



Uppförandepolicy för ledare samt handlingsplan gällande sexuella trakasserier, trakasserier samt riskbruk för Socialdemokraterna i Stockholm

Inledning och definition

Framtagandet av denna policy har skett med grund i Socialdemokraternas värdeord och framtidsplan.

Det innebär att det Socialdemokratiska framtidspartiets mål är att uppfattas som ett modernt parti med ansvarstagande förtroendevalda som ses som framtidsinriktade, kompetenta och tydliga.

Vi har tagit fram denna policy av omsorg om våra nuvarande och framtida förtroendevalda, vårt varumärke och våra medlemmar. Syftet är att främja en god organisationskultur, förebygga sexuella trakasserier och trakasserier som kan härröras till diskrimineringsgrunderna, förebygga ohälsa, riskbruk och skadligt bruk samt möjliggöra stöd och vid behov rehabilitering.

Alla förtroendevalda för Socialdemokraterna i Stockholm skriver under en kandidatförsäkran där denna åtar sig att uppträda på ett sätt som är förenligt med Socialdemokratins värdegrund. Denna policy förtydligar detta åtagande och gäller alla förtroendevalda.

Policyn och handlingsplanen omfattar all form av beteende som kan riskera att påverka organisationskulturen negativt men avser särskilt sexuella trakasserier och trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet, religiös tillhörighet samt funktionsnedsättning.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier.

Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.



När det kommer till riskbruk och skadligt bruk kan det handla om alkohol, läkemedel, illegala droger etc., men även andra former av skadligt bruk som till exempel spel. Med skadligt bruk avses ett beteende som är skadligt för hälsan, får negativa konsekvenser i sociala sammanhang och påverkar ekonomin negativt både för individ och organisation.

Representation

All representation skall ha direkt anknytning till och vara av betydelse för Socialdemokraterna i Stockholms ordinarie verksamhet och får bara ske i den omfattningen det är motiverat av verksamhetens art.

Den interna representationen genomförs som ett led i att skapa ett trivsamt arbetsklimat för goda arbetsresultat i den egna verksamheten.

Reglerna gäller oberoende av om representationen äger rum i Sverige eller utomlands.

Att partiorganisationen bekostar alkohol i samband med representation förekommer mycket sällan. Om alkohol ska bekostas i samband med representation ska detta godkännas av kommunsekreterare eller kanslichef.

Uppförandekod för ledare

Socialdemokraterna är framtidspartiet i svensk politik. Vi är det parti som samlar Sverige för att gemensamt ta itu med framtidsutmaningarna och se till att alla kan leva ett bättre liv, med frihet och framtidstro. Den som har en ledarroll har en mycket stor påverkan på organisationskulturen genom sitt sätt att vara. Ledare är inte bara den som är ordförande eller gruppleadare, utan alla vi som har ett förtroendeuppdrag – i organisationen och i folkvalda parlament samt alla som är anställda inom partiet. Tillsammans kan vi skapa den kultur som vi vill ha i vårt parti. Var och en av oss kan göra de förändringar som krävs för att komma dit.

I Socialdemokraternas stadgar, *Regler för samarbetet mellan förtroendevalda och partiorganisationerna*, stadgas följande:

”Skyldighet att uppträda på ett sätt som är förenligt med socialdemokratins värdegrund” vilket för Socialdemokraterna i Stockholm innebär

- Att agera på ett respektfullt sätt mot medlemmar, andra förtroendevalda samt alla andra du som ledare interagerar med inom ramen för ditt uppdrag
- Att agera på ett sådant sätt att du som ledare inte begår sexuella trakasserier eller trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet
- Att konsumera alkohol med omdöme då alkohol förekommer
- Att inte bruka narkotika
- Att informera om ordinerade läkemedel har en inverkan på omdöme eller beteende



Om förtroendevalda inte respekterar denna uppförandekod finns rutiner för hur detta hanteras i denna policy under rubrikerna ”Rutiner, ansvar och roller vid sexuella trakasserier och trakasserier”, ”Rutiner, ansvar och roller som vid oro för riskbruk”. Beslut om att vidta åtgärd enligt dessa rutiner fattas av kommunsekreterare eller kanslichef i samråd med arbetsutskott och gruppledare i kommun- samt landstingsfullmäktige.

Syftet är att sexuella trakasserier, trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna samt skadligt bruk inte ska skapa en negativ organisationskultur eller skada vårt förtroende hos väljarna och bilden av oss som ett framtidsinriktat, kompetent och tydligt parti.

Rutiner, ansvar och roller vid sexuella trakasserier och trakasserier

- alla medarbetare har, i relation till sitt verksamhetsansvar, ansvar för att signalera till kommunsekreterare eller kanslichef oro för att förtroendevald bryter mot uppförandekoden i denna policy. Kommunsekreterare eller kanslichef tar därefter ärendet vidare enligt handlingsplanen.
- Medlem eller förtroendevald som upplever sig utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier bör tydligt säga ifrån till den som utsätter att dennes agerande inte är välkommet samt kränkande.
- Medlem eller förtroendevald som upplever att den har utsatts för sexuella trakasserier eller trakasserier med koppling till diskrimineringsgrunderna uppmanas att kontakta kommunsekreterare, kanslichef eller ledamot i Stockholms arbetarekommuns arbetsutskott för att berätta om sin upplevelse
- Medlem eller förtroendevald som har berättat om upplevelser av sexuella trakasserier eller trakasserier och upplever att de till följd av detta utsätts för repressalier uppmanas kontakta kommunsekreterare, kanslichef eller ledamot i Stockholms arbetarekommuns arbetsutskott för att berätta om sin upplevelse
- Förtroendevalda i en grupp eller styrelse som upplever oro för en annan gruppmedlem och dess förhållningssätt till uppförandekoden i denna policy ska signalera detta till gruppledare/ordförande som i sin tur tar det vidare till kommunsekreterare eller kanslichef på arbetarekommunens expedition
- Kommunsekreterare eller kanslichef beslutar, i samråd arbetsutskott samt gruppledare, om att utreda vad som hänt samt vem som genomför utredningen. I utredningen ska samtal genomföras med den som utsätter för sexuella trakasserier eller trakasserier samt med den som upplever sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier. Samtalen ska genomföras separat.
- Samtalet med den som har sexuellt trakasserat eller trakasserat har som målsättning att denna fortsatt förstår och agerar i enlighet med uppförandekoden i denna policy samt ges möjlighet att fortsättningsvis efterleva uppförandekoden
- Efter genomförd utredning fattar kommunsekreterare och arbetsutskott i samråd med gruppledare beslut om vidare åtgärder. Åtgärder kan innefatta exempelvis att den som har trakasserat uppmanas byta uppdrag för att den som utsatts ska kunna



fullgöra sitt uppdrag eller att den som trakasserat uppmanas att avsäga sig sitt förtroendeuppdrag. Även åtgärder så som initierande av uteslutning kan vara aktuellt. Beslut om åtgärder är avhängigt det aktuella fallet och kan vara olika.

- Vid beslut om åtgärder är det särskilt viktigt att säkerställa att den som upplever sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier inte upplever att påtalet av detta innebär risk att utsättas för repressalier
- Beslut om åtgärder ska följas upp med såväl den som utsatts som den som har utsatt inom 6 månader för att säkerställa att inga sexuella trakasserier eller trakasserier har skett igen



Rutiner, ansvar och roller vid oro för riskbruk

- Alla medarbetare har, i relation till sitt verksamhetsansvar, ansvar för att signalera till kommunsekreterare eller kanslichef oro för att förtroendevald bryter mot uppförandekoden i denna policy. Kommunsekreterare eller kanslichef tar därefter ärendet vidare enligt handlingsplanen.
- Förtroendevalda i en grupp eller styrelse som upplever oro för en annan gruppmedlem och dess förhållningssätt till uppförandekoden i denna policy signalerar detta till gruppledare som i sin tur tar det vidare till kommunsekreterare eller kanslichef på arbetarekommunens expedition.
- Kommunsekreterare eller kanslichef beslutar, i samråd arbetsutskott samt gruppledare, om att ett samtal ska genomföras med den förtroendevalda samt vem som ska genomföra samtalet
- Samtalet ska resultera i att den förtroendevalda ges möjlighet att fortsättningsvis efterleva uppförandekoden gällande riskbruk.
- Samtalet följs upp senast inom 6 månader, om inte anledning finns att följa upp tidigare
- Om den förtroendevalda fortsatt inte efterlever uppförandekoden genomförs nytt samtal där den förtroendevalda uppmanas att ta time-out
- Partiorganisationen har formellt enbart rehabiliteringsansvar för anställd personal. Det kan dock i vissa fall, när det gäller förtroendevalda på heltid, finnas anledning för partiorganisationen att ta ett visst ansvar. Utifrån befintlig situation görs en bedömning av om partiorganisationen ska ta del av kostnad för rehabiliteringsåtgärd. Beslut om detta fattas av arbetsutskott/ledningsgrupp. Stöd i detta beslut söks hos extern resurs (Alna)
- Uppföljningssamtal sker igen senast efter 6 månaders time-out. Om förtroendet efter denna tid fortsatt inte finns att den förtroendevalda kan leva upp till uppförandekoden uppmanas den förtroendevalda att avsäga sig sitt uppdrag