

# Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

## Övergripande

Denna policy behandlar kränkande särbehandling och sexuella trakasserier inom all verksamhet som bedrivs inom Uppsala länsförbund av Sveriges 4H (hädanefter kallat Uppsala länsförbund eller länsförbundet).

Inom Uppsala länsförbund tolererar vi ingen diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. Vi arbetar i all vår verksamhet förebyggande, men i de fall överträdelser sker har vi rutiner för hur detta hanteras.

## Vilka policyn gäller

Denna policy gäller för all verksamhet som bedrivs inom Uppsala länsförbund. Detta innebär att det gäller anställd personal, ledare, ideellt engagerade och medlemmar.

## Policyns antagande

Policyn är antagen den 15 april 2025 av Uppsala länsförbunds styrelse. Giltighetstiden är tills vidare, men en översyn av policyn och dess innehåll ska ske inom 3 år från att den godkänns.

## Vad är kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling innebär att någon, eller några, behandlas på ett särskilt sätt som kan skapa ohälsa eller att man hamnar i utanförskap. Kränkande särbehandling kan handla om att man blir diskriminerad, dåligt bemött eller utsatt för sexuella trakasserier. Eftersom kränkande särbehandling kan skapa svår ohälsa, är det väldigt viktigt att förebygga och åtgärda.

Kränkande särbehandling kan bestå av;

- Verbala kränkningar eller särbehandling – t.ex. att säga nedlåtande eller elaka saker
- Fysiska kränkningar eller särbehandling - kan handla om sparkar, slag och knuffar
- Psykiska kränkningar eller särbehandling– detta är ofta svårare att se, men det kan handla om t.ex. utfrysning, att undanhålla information eller möten, ryktesspridning eller att man omotiverat blir fråntagen arbetsuppgifter eller uppdrag. Här faller även till exempel härskartekniker, både synliga och osynliga in. Det kan röra sig om till exempel att sucka eller himla med ögonen när någon pratar, exkludera i samtal genom att alltid avbryta eller genom att aldrig titta en specifik person i ögonen.



## Vad är sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är kränkningar som anspelar på sex. Det kan exempelvis vara tafsande, skämt, förslag och blickar. Det kan också vara att man t.ex. ger ovälkomnade komplimanger och anspelningar eller ställer frågor som anspelar på sex. Det är den som utsätts som avgör om beteendet är ovälkommet och kränkande.

## Förebyggande arbete

För att motverka kränkande särbehandling och sexuella trakasserier arbetar vi utefter 4H-andan som finns att läsa på Riksförbundet samt Uppsala 4H:s hemsida. Kortfattat innebär detta att;

- Vi behandlar varandra schyst och bemöter alla med respekt och nyfikenhet.
- Vi bejakar olikheter och inkluderar alla i vår verksamhet.
- Vi är uppmärksamma på varandra, och när något känns fel tar vi upp det.
- Vi pratar inte illa om varandra bakom ryggen.
- Vi vågar säga emot när någon beter sig illa eller säger nedlåtande saker.
- Vi låter inte konflikter ligga och gro.
- Vi vidtar åtgärder när vi får kännedom om kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.

I vårt förebyggande arbete ingår också att alla anställda, medlemmar och ideellt engagerade är goda förebilder. Anställd ordinarie personal har ett särskilt ansvar över att bevaka att alla sköter sig.

Vi ser diskrimineringsgrunderna som något vägledande, vilket innebär att vi aldrig kallar varandra för olika skällsord eller använder nedsättande ord mot varandra. Vi uttrycker oss inte rasistiskt, sexistiskt, homofobt eller funkofobiskt. Vi respekterar varandras olika religioner, och påminner våra vänner, kollegor och klubbkamrater om allas lika värde.

## Ansvar

All personal, och i synnerhet de i arbetsledande ställning, har ett särskilt ansvar för att vara observanta och lyhörda för signaler kring kränkande särbehandling och ta initiativ till samtal om det behövs.

Alla händelser som uppstår ska rapporteras till ansvarig verksamhetsledare. Bedöms det som nödvändigt, ska denne alltid kontakta regionkonsulent, som i sin tur underrättar länsförbundsstyrelsen.

Ansvarig för frågor som rör ideellt engagerade och medlemmar är i första hand den verksamhet som klubbmedlemmen är ansluten till. Detta innebär verksamhetsledare gård för de klubbar som är kopplade till gårdar, och regionkonsulent för övriga klubbar. Behövs avlastning, medlande part eller om överträdelsen är allvarlig ligger ansvaret på regionkonsulent och länsförbundsstyrelse.

Ansvarig för frågor som rör anställda, oavsett anställningsform, är i första hand den person som är enhetschef på den arbetsplats det berör. Behövs avlastning, medlande part eller om överträdelsen är allvarlig ligger ansvaret på regionkonsulent och länsförbundsstyrelse. Du som anställd har alltid rätt att ta hjälp av ditt skyddsombud.



## Vad gör vi om det ändå uppstår

Om du upplever dig bli utsatt för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier, och om du vågar, så säg till personen. Berätta om varför du tar illa upp och att du vill att personen slutar med det oönskade beteendet.

Om du inte kan, eller vill, säga till själv eller om det inte får någon effekt ska du genast vända dig till organisationen. Detsamma om du får kännedom om kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier som rör andra parter.

- Anställd personal såsom ordinarie anställda, helgpersonal, kursledare och lägerledare, vänder sig till sin närmaste chef (verksamhetsledare gård eller regionkonsulent) eller sin chefs chef. Är det regionkonsulenten som står för den kränkande särbehandlingen eller sexuella trakasserier vänder du dig till länsförbundets ordförande eller Sveriges 4H:s generalsekreterare. Alla anställda, oavsett anställningstyp, har alltid rätt att vända sig till skyddsombudet eller facklig företrädare om man inte känner sig trygg med sin chef.
- Medlemmar och ideellt engagerade vänder sig till verksamhetsledare eller verksamhetsutvecklare på gård, anställd personal på länskansli eller klubb- eller länsförbundsstyrelse.

Har du uppmärksammat kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier så får andra inte utsätta dig för hämndaktioner. Förekommer detta ska du genast ta kontakt med ansvarig enligt ovan.

## Åtgärder

Ansvarig undersöker misstänkta kränkningar genom utredande samtal med berörda som dokumenteras<sup>1</sup>.

Vid konstaterad kränkning genomför ansvarig ett klargörande samtal med berörda parter (var och en för sig) som dokumenteras. Vi pratar om vad som är okej och inte, och vilka konsekvenserna blir om personen inte ändrar sitt oönskade beteende.

Om aktuellt: överenskommelser om åtgärder dokumenteras skriftligt exempelvis i handlingsplan.

Ansvarig ska genomföra en uppföljning en tid efter att samtal och handlingsplan genomförts. Tiden för uppföljning sätts i samband med samtalet.

---

<sup>1</sup> Eftersom dokumentationen kan innehålla känsliga uppgifter ska denna förvaras på ett sådant sätt att den inte kan läsas av alla i organisationen.



## Konsekvenser av misskötsel

En medlem eller ideell som missköter sig och utsätter andra för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier riskerar att bli fråntagen sitt ansvar och uppgifter, och om det är allvarligt och/eller upprepade tillfällen till och med avstängd från verksamheten. För detta ansvarar regionkonsulent och länsförbundsstyrelse.

För anställda kan följande konsekvenser bli aktuellt:

- Tillsägelser
- Handlingsplan
- Skriftlig erinran
- Omplacering
- Uppsägning personliga skäl
- Avsked

Ansvarig chef, tillsammans med regionkonsulent och länsförbundsstyrelse, ansvarar över konsekvenser kopplat till anställda.

Om det framgår att anklagelserna om kränkande särbehandling är uppenbart falska, det vill säga man har hittat på en händelse som aldrig inträffat, kan detta leda till konsekvenser för den som hittat på. För detta ansvarar regionkonsulent och länsförbundsstyrelse.

