



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 alkoholicyn får ske, detta ska all personal uppmärksammas kring.
4. Under större evenemang, exempelvis sittning, ska SA 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. 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, trakasserierna eller kränkningen
3. 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.
4. 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.
5. 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. Detta gäller endast i den utsträckning det är möjligt med hänsyn till omständigheterna.

Då en medlem betett sig olämpligt, i strid med antagna policys eller i övrigt brister i uppförande kan styrelsen besluta i enlighet med följande:

1. Förklara att åtgärd ej skall vidtas om det konstateras att medlems agerande ej är av allvarlig betydelse eller regelöverträdelse ej begåtts eller andra synnerliga skäl för att åtgärd ej skall vidtagas föreligger.
2. Varna medlem som gjort en mindre allvarlig regelöverträdelse eller vars olämpliga beteende anses som mindre allvarligt. Varningar ges då personen uppträtt på ett olämpligt sätt men inte tillräckligt allvarligt för avstängning och uteslutning och det bedöms att en varning räcker för att det olämpliga uppträdandet inte skall upprepas. Om det olämpliga uppträdandet upprepas efter en varning bedöms det som särskilt allvarligt. Medlem ska erinras om att varningen är en åtgärd av allvarlig natur och ligger till grund för framtida bedömningar avseende eventuella avstängningar eller uteslutningar.
3. Avstänga medlem, som gjort en allvarligare regelöverträdelse, från en viss typ av verksamhet under en viss tid.
4. Avstänga medlem från all typ av föreningsverksamhet, under en viss tid.
5. 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 nästkommande styrelsemöte.