

Rutin vid kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering

I det här dokumentet finns vårt ställningstagande mot kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering och våra rutiner för att hantera det i klubben.

På Partille Ridklubb behandlar vi varandra med respekt. Vi bidrar alla till ett gott klimat genom att samarbeta. Vi accepterar inte kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering. Vi accepterar inte heller någon form av repressalier (hämnad- eller straffåtgärder) mot en person som anmäler detta eller deltar i klubbens/arbetsgivarens utredning kring det. Om någon form av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering eller repressalier ändå uppstår agerar vi enligt rutinerna i det här dokumentet.

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning. Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

En förenklad beskrivning diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier och sexuella trakasserier är en form av diskriminering.

Anmälan:

Vem eller vilka personer i klubben/arbetsplatsen kan den utsatta vända sig till? Den som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering kan alltid göra en anmälan till någon av följande personer:

- Verksamhetschef (Amy Lundh) amy.lundh@partilleridklubb.se, tel 0700-909 111
- Arbetsgivaren/styrelsen (Ordförande Malin Wallander) malin.wallander@partilleridklubb.se, 070-2005655

- För medlemmar om kontakt inte vill/kan tas direkt med verksamhetschef/arbetsgivare: Anita Nauc ler, medlem PRK, 073-2031421
- För personal: Skyddsombud på Kommunal (facket) Suzanne Schultzberg: 010-442 94 83, skyddsombud på Unionen (facket) finns också.
- Svenska ridsportf rbundets v gar att lyfta eller anmäla missförhållanden: [Vad gör jag om något händer? | Svenska Ridsportförbundet](#)

 tg rder efter anmälan - utredning:

Den som tar emot informationen ska meddela arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska sedan utreda vad som har hänt genom t ex enskilda samtal med de berörda personerna och besluta hur anmälan tas vidare i en utredning som dokumenteras.

 tg rder efter utredningen:

Om arbetsgivarens utredning visar att kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering har förekommit ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att sätta stopp för trakasserier. H r är några exempel på åtgärder som kan bli aktuella:

- Handlingsplan
- Tills gelser
- Skriftlig varning
- Omplacering
- Uppsägning personliga skäl
- Avsked
- Uteslutning ur klubben

Om utredningen visar att det inte har förekommit kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering kan andra åtgärder bli aktuella. Arbetsgivaren har ansvar för att bedöma vilka åtgärder som behövs och sedan genomföra dem och dokumentera. Arbetsgivaren kan ta stöd av sin arbetsgivarorganisation i bedömningen.

Hjälp till den utsatta:

Arbetsgivaren har ansvar för att informera den utsatta om var hen kan få hjälp och även hjälpa till med kontakten om den utsatta vill.

Om den utsatta  r personal kan få hjälp hos den företagshälsovård som vi är anslutna till. I första hand ska arbetsgivaren ta kontakt med företagshälsovården, men den utsatta kan också själv ta kontakt.

Både den utsatta och personer som medverkar i arbetsgivarens utredning har rätt att slippa utsättas för repressalier. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering, till exempel sexuella trakasserier.

Kännedom om rutinerna:

Arbetsgivaren ska se till att alla på arbetsplatsen/i klubben känner till rutinerna och vet var de finns. En genomgång av olika rutiner kan t.ex. ingå i introduktionen av nya medarbetare/medlemmar, och arbetsgivaren kan ta upp frågan regelbundet på personalmöten. Chefer och skyddsombud ska också veta vilket ansvar de har och hur de ska agera om någon anmäler kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering till dem.