förhållningssätt

Som medarbetare eller företrädare för SIF

- Är det min skyldighet att i mitt uppdrag känna till RF:s, SIF:s och FEIF:s stadgar, reglementen, styrande principer och policys.

- Gör jag allt jag kan för att undvika att försätta mig i situationer där jag är eller kan uppfattas som jävig i ett beslut och tillämpar därför Försiktighetsprincipen.
- Är jag aktsam vid nyttjandet av SIF:s resurser, ekonomiskt-, mänskligt- och förtroendekapital samt beaktar hållbarhetsaspekter i varje beslut.

Som medarbetare eller företrädare och medmänniska är du ansvarig för att bidra till att skapa miljöer där människor känner sig välkomna, trygga och kan utvecklas optimalt. Det gäller oavsett om det är i ett stall, kurslokal, på kansliet, i styrelserummet eller i andra sammanhang knutna till föreningen. Om det finns diskriminerande faktorer eller ageranden som du själv inte kan göra något åt, uppmärksamma det för föreningens styrelse.

Hantering av information

Som förtroendevald ska man representera medlemmarna och föreningen och i alla frågor tillvarata deras intressen på bästa sätt. Det ligger i uppdragets natur att en förtroendevald inte får röja uppgifter från möten eller handlingar som skulle kunna skada föreningen eller den enskilda medlemmen. I särskilt känsliga frågor kan dock en särskild anteckning göras i protokollet att uppgifterna i aktuell paragraf inte obehörigen får röjas.

Jäv

Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det. Vi har därför alla ett ansvar att göra etiska val utifrån vårt uppdrag inom föreningen. En person som har uppdrag inom föreningen - anställd, förtroendevald eller annat - får aldrig missbruka sin ställning.

Jäv är en omständighet som kan rubba förtroendet för en viss persons opartiskhet i samband med hanteringen av ett ärende. När anställda och förtroendevalda handlägger och fattar beslut i ärenden ska det därför utföras på ett sakligt och opartiskt sätt.

Reglerna om jäv gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. I första hand gäller reglerna den som presenterar ett förslag och den som tar beslut om presenterat förslag, men även den som medverkat genom att ta fram förslag till beslut, men sedan inte är med vid den slutliga handläggningen. En person som kan anses jävig får inte enskilt handlägga det aktuella ärendet. Personen får heller inte delta vid beslut. Personen har en skyldighet att meddela om jäv föreligger. Om jäv föreligger och beslut ändå tas, kan beslutet överklagas till föreningens styrelse.

När är man jävig?

Klara fall av jäv är:

- om du eller någon närstående är initiativtagande eller medsökande i ärendet eller om ärendets utgång kan förväntas medföra synnerlig nytta, eller skada, för dig eller en närstående.
- när ett ärende överklagas, eller av annat skäl ska avgöras i en högre instans, och du tidigare deltagit i handläggningen i den lägre instansen.

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om:

- du är vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärende.

- du är ekonomiskt beroende av en part eller intressent.
- du är engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.
- det finns en intressekonflikt eller annan omständighet som gör din eller förbundets trovärdighet kan skadas.

Försiktighetsprincipen

I all verksamhet förekommer ibland situationer som inte är självklara eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte ”känns bra” och som därför kan ifrågasättas. Om förhållandet eller relationen mellan dig som tjänsteman/förtroendevald och part i ärendet utgör en intressekonflikt skulle förtroendet för dig, eller förbundet, kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i dess formella mening. I alla sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet för att undvika att intressekonflikter kan uppstå.

Diskriminering

Det är viktigt att alla som är knutna till föreningens verksamhet ständigt normkritiskt synar om det finns diskriminerande faktorer som gör att deltagare, ledare, funktionärer, kollegor, medarbetare eller förtroendevalda inte känner sig välkomna eller inte kan bidra eller utvecklas optimalt på grund av någon form av diskriminering inom verksamheten. Eftersom samhället i stort gör skillnad på människor, är det extra viktigt att vi inte gör det hos oss. Alla ska både vara och känna sig välkomna.

Diskriminering enligt den svenska lagstiftningen är när någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Utöver dessa sju diskrimineringsgrunder behöver vi planera vår verksamhet så att socioekonomi inte blir en faktor som tvingar individer att avstå från att delta.

Mobbning/kränkande handlingar

Mobbning är ett stort samhällsproblem och förekommer självklart även inom idrotten. Alla vuxna har ett ansvar att förebygga mobbning och kränkande handlingar i verksamheten och agera när något inträffar. Särskilt viktigt är det att vi som är ledare inom föreningen också förstår hur sociala medier kan bli verktyg för mobbning och kränkande handlingar, och samverkar för att förhindra mobbning via sociala medier.

Exempel på några kränkande handlingar:

- att prata illa om eller kalla varandra fula saker
- att reta, göra miner, skratta åt eller viska om någon
- att frysa ut/osynliggöra någon
- att ljuga med ont uppsåt
- att slå eller bråka med någon

- att ta, gömma eller förstöra saker
- att skämta på någon annans bekostnad eller förlöjliga någon
- att använda sarkasm och ironi i syfte att trycka till någon verbalt

Orosanmälan

Alla som misstänker att ett barn eller en ungdom far illa bör anmäla det till socialtjänsten. Det står i socialtjänstlagen.

Personer som arbetar i hälso- och sjukvård, skolan samt i socialtjänsten är skyldiga att anmäla misstanke. Idrottsledare och tränare är alltså inte skyldiga att anmäla, men bör alltid anmäla sina misstankar så att socialtjänsten får möjlighet att utreda om barnet/ungdomen har behov av stöd och skydd.

Mer information om orosanmälan hittar du här:

www.socialstyrelsen.se/orosanmalan.

Om du är osäker på vad du ska göra, kan du först ringa BRIS som har en stödlinje för idrottsledare. Du kan också ringa och prata med socialtjänsten i den aktuella kommunen.

Relationer

En intim relation mellan tränare/ledare där den ena parten är under 18 år och i beroendeställning till den andra parten, är inte acceptabla inom föreningens verksamhet. Grundregeln är att personen som har formell makt lämnar sitt uppdrag. Relationen mellan ledare och aktiv inom idrottsrörelsen karaktäriseras av en ojämn maktrelation. En olämplig relation ställer både den aktiva och andra i föreningen i en mycket svår position. Det finns även en risk att den aktiva upplever en press att ingå i en relation med person i ledarställning av olika orsaker.

Skulle det komma till föreningens kännedom att en ovan beskriven relation inletts/pågår, och berörd person i maktposition inte har informerat om detta, är det en överträdelse mot föreningens uppförandekod. I de fallen kommer tränare/chef/förtroendevald omedelbart att få lämna sitt uppdrag inom föreningen.

Alkohol och droger

Att erbjuda en trygg miljö är det mest grundläggande för oss som förening. SIF har därför en utarbetat ANDT-policy. Konsekvenser för överträdelse mot policyn kan innebära tillfällig avstängning från uppdrag eller permanent avslutande av uppdrag.

[ANDT-Policy | Svenska Islandshästförbundet \(icelandichorse.se\)](http://icelandichorse.se)

Doping

Doping i samband med idrottsutövning är förbjudet. Med doping menas de förseelser som anges i Idrottens antidopingreglemente. Den som gör sig skyldig till doping kan bestraffas enligt detta reglemente.

Sexuella kränkningar, trakasserier och övergrepp

Sexuella kränkningar och trakasserier kan yttra sig på olika sätt; fysiskt, verbalt eller icke-verbalt. Det kan vara fråga om t ex oönskad fysisk kontakt såsom onödig beröring av en annan persons kropp, ovälkomna förslag eller påtryckningar, oönskad visning av pornografiska bilder och texter, visslingar, skämt, blickar eller gester som är anstötliga. Det kan också vara annat uppträdande eller yttranden som svärta ner eller förlöjliga en individ på grund av dennes kön eller sexuella läggning.

Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem. Och det är den utsattes upplevelse som är det väsentliga, inte vilket uppsåt som den som utsatt någon har.

Om du skulle bli kontaktad av en tränare, ledare, förtroendevald eller personal som säger att han/hon har blivit sexuellt trakasserad av en annan person inom ramen för föreningens verksamhet, ska föreningens styrelse genast underrättas.

Sexuella övergrepp är benämningen av sexuella handlingar där någon eller några går över gränsen och kränker en annan person på ett sexuellt sätt. Alla har rätt att bestämma över sin egen kropp och sin egen sexualitet. Alla sexuella övergrepp ska polisanmälas.

Om du skulle bli kontaktad av en deltagare, ledare, förtroendevald eller personal som säger att den har blivit utsatt för ett sexuellt övergrepp av en annan person inom ramen för föreningens verksamhet, ska föreningens styrelse kontaktas, och misstanke om brott anmälas.

Rekrytering och anställning

Vi verkar för att genomföra en rekrytering som hittar den bäst lämpade utifrån kompetens. Vi ska inte diskriminera genom att tolka kompetens olika beroende på kön, identitet, ålder, hudfärg, etnicitet, funktionsnedsättning med mera. Våra föreställningar sätter hinder för att alltid kunna se och bedöma kompetensen utan att diskriminera.

Vid anställning/rekrytering till tjänst på kansliet eller uppdrag som tränare/ledare skall alltid en referenstagning ske som matchar kravprofilen för den tilltänkta tjänsten/uppdraget.

Revision av uppförandekod

Kanslichefen samt för trygghetsfrågor ansvarig tjänsteman ska inför årsstämman se över formuleringar och eventuellt göra uppdateringar av rådande uppförandekod. Styrelsen fastställer uppdaterat dokument.

Signering

Jag har tagit del av ovanstående uppförandekod och förbinder mig att efter bästa förmåga följa densamma.

..... den

.....
Namnteckning

.....
Namnförtydligande

.....
Personnummer

Det undertecknade dokumentet ska lämnas till föreningens verksamhetsansvarige
(styrelseordförande eller annan utsedd person)