



LSUs policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling

Antagen av LSU:s styrelse 17 december 2017

Policy

Trakasserier och kränkande särbehandling är enligt lag en form av otillåten diskriminering vilket inte heller accepteras på vår arbetsplats eller i representation av vår organisation. Lagen baseras på idén om alla människors lika värde och rätt till lika möjligheter och rättigheter. Riktlinjerna gäller för alla i organisationen, oavsett ställning. LSU – Sveriges ungdomsorganisationer ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som inkluderar personligt bemötande och arbetsituation.

Definitioner

Trakasserier är enligt lagarnas definition ett negativt uppträdande i arbetslivet som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder som är förbjudna.

Med *kränkande särbehandling* avses återkommande negativa verbala eller fysiska handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt. Det kan också leda till ett utanförskap. Kränkande särbehandling riskerar också att leda till sämre arbetsresultat och samarbetssvårigheter på de enheter som drabbas.

Trakasserier och kränkande särbehandling kännetecknas av att de är ovälkomna av den som utsätts för dem. Det är den som utsätts för beteendet eller handlingen som avgör vad som är kränkande och om det kan accepteras eller inte. Den faktiska behandlingen är avgörande och även ett beteende som inte är avsiktligt kan utgöra trakasserier eller uppfattas som kränkande. Det är därför omöjligt att göra en klar och tydlig avgränsning av tillåtet och inte tillåtet beteende. En samlad bedömning av omständigheterna och hur situationen uppfattades måste göras.

Exempel på trakasserier och kränkande särbehandling är:



- Stötande och kränkande kommentarer, anspelningar, gester och uttryck t.ex. med sexuell innebörd
- Mobbning, social utfrysning
- Förlöjligande – att exempelvis utsätta en medarbetare för kränkande skämt
- Medvetna förolämpningar, kritiskt och negativt bemötande (inklusive ryktesspridning)
- Utestängande av någon ur kamratskapet på arbetsplatsen
- Kränkande beröring, ofredande och krav på sexuella tjänster
- Kränkande bilder, e-post, skärmläckare etc.

Medarbetarskap och ansvar

Kampen mot trakasserier och kränkande särbehandling kräver ett aktivt och gemensamt medarbetarskap hos alla parter inom LSU. Styrelsen, utsedda representanter till olika organ och kansliets personal och praktikanter bär ett kollektivt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön. Var och en är inom sitt uppdrag eller befattning en företrädare för barn- och ungdomsrörelsen i Sverige och skall därför bidra med ansvar för att det egna agerandet inte står i strid med denna policy eller svenska lagstiftning.

Varje medarbetare har ett ansvar att följa denna policy och svensk lagstiftning för att förebygga och motverka trakasserier och kränkande särbehandling.

Ansvaret innebär bl. a. att

- Medarbetare ska vara lyhörda för andra människors reaktioner och uppmärksam på när ett visst beteende inte välkomnas
- Var och en har en skyldighet att medverka till en god arbetsmiljö
- Var och en ska vara uppmärksamma och aktivt arbeta för inkludering och respekt

Disciplinpåföljder

En medarbetare som bryter mot riktlinjerna och som därmed åsidosätter sina skyldigheter i uppdraget/anställningen skall efter utredning meddelas eventuell disciplinpåföljd för företeelsen. I allvarliga eller vid upprepade fall kan det bli fråga om uppsägning eller avskedande.



LSUs ansvar och förebyggande åtgärder

LSU har nolltolerans för trakasserier och kränkande särbehandling. Därför är målsättningen att ingen ska känna sig kränkt eller trakasserad. Om kännedom uppkommer om trakasserier skall detta skyndsamt åtgärdas. Åtgärderna syftar till att säkerställa att det upphör omgående.

Ledningsgruppen, skyddsombudet samt arbetsutskottet informeras när kännedom uppstår om utredningsbehov. Utredningen skall ske skyndsamt och med omsorg om inblandade parter. Ledningsgruppen är operativt ansvariga för att LSU i allmänhet har en bra arbetsmiljö som bl.a. innefattar att förebygga trakasserier och kränkande särbehandling.

LSU skall tydliggöra vilka kontaktpersoner som skall vara beredda på att agera vid behov, exempelvis genom spridning av denna policy. Dessa kontaktpersoner skall vara olika personer av olika kön.

Information kring denna policy och dess handlingsplan ska ges till alla medarbetare och förtroendevalda, vid introduktioner av nyanställda och nya representationsuppdrag samt finnas tillgänglig för alla i organisationen.

Arbetsgivarens handlingsplan

1. Uppmärksamma

Den som har blivit utsatt för kränkande särbehandling/trakasserier har rätt att säga ifrån till den som kränker/trakasserar att dennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Om kränkningarna/trakasserier inte upphör eller den som är utsatt inte själv vill eller vågar ta upp saken ska den informera någon av kontaktpersonerna, se nedan.

2. Utredning

Kontaktpersonen som fått information sammankallar övriga kontaktpersoner och skapar en utredning. Den kontaktade kontaktpersonen skall vara en del av den fortsatta utredningen. Hen kallar den som misstänks till samtal för utredning av händelsen/händelserna. Misstänkt person kan stängas av från arbetsplatsen, då med bibehållen lön under utredning.



Utredning ska ske skyndsamt och med omsorg om berörda parter. Detta innebär bland annat att informationen om utredningen hålls i en begränsad grupp, dvs främst gruppen av kontaktpersoner, och att det operativt genomförs av en än mer begränsad grupp, dvs utredningsgruppen. Utredningsgruppen består förslagsvis av tre personer och rapporterar slutsatser till ledningen.

3. Åtgärd

Åtgärderna skall följa arbetsrättslig praxis.

Utredningsgruppen kan vid behov välja att knyta en kommunikator till sig. Detta sker i samförstånd med kommunikatorens arbetsledare.

Medvetandegörande för berörda parter sker genom samtal.

Medling mellan parterna skall alltid erbjudas. Vid behov bör medlingen komma från extern part.

Om utredningen visar att det som misstänks hänt är av juridiskt brottslig karaktär ska den utsatte erbjudas stöd i att genomföra en polisanmälan. Vid misstanke om brott mot barn har utredningsgruppen ett ansvar att anmäla händelsen.

Skriftlig varning, uppsägning eller avsked kan komma i fråga för den, som gör sig skyldig till kränkande särbehandling/trakasserier.

Under utredning om brott skall förtroendevalda personen stängas av från verksamhet. Förtroendevald som gjort sig skyldig till allvarliga brott mot denna policy bör ställa sin plats till förfogande. Vid behov ska arbetsutskottet ställa ut skriftliga varningar emot förtroendevalda. Arbetsutskottet beslutar om slutlig åtgärd.

Uppföljning

Händelser ska följas upp för att säkerställa att kränkningar/trakasserier upphört. I annat fall tas ställning till om åtgärd enligt punkt tre, eller annan åtgärd ska vidtas.



Kontaktpersoner

För all hantering kring dessa frågor ska du som medarbetare och som förtroendevald inom LSU i första hand vända dig till någon av nedanstående personer. Dessa personer har relevant kunskap och kompetensutvecklas regelbundet för att kunna hantera ärendet.

- ordförande
- organisatorisk vice ordförande
- närmaste chef
- generalsekreterare
- skyddsombud, eller facklig representant