



# policy



## **Riksidrottsförbundets policy och handlingsplan** MOT SEXUELLA TRAKASSERIER INOM IDROTTEN.



RF-stämman 1995 antog *Idrotten vill* som idrottens gemensamma idéprogram. På RF-stämman 2005 uppdaterades och reviderades idéprogrammet. Där betonas att alla som vill, oavsett nationalitet, etnisk ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska och psykiska för-

sättningar, får vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Idrotten vill ge alla som deltar en kamratlig och trygg social gemenskap samt förutsättningar för en positiv och utvecklande fritidsmiljö. Idrottsrörelsen ska med en genomtänkt verksamhet påverka attityder och värderingar på ett positivt sätt. Därmed motverkas aktivt mobbning, trakasserier och alla former av diskriminering.

Detta är en policy och en handlingsplan mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. För att förenkla i texten är det på vissa ställen enbart benämnt trakasserier. Det avser de två områdena trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Till handlingsplanen bifogas även en vägledning. Grunden för dessa delar är svensk lagstiftning, EU-kommissionens handlingsplan, JämO:s rekommendationer samt idrottens eget idéprogram *Idrotten vill*.

Inom idrotten:

- ska ingen behöva känna sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller känna obehag på grund av könstillhörighet.
- accepteras ingen form av sexuella trakasserier

Enligt en undersökning från Sifo, 2002 uppgav 12 procent av kvinnorna och 2 procent av männen att de någon gång känt sig sexuellt trakasserade. Troligen finns det också ett mörkertal.

Temo genomförde 2004 på Riksidrottsförbundet och BRIS (Barnens rätt i samhället) uppdrag en undersökning bland 17 åringar kring idrottens sociala betydelse. Ett område i undersökningen rör förekomsten av sexuella trakasserier inom idrotten. Undersökningen visar att det är förhållandevis ovanligt med sexuella trakasserier inom idrotten, samtidigt är varje sådan händelse i samband med idrottsverksamhet en händelse för mycket. Undersökningen kan laddas ner från RF:s hemsida.

Med tanke på att idrotten är Sveriges största folkrörelse och Sveriges i särklass största barn- och ungdomsorganisation har vi ett självklart ansvar att aktivt förebygga och motverka sexuella trakasserier. Alla former av trakasserier strider mot idrottens verksamhetsidé.

- Syftet med denna policy, handlingsplan och vägledning är att motverka och förebygga trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

Riksidrottsförbundet vill förebygga och motverka trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier mot barn, ungdomar och vuxna som är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen. När det gäller barn och ungdomar är det alltid att betrakta som övergrepp. Syftet med handlingsplanen är att ge riktlinjer, öka medvetenheten kring frågorna och ge stöd till specialidrottsförbunden att utveckla egna handlingsplaner – för att underlätta för alla idrottsorganisationer att på ett bra sätt kunna hantera konkreta fall av trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.

## VAD ÄR TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN OCH SEXUELLA TRAKASSERIER?

Följande definition är inspirerad av EU-kommissionens och JämO:s definitioner. Den är anpassad till idrottsrörelsens organisation och verksamhet.

- Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker flickor och pojkar, kvinnor och män, vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen.
- Trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande som kränker flickors och pojkars, kvinnors och mäns värdighet och som har samband med kön, vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom idrottsrörelsen.
- Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.
- Avgörande är den utsattas upplevelse, inte trakasserarens motiv.

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

Sexuella trakasserier handlar inte om en ömsesidig flirt, självklart är det tillåtet, utan om att någon utsätts för en ovälkommen handling med anspelning på sex. När sexuella trakasserier förekommer drabbar det ofta någon som står i en beroendeställning till en annan individ. Inom idrotten kan det t ex gälla en tränare eller en ledare som trakasserar en adept. Det kan också gälla barn/ungdomar som utsätter andra barn/ungdomar.

Trakasserier är ibland oavsiktliga och har sin grund i tanklöshet, men är andra gånger avsedda att såra, trycka ned eller förnedra. En person kan välkomna ett och samma beteende från en individ men inte från en annan. Det kan t ex ha att göra med vilken relation personerna i fråga har till varandra.

### **Trakasserier är ofta ett uttryck för maktutövning**

Forskning visar att trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier i de allra flesta fall är ett uttryck för maktutövning och förtryck. Sexuella trakasserier är sällan en fråga om åtrå till en person. Sexuella trakasserier är mindre vanliga i grupper med ungefär lika många kvinnor som män. Detta understryker betydelsen av ett aktivt arbete för att nå balans mellan kvinnor och män vad gäller representation, makt och inflytande över innehåll och arbetsformer i idrottens olika verksamheter.

### **SEXUELLA TRAKASSERIER KAN VARA SEXUELLT OFREDANDE.**

Sexuella trakasserier kan bestraffas enligt brottsbalkens regler om ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande eller våldtäkt. Den som handgripligen antastar eller genom hänsynslöst beteende ofredar annan kan dömas enligt 4 kap 7 § för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år. Den som sexuellt ofredar annan genom att allvarligt missbruka hans eller hennes beroendeställning eller hjälplösa tillstånd kan dömas enligt 6 kap 7 § för sexuellt ofredande till böter eller fängelse i högst två år. Om det varit sexuellt umgänge enligt ovan så döms den skyldige enligt 6 kap 3 § till fängelse i högst två år. Anses det grovt döms den skyldige till lägst sex månader och högst sex år. Den som döms för våldtäkt får enligt 6 kap 1 § lägst två och högst sex års fängelse. Är brottet grovt är det lägst fyra och högst tio år.

En ny sexualbrottslagstiftning trädde ikraft den 1 april 2005. Fler gärningar än tidigare ska bedömas som våldtäkt. När någon har sex med en person som befinner sig i ett hjälplöst tillstånd på grund av medvetslöshet, sömn eller drogpåverkan, kommer det att kunna bedömas som våldtäkt. En särskild straffbestämmelse om våldtäkt mot barn har införts. Kravet på tvång har helt slopats. Preskriptionstiden för sexualbrott mot minderåriga har förlängts.

## **Att motverka trakasserier är allas ansvar**

Idrotten är Sveriges största folkrörelse. Den allra största delen av verksamheten bedrivs ideellt, men det finns också många som är anställda inom idrottsrörelsen. I Sverige omfattar *jämställdhetslagen* (JämL), bestämmelser som ålägger arbetsgivare att arbeta mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Ideell verksamhet regleras inte av lagstiftningen, men Riksidrottsförbundet anser det vara av vikt att idrottsrörelsen gemensamt tar ett tydligt avstånd från alla former av trakasserier.

## **FÖR AKTIVA OCH LEDARE SOM ÄR IDEELLA**

### **Idrottsorganisationernas ansvar**

Aktiva och ledare som är ideella omfattas inte av den lagstiftning som rör arbetslivet. Huvudsyftet med denna policy, med tillhörande handlingsplan, är att stödja specialidrottsförbunden och övriga idrottsorganisationer i deras förebyggande arbete mot trakasserier. Många människor tycker att det är svårt att diskutera ämnet. Kanske reagerar de med att göra sig lustiga över dem som klagar. Vanligt är känslor av förvirring, maktlöshet och rädsla när någon har utsatts. En handlingsplan är till stor hjälp för alla parter när dessa problem ska diskuteras och hanteras.

## **FÖR IDROTTENS ANSTÄLLDA**

### **Arbetsplatsens ansvar**

Som arbetsgivare har man ett tydligt ansvar att vidta åtgärder för att förebygga och motverka förekomsten av trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det är också viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta itu med problemet om det uppstår. Enligt Jämställdhetslagen ska arbetsgivaren samverka med facket kring dessa frågor. Finns det inga fackliga representanter bör samverkan ske med någon företrädare för de anställda.

Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet. (lagändring 2005 07 01, SFS 2005:476)

Det är vanligt att arbetstagare som utsatts för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier inte gärna vill framföra klagomål. Det är därför viktigt att parterna satsar på väl genomtänkta rutiner som gynnar ett arbetsklimat där de anställda vågar ta upp eventuella problem.

### **Vad säger Jämställdhetslagen?**

- 6 § ålägger arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier.
- 22 § förbjuder arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.
- 22 a § ålägger en arbetsgivare som får kännedom om trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det fortsätter.

## HANDLINGSPLAN

Det behövs både ett *specifikt* arbete och ett *integrerat* arbete för att öka medvetenheten och underlätta hanteringen trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

- Det specifika arbetet handlar om att RF och SF behöver kunna tillhandahålla speciell kunskap och vägledning i dessa frågor.
- Det integrerade arbetet handlar om att på ett metodiskt bra sätt få ut kunskap och vägledning, attityder och värderingar till den ordinarie idrottsverksamheten.
- Arbetet mot trakasserier bör ses som en del av arbetet med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor.

Handlingsplanen anger ett antal åtgärder som krävs av idrotten för att vi ska kunna leva upp till den antagna policyn. För att underlätta för aktiva, ideella, anställda och deras organisationer, t ex specialidrottsförbunden, så kan RF:s handläggare och RF:s hemsida ge viss vägledning och information.

Aktiva, ideellt verksamma och anställda ska informeras eller enkelt ges tillgång till information om idrottens arbete mot trakasserier och om sina rättigheter och skyldigheter. Detta ska ske bland annat genom spridning av denna handlingsplan till alla idrottens organisationer.

Det måste vara naturligt att behandla frågor som rör trakasserier inom utbildningar och på möten och informationsträffar inom idrotten. De kan t ex tas upp tillsammans med övriga idrottsanknutna etiska och sociala frågor. Då bör framgå att den aktive, ideelle och anställda kan få vidare information och vägledning på RF:s hemsida. Det bör också informeras om det stöd som kan fås av myndigheter och andra organisationer utanför idrotten.

- RF:s policy, handlingsplan och vägledning syftar till att stödja SF i deras arbete mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.



- RF:s handläggare ska under vissa tider kunna tillhandahålla information och vägledning till stöd för SF.
- RF:s hemsida ska innehålla viss information och vägledning till stöd för idrottsorganisationer och den utsatta.
- RF ska sprida kunskap och information mot trakasserier som en del av arbetet med de idrottsanknutna etiska och sociala frågorna.
- RF:s information bör upplysa att idrottsorganisationen/arbetsgivaren kan ingripa och vidta åtgärder och sanktioner.
- RF, SF och SISU ska verka för att integrera frågorna i samband med vissa möten, konferenser och seminarier.
- SF är suveräna och har ansvaret att handlägga rapporter och anmälning rörande sexuella trakasserier.

### FÖR IDEELLA AKTIVA OCH LEDARE

#### Utbildning

Riksidrottsförbundet anser att kunskapen om sexuella trakasserier bör ingå som en naturlig del i utbildningen av ledare, tränare och aktiva på alla nivåer. Det innebär en kunskap om innehållet i idrottsrörelsens gemensamma policy och handlingsplan samt vägledning för rapportering och anmälan. Det viktiga är att så många som möjligt har kännedom om var man kan söka mer information och stöd, ifall en situation skulle uppstå. Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna har tagit fram utbildningsmaterialet *Sociala idrottsledarskap* där sexuella trakasserier ingår.

- RF och SISU Idrottsutbildarna ska verka för att sprida utbildningsmaterialet *Sociala ledarskapet* till SF, DF och SISU distrikt.
- RF, SF och SISU Idrottsutbildarna ska se till att det ges tillfällen att ta upp frågor rörande de idrottsanknutna etiska och sociala frågorna i ledar- och tränarutbildningar. Frågorna om trakasserier bör ingå som en naturlig del av detta.

Exempel på diskussion är frågeställningar att uppmärksamma tidiga igenkänningstecken på sexuella trakasserier, tränarens sociala roll som förebild, relationen tränare- aktiv, uppförande, jargong och språk, kroppskontakt.

## FÖR IDROTTENS ANSTÄLLDA

Det är naturligtvis viktigt att ansvariga personer är väl förtrogna med gällande lagstiftning som rör arbetslivet. Det är också viktigt med kunskap om hur denna lagstiftning på bästa sätt kan användas på arbetsplatsen.

- *Alla arbetsplatser:* Chefer för olika idrottsorganisationer och arbetsenheter bör ges utbildning om Jämställdhetslagen. Där regleras arbetsgivarens skyldigheter att förebygga respektive ta itu med trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen.
- *Alla arbetsplatser:* Anställda med personaladministrativa uppgifter bör ges utbildning för att kunna ge information och vägledning till den utsatta som söker hjälp mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- *Alla arbetsplatser:* Företrädare för de lokala fackliga organisationerna bör ges möjlighet att delta i utbildning som rör lagstiftning för arbetslivet.
- *Anställda eller förtroendevalda:* som ansvarar för eller arbetar med idrottens trovärdighetsfrågor bör ges möjlighet att delta i utbildning rörande trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- *Alla anställda:* bör ha kännedom om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicies som rör den aktuella arbetsplatsen.
- *Nyanställda:* bör inom ramen för introduktionen få information om de lagar som rör arbetslivet och de personalpolicies som rör den aktuella arbetsplatsen.

## VÄGLEDNING NÄR TRAKASSERIER ÄGT RUM

Vägledningen ska underlätta för den utsatta och för den organisation där trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier ägt rum. För att underlätta för aktiva, ideella, anställda samt deras organisationer, t ex specialidrottsförbunden, så kan RF:s policy, handlingsplan och vägledning, RF:s handläggare samt RF:s hemsida ge viss information och vägledning.

Felet begås alltid av den som trakasserar. Den utsatta har rätt att reagera på och agera mot sådant denna anser är kränkande. Några sätt för den utsatta är:

- Att markera att beteendet är oönskat genom att säga ifrån, eller be någon annan säga ifrån.
- Att söka stöd om det inte hjälper att säga ifrån. Att tala med någon i sin närhet som den utsatta känner förtroende för. I föreningen, specialidrottsförbundet och/eller på annan nivå inom idrotten finns personer att vända sig till, personligen eller genom ombud.
- Att skriva ned allt om det inträffade; datum, klockslag, vad som hände, eventuella vittnen och så vidare. Det är viktigt med bevismaterial om händelsen leder till en utredning. Den utsatta kan också beskriva sina upplevelser för någon närstående person som i sin tur kan skriva ner det inträffade.

Längst bak i denna handling finns information om andra organisationer som kan hjälpa den enskilde med specifika frågor, råd och mentalt stöd.

## ÅTGÄRDER VID TRAKASSERIER:

När trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier har skett anser Riksidrottsförbundet att följande ska vara vägledande i den kommande hanteringen:

- Snabbhet
- Inhämmande av yttranden från alla parter
- Diskretion
- Uppföljning

När en anmälan framförts eller en uppgift på händelse på annat sätt kommit till kännedom bör idrottsorganisationen skyndsamt ta upp den akuta situationen. Det är inte minst viktigt om kontrahenterna möts i den vardagliga verksamheten. Efter en samlad bedömning bör idrottsorganisationen besluta om den utpekade bör ta timeout tills frågan är utagerad. Den utpekade bör ges möjlighet att yttra sig innan beslut fattas.

På Riksidrottsförbundets hemsida finns viss information och rådgivning. Under vissa tider finns möjlighet att tala med en handläggare på RF som har kunskap om sexuella trakasserier. Det är emellertid svårt att ge generella råd eftersom varje fall är unikt.

### **Rapport**

Ideella/aktiva rekommenderas att rapportera till någon närstående person inom föreningen där den utsatta är verksam eller till aktuellt SF. En rapport leder till en informell lösning (se nedan).

Anställda rekommenderas att rapportera till någon kollega, särskild utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på arbetsplatsen.

En rapport leder till en informell lösning (se nedan).

### **Formell anmälan**

Ideella/aktiva anmäler i första hand till någon i den förening där den utsatta är verksam, eller till aktuellt SF. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan).

Anställda anmäler till särskilt utsedd person, någon i ledningen eller sitt skyddsombud på aktuell arbetsplats. En anmälan leder till formella åtgärder (se nedan). En formell anmälan kan också lämnas direkt till JämO (Jämställdhetsombudsmannen).

### **Polisanmälan**

Ideella/aktiva och anställda: Trakasserier av brottslig karaktär bör alltid polisanmälas (se nedan). Det betyder att RF som intresseorganisation ej är en anmälningsinstans.

Då en rapport eller anmälan sker ska de handläggas efter SF:s rutiner och eventuella riktlinjer. RF:s handlingsplan är ett stöd och en vägledning för detta. Självklart underlättar det för den utsatta, den utpekade och för den som mottar anmälan om det finns enkel tillgång till information och rådgivning. Alla idrottsorganisationer med anställda bör beakta att de omfattas av Jämställdhetslagen.

Nedan beskrivs de tre nivåerna: informell lösning (vid rapport), formell åtgärd (vid formell anmälan) och polisanmälan.

### **Informell lösning (efter en rapport om trakasserier)**

Trakasserier är ett av de känsligaste problemen som kan uppstå på en arbetsplats eller inom en verksamhet, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är viktigt ur allas synvinkel att trakasserierna upphör omgående. Om trakasserierna inte upplevs och bedöms vara av allvarlig natur kan en informell lösning vara att föredra. Det kan i vissa fall ske enbart mellan de berörda kontrahenterna eller med/genom ombud. Även en styrelse eller arbetsledning kan välja denna väg. Observera att det är den utsattes upplevelser som är avgörande, inte omgivningens tolkningar.

Barn och ungdomar rekommenderas att berätta om sina upplevelser för förälder och/eller annan vuxen person som denne har förtroende för. Barn och ungdomar har också olika jourtelefoner att tillgå (se vidare sista avsnittet). En vuxen person som får kännedom om sexuella trakasserier/ övergrepp mot barn eller ungdom ska själv ta kontakt med barnets förälder och diskutera det inträffade. Finns det osäkerhet kring detta bör man först rådgöra med någon som har vana och/ eller kunskap rörande sådana frågor (se vidare sista avsnittet).

En vuxen aktiv, ideell ledare eller anställd som har utsatts för sexuella trakasserier rekommenderas att berätta om sina upplevelser för någon person på arbetsplatsen eller inom verksamheten och med honom eller henne diskutera det inträffade. På RF:s hemsida finns information om policy och handlingsplan samt möjligheter till rådgivning.

Det bör framhållas att en person som rapporterar om trakasserier inte därmed automatiskt ger en formell anmälan mot den anklagade. Mottagare av information om trakasserierna ska iaktta tystnadsplikt om ej den utsatta begär något annat. Ett ofta fungerande sätt att få trakasserierna att upphöra är att klart och tydligt säga till den trakasserande att dennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Det kan framföras av den utsatte själv, genom närstående person eller annat ombud.

### **Formell åtgärd (efter en formell anmälan om sexuella trakasserier)**

Om den informella hanteringen inte leder till någon förändring eller om inträffade trakasserier är av mer allvarlig natur bör formella åtgärder vidtas. Detta görs direkt av den utsatta eller genom ett ombud till denna. Finns det ingen utsedd person kan anmälan lämpligen ske till en chef eller en förtroendevald person inom den organisation där aktuellt trakasserier ägt rum. Utredningen ska ske snabbt och med respekt för både den utsatta och den anklagade. Den utsatta har alltid möjlighet att ta tillbaka sin anmälan.

Detta gäller i utredningsarbetet:

- båda parter ska bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter
- uppgifter som lämnas bör skrivas ner för kontroll sekretess ska beaktas så att parternas personliga integritet skyddas
- namn och innehåll i anmälan får inte delges andra än dem som deltar i utredningen
- om den anmälda anses skyldig kan eventuella sanktioner bli aktuella (se nedan)
- formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid. Detta för att garantera att trakasserier har upphört.

Om den anmälda anses skyldig kan sanktioner bli aktuella (se nedan). Formella åtgärder bör alltid planmässigt följas upp under en tid för att garantera att trakasserier har upphört. Om det visar sig att den anklagade är skyldig kan disciplinära åtgärder såsom varning, omplacering, diskvalifikation, avstängning (ideella), uppsägning (anställda) eller polisanmälan komma att vidtas. Sanktioner kan ske då händelsen faller under föreningens stadgar, SF:s bestämmelser/stadgar eller stadgar för Sveriges Riksidrottsförbund (14 kap 2 §).

## **Polisanmälan**

Om formella åtgärder inom idrotten inte är tillräckliga kan ärendet parallellt även drivas i domstol. Har trakasserierna varit av så allvarlig art att de kan anses vara av brottslig karaktär bör det lämnas en åtalsanmälan vid lokal polismyndighet. En person som befinns skyldig kan dömas till böter eller fängelse beroende på brottets omfattning och karaktär.

## **Uppföljning**

Oavsett vilka åtgärder som vidtagits, är det viktigt att dessa följs upp för att kontrollera att trakasserierna upphört. Har det skett en formell anmälan ska arbetsgivaren eller idrottsorganisationen utföra denna kontroll.

## **Krishantering**

Arbetsgivaren eller idrottsorganisationen bör så tidigt som möjligt bedöma om den utsatta är i behov av professionell samtalshjälp och i så fall rekommendera detta. Vid allvarigare och/eller återkommande former av trakassier kan det vara nödvändigt att den skyldige bereds någon form av stöd för en beteendeförändring. Detta kan också villkoras som en del av de sanktioner som eventuellt vidtagits. Varje utredning bör närmare överväga behov och utformning av ett sådant stöd. Har händelsen blivit allmänt känd i ett större sammanhang och därmed påverkat arbetslagets eller föreningens förutsättningar att fungera kan det finnas skäl att ge stöd också för detta. Det är emellertid av största vikt att beakta integritet och tystnadsplikt.



**MER INFORMATION HITTAR DU HOS:**

**Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna**

[www.rf.se](http://www.rf.se)

[www.sisuidrottsutbildarna.se](http://www.sisuidrottsutbildarna.se)

Tel 08 - 699 60 00

**JämO**

[www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)

Tel: 08 - 440 10 60

Litteraturtips: JämOs handbok om sexuella trakasserier.

**BO (Barnombudsmannen)**

[www.bo.se](http://www.bo.se)

Tel: 08 - 692 29 50

**Bris (Barnens rätt i samhället)**

[www.bris.se](http://www.bris.se)

Barnens hjälptelefon: 0200 - 230 230

Föräldratelefonen: 077 - 150 50 50

**Rädda Barnen**

[www.rb.se](http://www.rb.se)

Tel 08 - 698 90 00

Föräldratelefonen: 020 - 786 786

**HOPP Riksorganisation mot sexuella övergrepp**

[www.hopp.org](http://www.hopp.org)

Tel: 08 - 644 03 55

Jourtelefon: 020 - 44 33 55

**Vårdguiden (Stockholms läns landsting)**

[www.vardguiden.se](http://www.vardguiden.se)





ISBN 978-91-976081-0-7



9 789197 608107

Riksidrottsförbundet



**RIKSIDROTTSFÖRBUNDET**

Idrottens Hus • 114 73 STOCKHOLM • Tel: 08-699 60 00 • Fax: 08-699 62 00  
riksidrottsforbundet@rf.se • www.rf.se