

**Beslutsorgan**

Beslutad av: Förbundsstyrelsen  
Antagen: 2018-01-19  
Senast reviderad: 2022-10-29  
Senast fastställd: 2022-10-29

**Policyn omfattar**

Förtroendevalda nationellt samt medarbetare  
Förtroendevalda regionalt  
Förtroendevalda lokalt  
Medlemmar

# Policy för uppförandekod för Svenska Diabetesförbundet

## Inledning

Syftet med policyn för uppförandekod är att möjliggöra en god kultur inom organisationen och att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier utifrån de olika diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsnedsättning) samt för att förebygga riskbruk (definition av riskbruk finns i denna policy).

Bilaga 1: Handlingsplan och ansvarsfördelning vid trakasserier och sexuella trakasserier

Bilaga 2: Handlingsplan och ansvarsfördelning vid oro för riskbruk bland förtroendevalda/ medlemmar/anställda

## Uppförandekod

Uppförandekoden omfattar alla medlemmar, förtroendevalda och anställda i organisationen. Svenska Diabetesförbundets förtroendevalda har en särskild representativ roll och därigenom ett mycket stort inflytande över organisationskulturen genom sitt sätt att vara. Den representativa rollen omfattar alla förtroendevalda, oavsett vilket uppdrag de innehar. Detta gäller även anställda på Förbundskansliet. Tillsammans kan vi påverka vilken kultur vi vill ha i vår organisation och genomföra de förändringar som krävs för att komma dit. Ansvaret omfattar även att synliggöra felaktiga beteenden som påverkar organisationskulturen negativt.

För Svenska Diabetesförbundet gäller att du som förtroendevald och anställd skriver på en försäkran där du är skyldig att följa denna policy:

- Att agera på ett respektfullt sätt gentemot medlemmar, andra förtroendevalda, anställda samt alla som du möter och interagerar med inom ramen för ditt uppdrag.
- Att agera på ett sådant sätt så att du inte begår sexuella trakasserier eller trakasserier kopplat till diskrimineringsgrunderna.
- Att konsumera alkohol med omdöme i de sammanhang där alkohol förekommer.

- Att inte bruka illegala droger.
- Att informera omgivningen om bruk av ordinarie läkemedel har en inverkan på omdöme eller beteende.

Om uppförandekoden inte respekteras finns rutiner för hur detta hanteras i denna policy. Beslut om att vidta åtgärder enligt dessa rutiner fattas av högste tjänsteperson vid Förbundskansliet i samråd med presidiet i Förbundsstyrelsen.

## Trakasserier

Exempel på trakasserier kan vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar enligt diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur, då kallas det för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar kan också vara sexuella trakasserier. Utöver ovanstående kan några fler exempel på sexuella trakasserier vara:

- Pornografiska bilder på väggar eller i datorer
- Nedsättande skämt om kön
- Krav på sexuellt tillmötesgående

Det som avgör om det är sexuella trakasserier eller inte, är hur den som har blivit utsatt upplever situationen. Trakasserier är ett oönskat beteende. Det är den som är utsatt för trakasserier som skiljer trakasserier och mobbing från ett vänskapligt uppträdande som är välkommet och ömsesidigt.

## Riskbruk

Med riskbruk avses konsumtion av alkohol, läkemedel, illegala droger och liknande som har en skadlig inverkan på hälsan, negativa konsekvenser i sociala sammanhang, samt där ekonomin för den enskilde och organisationen påverkas negativt.

## Bilaga 1: Handlingsplan och ansvarsfördelning vid trakasserier och sexuella trakasserier

- Alla medarbetare, förtroendevalda och medlemmar har ansvar för att signalera till närmsta ordförande i lokalförening/regionförening/förbundsordförande – eller vid behov meddela högste tjänsteperson vid Förbundskansliet direkt om oro för att förtroendevald/anställd/medlem bryter mot uppförandekoden i policyn. Högste tjänsteperson ska alltid meddelas vid pågående ärenden i organisationen och tar ärendet vidare enligt handlingsplan.
- Förtroendevald/anställd/medlem som upplever sig utsatt för sexuella eller andra trakasserier bör, om det är möjligt, tydligt säga ifrån till den som utsätter att dennes agerande inte är välkommet samt kränkande. I vissa fall medger inte situationen detta, då ska ingen skuld läggas på den utsatta.
- Förtroendevald/anställd/medlem som har berättat om upplevelser av sexuella trakasserier eller trakasserier och upplever att de till följd av detta utsätts för repressalier uppmanas kontakta högste tjänsteperson vid Förbundskansliet eller medlem av presidiet i Förbundsstyrelsen för att berätta om sin upplevelse.
- Förtroendevald/anställd/medlem som upplever oro för en annan förtroendevald/anställd/medlem och dess förhållningssätt till uppförandekoden i denna policy ska signalera detta till närmsta ordförande som i sin tur tar det vidare till högste tjänsteperson vid Förbundskansliet för hantering enligt handlingsplan.
- Högste tjänsteperson vid Förbundskansliet beslutar, i samråd med presidiet i Förbundsstyrelsen, 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 skall genomföras separat.
- Samtalet med den som har sexuellt trakasserat eller trakasserat har som målsättning att denna förstår och agerar i enlighet med uppförandekoden i denna policy samt ges möjlighet att fortsättningsvis efterleva uppförandekoden.
- Efter genomförd utredning fattar högste tjänsteperson vid Förbundskansliet i samråd med presidiet i Förbundsstyrelsen beslut om vidare åtgärder. Åtgärder kan innefatta exempelvis att den som har trakasserat uppmanas att avsäga sig sitt förtroendeuppdrag. Även åtgärder som initierande av utslutning kan vara aktuellt, liksom formella varningar. Beslut om åtgärder är avhängigt det aktuella fallet och kan vara olika. Vid behov skall hjälp till polisanmälan ges.
- 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 för att utsättas för repressalier.

### Uppföljning

- 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.

## Bilaga 2: Handlingsplan och ansvarsfördelning vid oro för riskbruk bland förtroendevalda/medlemmar/anställda

- Alla medarbetare, förtroendevalda och medlemmar har ansvar för att signalera till närmsta ordförande i lokalförening/regionförening/förbundsordförande – eller vid behov meddela högste tjänsteperson vid Förbundskansliet direkt om oro för att förtroendevald/anställd/medlem bryter mot uppförandekoden i policyn. Högste tjänsteperson vid Förbundskansliet ska alltid meddelas vid pågående ärenden i organisationen och tar ärendet vidare enligt handlingsplan.
- Förtroendevald/anställd/medlem som upplever oro för en annan förtroendevald/anställd/medlem och dess förhållningssätt till uppförandekoden i denna policy ska signalera detta till närmsta ordförande som i sin tur tar det vidare till högste tjänsteperson vid Förbundskansliet för hantering enligt handlingsplan. För personalärenden sker hanteringen i enlighet med lag och rådande kollektivavtal.
- Högste tjänsteperson vid Förbundskansliet beslutar gällande förtroendevald/medlem, i samråd med presidiet i Förbundsstyrelsen, om att utreda vad som hänt samt vem som genomför utredningen. I utredningen ska samtal genomföras med den som ärendet gäller.
- Syfte med samtalet är att förtroendevald/medlem ska ges möjlighet att efterleva uppförandekoden gällande riskbruk.

### Uppföljning

- Samtalet följs upp senast inom sex månader, om inte anledning finns att följa upp tidigare.
- Om förtroendevald/medlem fortsatt inte efterlever uppförandekoden, genomförs ett nytt samtal där förtroendevald/medlem uppmanas att ta timeout.
- Uppföljningssamtal sker igen senast efter sex månaders timeout. Om förtroendet efter denna tid fortsatt inte finns att den förtroendevalda kan leva upp till uppförandekoden uppmanas den förtroendevalda att avsäga sig sitt uppdrag.