



Upplands-Västmanlands Fältrittklubb

Policy och handlingsplan mot mobbning

Policy

Upplands-Västmanlands Fältrittklubbs (UVFK) styrelse, anställda och medlemmar skall aktivt arbeta för en inkluderande kultur och motverka mobbning inom klubben. UVFK skall vara en ridklubb där alla oavsett ålder, kön, religion, sexuell läggning, sexuell identitet, etnisk bakgrund eller funktionsvariation känner sig trygga och välkomna. Ingen skall heller mobbas på grund av utseende, klädsel eller ridkunskap.

UVFK accepterar inte diskriminering, mobbning, kränkningar, hot eller övergrepp¹ mot våra medlemmar eller anställda vare sig på anläggningen eller på sociala medier.

Ingen av våra medlemmar eller anställda skall utsätta någon annan medlem eller anställd för mobbning, inte heller acceptera att själv utsättas för det.

Syfte med policy och handlingsplan

Syftet med detta dokument är att klargöra UVFKs inställning till mobbning på klubben. Vi vill erbjuda ridning för alla, oavsett kunskap och nivå, som är fri från diskriminering, mobbning, kränkning, hot och övergrepp.

Syftet är vidare att skapa en trygg miljö och en ökad medveten bland medlemmar, vårdnadshavare och anställda om vad man kan göra om detta trots allt sker. Handlingsplanen skall vara ett verktyg om något av detta sker.

Föreningens mål är att:

- * styrelsen, ledare² och anställda vet vad de skall göra om något händer.
- * styrelsen, ledare och anställda vet vad som innefattas i begreppen diskriminering, mobbning, kränkningar och övergrepp är för något (se bilaga).
- * att styrelsen, ledare och anställda är införstådda med policyn och handlingsplanen och agerar utifrån denna.
- * att aktiva medlemmar vet vart man skall vända sig i händelse av diskriminering, mobbning, kränkning, hot eller övergrepp.

UVFKs styrelse är ytterst ansvarig för arbetet mot mobbning och för att handlingsplanen följs och uppdateras. Arbeta med att hantera och att förebygga mobbning kan delegeras till ansvariga anställda.

¹ Hädanefter i dokumentet refererar vi till dessa aktiviteter som mobbning.

² Med ledare avses ungdomsledare, medlemmar i ungdomssektionens styrelse samt fritidsledare.



Löpande arbete med handlingsplan och policy:

- * Handlingsplanen skall vara en stående punkt på styrelsens dagordning.
- * Handlingsplanen skall finnas synlig på anläggningen, hemsidan samt förmedlas till ledare, instruktörer, anställda, medlemmar och vårdnadshavare via aktiviteter och på hemsidan. Planen skall skickas till nya medlemmar i samband med deras välkomstbrev.
- * Handlingsplanen skall vara en stående informationspunkt på årsmötet, med särskild vikt på efterföljning, uppföljning och revidering samt skall finnas med i årsberättelsen.

Uppföljning av handlingsplan och policy:

Styrelsen, vilken är ansvarig för handlingsplanen, skall till årsmöte inkomma med en redogörelse för vilka aktiviteter kopplade till handlingsplanen som skett under det gångna året samt vid behov framlägga förslag på revidering av handlingsplanen.

Förebyggande aktiviteter

Det är viktigt att UVFK arbetar förebyggande mot mobbning och inte enbart reagerar när något händer. Olika intressenter har olika ansvarsuppgifter med detta arbete.

Styrelsen:

- Alla styrelseledamöter skall föregå med gott exempel och aktivt leva upp till UVFKs policy mot mobbning.
- Vid nyanställning skall styrelsen fastställa att personen blir informerad om föreningens värdegrund och denna policy och handlingsplan. Ansvaret kan delegeras till Akademistallmästaren.
- Alla anställda skall löpande informeras om värdegrund, handlingsplan och regler kring mobbning.
- Alla nya styrelseledamöter skall informeras om värdegrund, handlingsplan och regler kring mobbning och vilket ansvar styrelsen har.
- Styrelsen skall årligen gå igenom policy och handlingsplan mot mobbning och vid behov uppdatera dem.
- Styrelsen skall i samarbete med UVFKs ungdomssektion genomföra aktiviteter för att stärka gemenskapen inom föreningen, med särskild vikt på barn och ungdomsgrupper. Material från Svenska Ridsportförbundet, t.ex. Trygg i Stallet skall användas.

Akademistallmästare, instruktörer och övriga anställda:

- Alla anställda skall föregå med gott exempel och aktivt leva upp till UVFKs policy mot mobbning.
- Värdegrund, policy och handlingsplan skall vara en återkommande punkt då ledare och personal planerar för verksamheten, lång- så väl som kortsiktigt.



- Alla anställda är skyldig att löpande hålla sig informerade om UVFKs policy och handlingsplan mot mobbning.
- Verksamheten är ansvarig för att i samband med terminsstart skicka ut handlingsplanen och informera alla medlemmar, med särskilt fokus på barn, ungdomar och vårdnadshavare om policy och handlingsplanen mot mobbning finns.
- Verksamheten är ansvarig för att informera minderåriga medlemmars vårdnadshavare om värdegrund, policy och handlingsplan inför varje terminsstart. Detta görs som ett utskick. Ansvaret kan delegeras.
- Ansvarig för skötarverksamheten skall regelbundet ta upp frågan om mobbning på skötarmöten.

Vem skall man vända sig till om något sker?

Alla som bevittnar, uppmärksammas om, eller utsätts för diskriminering, mobbning, kränkning, hot eller övergrepp uppmanas att genast meddela ansvariga. Det kan vara medlem, vårdnadshavare eller anställd som bevittnar misstänkt mobbning, eller medlem eller anställd som utsätts för mobbning.

Följande bör göras:

- * Tala med den det berör. Om det inte går, eller känns lämpligt skall man istället meddela Akademistallmästaren eller instruktör som i sin tur informerar ansvarig enligt handlingsplan.
- * Om inte det går, skicka meddelande till styrelsen via mail.
- * Skriv ner vad som hände: datum, klockslag, plats, vad som hände, vilka som var involverade, och eventuellt vittne.
- * Vill man inte vända sig till UVFK kan man vända sig till medlemsombudsmannen på Svenska Ridsportförbundet.

Anställda som upptäcker eller blir upplysta om att något avvikande har hänt skall:

- * Bevittnar man något pågående skall man gå emellan och avbryta och tala med berörda.
- * Ansvara för att Akademistallmästaren eller ordförande omgående informeras.
- * Skriv ner vad som hände: datum, klockslag, plats, vad som hände, vilka som var involverade, och eventuellt vittne.

**Kontaktuppgifter:**

	E-post	Telefon
Ordförande: Susanne Åberg	susanne.åberg@uvfk.org	--
Akademistallmästare: Karin Agenäs	karin.agenäs@uvfk.org	070-5377572
Kontaktperson utsedd av styrelsen: xxx		
Styrelsen UVFK	info@uvfk.org	
Medlemsombudsman, Svenska Ridsportsförbundet	medlemsombudsman@ridsport.se	0220-45600



Så här agerar UVFK om något händer

Anställd/sektionsledare/förtroendevald som betar sig illa

1. Den utsatta eller den som uppmärksammat situationen kontaktar ansvarig (ordförande eller Akademistallmästare).
2. Ansvarig sektion eller personal pratar med de inblandade.
3. Styrelsen eller Akademistallmästaren har samtal med de inblandade.
4. Skriftlig varning från styrelsen.
5. a) Sektionsledare eller förtroendevald förlorar sin roll.
b) Vid diskriminering eller olaglig kränkning; uppsägning.

Vårdnadshavare som betar sig illa

1. Den utsatta eller den som uppmärksammat situationen kontaktar ansvarig (ordförande eller akademistallmästare).
2. Ansvarig sektion eller personal pratar en och en med de inblandade.
3. Styrelserepresentant eller akademistallmästaren har samtal med de inblandade.
4. Skriftlig varning från styrelsen.
5. Portad/ andra åtgärder som styrelsen utfärdar.

Barn eller ungdomar som betar sig illa

1. Den utsatta eller den som uppmärksammat situationen kontaktar ansvarig (ordförande, akademistallmästare eller ungdomssektionens ordförande).
2. Akademistallmästaren eller styrelserepresentant har samtal med de inblandade.
3. Akademistallmästaren talar med barnens vårdnadshavare samt informerar om handlingsplanen.
4. Akademistallmästare eller styrelserepresentant träffar och samtalar med alla inblandade, vårdnadshavare och barn.
5. Styrelsen beslutar om individuell lösning: byta grupp, punktmarkera, varning eller uteslutning.



Bilaga1

Definitioner av begrepp:

Mobbning

En person är *mobbad* när hen, upprepade gånger och under viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer.

Exempel från vår verksamhet:

Om någon känner att han eller hon inte får vara med i gruppen eller upplever sig utsatt på nätet (sociala medier etc.) vid flera tillfällen. Om någon inte får vara med i gemenskapen på grund av klädsel/utrustning eller häst.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är när en person upplever sig kränkt vid enstaka tillfällen. Detta kan förekomma öppet som t.ex. glåpord eller dolt som t.ex. blickar och miner.

Exempel från vår verksamhet:

Om någon öppet kritiserar en persons ridning och/eller klädsel från läktaren.

Diskriminering

Diskriminering, enligt diskrimineringslagen, är när en person missgynnas eller behandlas sämre än någon annan på grund av t.ex. kön, etnicitet, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller könsidentitet, funktionsnedsättning eller religion. Underförstått betyder det att det är något negativt för den utsatte.

Exempel från vår verksamhet:

Om någon inte får vara med i gruppen/gänget/gemenskapen på grund av t.ex. ålder eller hudfärg.