



Fastställd av FS 2020-08-29

Policy gällande kränkande särbehandling och trakasserier

INLEDNING

Svenska Brukshundklubben (nedan kallad Brukshundklubben) är en inkluderande organisation som inte accepterar någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Samtliga föreningar inom Brukshundklubben ska ständigt arbeta för att förhindra kränkande särbehandling och alla typer av trakasserier. Svenska Brukshundklubbens kärnvärden, Samhörighet, Behov och Kompetens, ger ett första besked om den viktiga inriktningen i vår värdegrund.

Samhörighet där vi gemensamt formar Brukshundklubben till en framgångsrik organisation

Behov där vi lyssnar på vad medlemmar behöver

Kompetens som vi bidrar med för att leda Brukshundklubben in i framtiden.

Enligt "Policy för medlemskultur i Brukshundklubben" eftersträvas en god medlemskultur där förtal, förolämpningar eller mobbing av medlemmar eller andra inom Brukshundklubben inte ska förekomma. Dokumenten Policy för medlemskultur och Policy gällande kränkande särbehandling och trakasserier kompletterar varandra.

SYFTE

- Arbeta för ett ömsesidigt inkluderande och respektfullt klimat.
- Förebygga kränkande särbehandling och trakasserier.
- Tydliggöra ansvar och rutiner för hanterandet av kränkande särbehandling och trakasserier.

DITT ANSVAR SOM MEDLEM

Som medlem i en förening inom organisationen är du en representant för Svenska Brukshundklubben. I och med det representerar du också Svenska Kennelklubben eftersom Brukshundklubben är en av Kennelklubbens medlemsorganisationer. Det gäller såväl förtroendevalda som enskilda medlemmar. Alla medlemmar oavsett position i föreningen omfattas av att arbeta för goda relationer mellan varandra så att kränkande särbehandling och trakasserier inte uppkommer.

Alla medlemmar ska:

- Ta ett eget ansvar och medverka till att ett gott klimat råder i föreningen. Så även i samband med genomförande av aktiviteter.
- Uppmärksamma styrelsen om kränkningar eller trakasserier noterats för att undanröja dessa. Erbjud dig gärna att stödja den medlem som är eller har blivit utsatt för kränkning eller trakasserier.
- Tydligt markera sitt ogillande och avvisa ovälkomna handlingar som upplevs som kränkande, med syfte att kränkningarna ska upphöra. Exempelvis, bryt elakt spel och stoppa olämplig jargong.
- Ansvara för sina egna handlingar och därmed medverka till att inte någon utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier.

STYRELSENS ANSVAR

Styrelsen ska stödja och driva ett aktivt och medvetet arbete med föreningens värdegrund. Styrelsen ska medvetet ansvara och arbeta för det förebyggande arbetet med inkludering. Styrelsen ska ansvara för att kompetens kring frågor rörande diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling finns inom styrelsen.

Styrelsens representanter och andra förtroendevalda är extra viktiga som föredömen och förebilder. Det är agerandet i vardagen som skapar föreningens klimat och kultur. Det är viktigt att bidra till att forma normer som gynnar samarbete och skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat och även uppmuntra en öppen och ömsesidig dialog. Vidare är det viktigt att medvetet och öppet arbeta för organisationens styrande dokument så som exempelvis policyn gällande kränkande särbehandling och trakasserier samt policy för medlemskultur i Brukshundklubben så att dessa är kända för föreningens medlemmar.

Styrelsen ska:

- Organisera och planera aktiviteter i syfte att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier. Fånga upp tidiga signaler på problem. Arbeta aktivt med frågor för samverkan och mot trakasserier och kränkande särbehandling genom att dessa inkluderas i det dagliga arbetet med verksamhetsutveckling.
- Undersöka eller tillse att annan genomför undersökning skyndsamt när det gäller observerade eller anmälda kränkningar eller trakasserier. Åtgärder och insatser ska ske skyndsamt. Notera att det är den som blivit utsatt som avgör om handlingen/situationen ska anses som kränkande eller trakasserande. Den personliga upplevelsen är avgörande. Utredning kan, vid behov ske av extern part.
- Bidra till att alla medlemmar känner sig trygga i hur de ska agera vid misstänkt förekomst av kränkande särbehandling och trakasserier. Se till att medlemmar får del av riktlinjerna för kränkande särbehandling och trakasserier.
- Sätta tydliga gränser mot dåligt beteende och negativ jargong.

Praktiska råd och stöd vad styrelsen kan göra när anmälan om trakasserier har tillkännagivits, se bilaga 1.

Till dig som utsatts för trakasserier och/eller blivit kränkt.

- Säg ifrån till den som trakasserar eller kränker. Om det är svårt att säga ifrån muntligt så skriv ett brev. Behåll en kopia av brevet.
- Skriv dagbok. Anteckna datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad som sades/gjordes, hur du kände dig och hur du reagerade. Dessa anteckningar kan vara bra att ha om händelserna anmäls.
- Berätta vad som har hänt för närmsta kamrat, styrelserepresentant eller annan förtroendevald som du har förtroende för. Du kan också vända dig till en föreningscoach.
- Anmäl och begär att en utredning ska göras om personen inte slutar med sitt beteende. Anmälan görs i första hand till styrelsen. Om det inte är lämpligt kan anmälan göras till distrikts- eller förbundsstyrelse. Anmälan ska ske skriftligt.

DEFINITIONER

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera individer på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför föreningens eller organisationens gemenskap. I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som kränkande. Ett beteende eller en handling övergår till kränkande om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan vara kränkande, utan tillsägelse från den som utsatts.

Exempel på kränkande särbehandling

- Medvetet förolämpa någon.
- Medvetet frysa ut någon genom att t ex inte hälsa eller på annat sätt ignorera denne.
- Försvåra för någon, till exempel genom att medvetet undanhålla information eller lämna felaktig information kopplad till uppdrag.
- Kritisera eller förlöjliga någon inför andra.
- Kontrollera individen utan dess vetskap och med skadande syfte.
- Förföljelse i olika former.
- Förtala eller baktala en person eller dess familj.
- Att helt omotiverat ta ifrån eller förändra någons uppdrag.
- Förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagen.

Trakasserier

Trakasserier är enligt diskrimineringslagen (2008:567) ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Exempel på trakasserier

- Förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller folkgrupps egenskaper.
- Att kalla någon ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande.
- Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller i handling, som leder till att någon känner sig förnedrad, stressad eller illa till mods.

Exempel på sexuella trakasserier

- Sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord.
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Tafsande eller annan ovälkommen beröring av sexuellt slag.
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv.
- Sexistiska ord, pornografiska bilder.
- Sprida rykten om person, som handlar om sex eller kropp.

Trakasserier ska inte förekomma i vår förening!

Min hjälp är din hjälp i vår förening!

Detta kan styrelsen göra rent praktiskt vid tillkännagivande av anmälan om trakasserier

- Ta reda på fakta, finns offrets dokumentation tillgänglig?
- Dokumentera händelseförloppet. Vad hände? Vad sades? Finns vittnen?
- Ta upp som ett prioriterat ärende på styrelsemöte så snart som möjligt. Vid behov sammankalla ett extra styrelsemöte. Ärendet har högsta prioritet och bör behandlas snarast.
- Punkten kallas disciplinärende och är inte offentlig för alla.
- Gå gemensamt igenom ”Policy gällande kränkande särbehandling och trakasserier”.
- För noggranna anteckningar på mötet. Dessa är endast tillgängliga för styrelsen. Kom ihåg att informera om att det råder tystnadsplikt i styrelsen.
- Diskutera en handlingsplan för ärendet.
- Utse någon eller några i styrelsen som kontakter den som ansetts trakasserad. Om möjligt planera ett fysiskt möte på neutral mark. Det får inte vara så många personer att den kränkta känner sig i underläge. Styrelsen bör helst representeras av två personer. Den kränkta får naturligtvis också ha en vän med på träffen.
- Gå igenom dokumentet om trakasserier tillsammans och gör ett förslag på handlingsplan tillsammans. Eftersom trakasserier är olagligt finns möjligheten att polisanmäla. Om möjligt försök först reda ut så mycket som möjligt mellan den som trakasserats och representanter för styrelsen. Där bör också policydokumentet diskuteras.
- Planera för ytterligare träff med den som uppfattat sig kränkt efter att kontakt tagits med den som ansetts ha kränkt.
- Planera för en träff med den som utpekats som den som har kränkt. Här bör också två personer från styrelsen delta tillsammans.

Så snart mötena genomförts med den som uppfattat sig kränkt och den som ansetts kränkt återsamlas styrelsen för att överlägga vidare åtgärder. Samverka gärna med föreningscoach i ärendet.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER

- Arbeta transparent och förebyggande med att tala om hur ni vill ha det i föreningen. Ta upp frågan övergripande som en fortlöpande punkt på alla styrelse-, och medlemsmöten.
- Tänk på att bakomliggande orsaker till dålig social miljö och grogrund för kränkningar och trakasserier ofta beror på bakomliggande orsaker som brister i organisationen, svagt ledarskap i betydelse dålig uppföljning av beslut, ständiga förändringar och/eller gamla olösta konflikter,