



JURIDISKA FÖRENINGENS HANDLINGSPLAN VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH ANDRA DISCIPLINÄRENDEN

Förebyggande arbete inför evenemang

1. Alla ämbetsmän och övrig personal på evenemang ska kunna ta kontakt med evenemangets huvudansvarige på ett snabbt och smidigt sätt.
2. Det måste vara tydligt inför var evenemang vem en gäst kan ta kontakt med ifall diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier eller misstanke om dessa uppkommer. Detta bör tydligt skyltas på synligt sätt för gäster.
3. Ingen överservering enligt alkoholpolicyn får ske, detta ska all personal uppmärksammas kring.
4. Under större evenemang, exempelvis sittning, ska Serveringsansvarig eller annan lämplig ansvarig på plats tydligt upplysa deltagarna om föreningens förhållningssätt samt hantering av eventuella trakasserier.
5. För styrelseledamöter, ämbetsmän i tjänst samt annan personal föreligger rapporteringsskyldighet till ansvarig på evenemanget gällande eventuella trakasserier som personen själv sett samt om denne på annat sätt erhållit information om eventuella trakasserier.
6. Den ansvarige över evenemanget har i efterhand rapporteringsskyldighet till arbetsutskottet gällande eventuella trakasserier.

Handling av enskilda ärenden under evenemang

Framkommer det till styrelseledamot, ämbetsmän i tjänst eller annan personal att det förekommit eventuellt våld, trakasserier eller andra kränkningar under pågående evenemang ska följande åtgärder vidtas:

1. Omgående rapportering av incidenten samt inblandade parter till ansvarig över evenemanget.
2. Serveringsansvarig, eller Kassaansvarig ska i första hand svara för att sköta kontakt med larmcentral, vid behov.
3. Den ansvarige ska ta kontakt med den utsatte omedelbart om denne är kvar på platsen. Då bör ett försök att samla in relevant information om det upplevda händelseförloppet tas in samt vem som gjort sig skyldig till det påstådda våldet, trakasserier eller kränkningen
4. Den ansvarige ska även ta kontakt med den utpekade om denne är kvar på eventet för att samla in relevant information om det upplevda händelseförloppet.



5. Om den utpekade är kvar på evenemanget bör den ansvarige ta beslut om personen bör lämna evenemanget eller ej. Vid denna bedömning ska man avgöra om den utpekade utgör en risk för de andra gästerna.
6. Efter evenemangets avslut bör den ansvarige omgående kontakta arbetsutskottet gällande händelserna.

Arbetsutskottets hantering av inkomna medlemsärenden

Får arbetsutskottet kännedom om att uppförandepolicyn överträtts eller att medlem annars agerat olämpligt inleds hos arbetsutskottet ett medlemsärende. Inom ramen för ett medlemsärende ska arbetsutskottet genomföra en utredning som ska ha till syfte att klargöra frågan om någon disciplinpåföljd kan påföras. Om en person som varit utsatt för det olämpliga beteendet önskar att arbetsutskottet inte utreder ärendet ska en utredning inte genomföras om inte särskilda skäl föreligger. Utredningen ska genomföras skyndsamt. Utredningens ledamöter har tystnadsplikt och skall inte blanda in fler personer än nödvändigt för att undvika olägenheter. Utredning och beslutsfattande måste ske sakligt, objektivt och opartiskt. Ingen befattningshavare må delta i beslut, utredning eller eljest i beredningen av ett ärende som rör denne själv, någon närstående till denne eller eljest har ett personligt intresse i frågan.

I en utredning skall berörda personer höras och beredas tillfälle att yttra sig. Dessa personer skall höras inom sju (7) arbetsdagar från det att arbetsutskottet fått kännedom om den eventuellt åtgärdsgrundande incidenten i fråga. Personer inblandade i utredningen har rätt till anonymitet i den utsträckning det är möjligt med hänsyn till omständigheterna.

När en medlem agerat på ett sätt som skadar föreningen, eller i strid med föreningen Uppförandepolicy kan styrelsen besluta att:

Förklaring om att ingen åtgärd tas

- 1) Om en medlems överträdelse endast är av ringa betydelse, om ingen överträdelse begått eller om synnerliga skäl för att ingen åtgärd ska tas kan styrelsen besluta lämna förklaring om att ingen åtgärd ska tas till berörda medlemmar.

Varning

- 2) Om en medlems överträdelse bedöms vara mindre allvarlig kan styrelsen besluta att varna medlemmen. Varning ges då en person uppträtt på ett olämpligt sätt, men som inte är tillräckligt allvarligt för att beslut om avstängning eller uteslutning, och det bedöms tillräckligt för att det olämpliga beteendet inte ska upprepas. Medlemmen ska erinras om att varning är en allvarlig åtgärd, och att en varning påverkar framtida bedömningar om avstängning eller uteslutning.

Avstängning

- 3) En medlem som gjort en allvarligare överträdelse kan stängas av från all föreningsverksamhet.



- 4) Styrelsen kan i stället besluta att endast stänga av medlemmen från viss eller vissa typer av verksamhet, såsom pubar och fester, om styrelsen bedömer att det är en tillräcklig åtgärd i förhållande till överträdelsen och risken för att medlemmen begår ytterligare överträdelser.
- 5) Beslut om avstängning ska bestämmas till viss tid.

Utesluta medlem.

Avstängning och uteslutning i enlighet med 8 § i föreningens stadga är de strängaste verktygen som står till buds vid de händelser som är av den natur stadgarna anger för avstängning och uteslutning. Avstängning och uteslutning som åtgärd ska därför tillämpas mycket restriktivt. Beslut om åtgärd enligt ovan ska, efter beredning av arbetsutskottet, i första hand fattas av styrelsen. I avvaktan på styrelsens beslut äger arbetsutskottet, interimistiskt, utan medgivande från styrelsen, fatta beslut om åtgärd enligt denna policy. Berörd föreningsmedlem ska delges alla beslut rörande dennes person. Frågan skall behandlas på nästa styrelsemöte.