

HANDLINGSPLAN FÖR EN TRYGG VERKSAMHET

- FRI FRÅN TRAKASSERIER

*Centerpartiet Uppsala, för verksamhetsåret
2023-2024*



Centerpartiet



Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Innehållsförteckning | 1 |
| 1. BAKGRUND | 2 |
| 1.1 Definitioner | 2 |
| 1.2 Hur hänger allt ihop?..... | 3 |
| 2. SYFTEN MED HANDLINGSPLANEN | 5 |
| 3. EN VISION FÖR UPPSALAKRETSEN | 5 |
| 4. RUTIN VID TRAKASSERIER | 6 |
| 5. ANSVARSOMRÅDEN | 7 |
| 5.1 Medlemmar och förtroendevalda..... | 7 |
| 5.2 Kretsstyrelsen..... | 8 |
| 5.3 Kretsordföranden | 8 |
| 5.4 Gruppledare i kommunfullmäktige | 9 |
| 6. ÅTGÄRDER | 10 |
| 6.1 FÖRTROENDE | 10 |
| 6.2 TRAKASSERIER OCH ANDRA KRÄNKANDE BETEENDEN..... | 11 |
| 6.3 SEXUELLA TRAKASSERIER | 11 |
| 7. NATIONELLA RESURSER | 12 |
| 7.1 Centerpartiets policys | 12 |
| 7.2 Centerpartiets visseblåsarfunktion | 12 |
| 7.3 Policys övriga Centerrörelsen..... | 12 |
| 7.4 Polis | 12 |



1. BAKGRUND

I kölvattnet av #metoo antog Centerpartiets partistyrelse hösten 2017 policyn ”Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier” för partiets samlade verksamhet. Syftet med policyn var att inleda ett brett arbete inom Centerrörelsen mot sexuella trakasserier, andra typer av trakasserier och kränkande beteenden av alla slag. Nolltolerans mot sådana handlingar ska råda och policyn var ett första steg i att uppnå bestående resultat i Centerrörelsen. Ansvaret för att säkerställa att policyn efterlevs ligger på den del av organisationen som ansvarar för berörd verksamhet.

Stycken i denna handlingsplan som är markerad med **grön text** är direkt hämtade från policyn och därmed en upprepning av de krav som ställs på kretsen att efterleva.

I Centerpartiet Uppsala är det alltså kretsen, och ytterst kretsstyrelsen, som ansvarar för implementeringen och efterlevnaden av policyn. En mer detaljerad ansvarsfördelning finns under kapitel 5. Därför genomförde kretsstyrelsen, under verksamhetsåret 2021–2022, en utvärdering av verksamheten, organisationskulturen och känslan av trygghet hos alla medlemmarna inom Centerrörelsen i Uppsala kommun. Detta skedde främst genom en digital enkät som skickades ut till alla medlemmar. Genom enkäten ville kretsstyrelsen få mer kunskap om hur medlemmar uppfattade verksamheten, organisationskulturen i kretsen och förekomster av trakasserier eller kränkande särbehandling.

Den 8 mars presenterades resultatet av enkäten vid ett C-forum som särskilt fokuserade på ämnet. Medlemmar fick möjlighet att i workshop-form svara på frågor kring hur kretsen ska fungera med hänseende på organisationskultur och kretsens hantering av trakasserier eller kränkningar.

Resultatet av enkäten visade på betydliga problem med förekomst av bland annat trakasserier i form av opassande skämt, kommentarer och härskartekniker. En upplevd otrygghet i delar av verksamheten uppgavs från både medlemmar och förtroendevalda i kretsen. Dessutom framkom en bristande tillit till kretsens förmåga att hantera uppkomna händelser på ett korrekt och kompetent sätt. Medlemmar upplevde också att det finns en tystnadskultur inom kretsen som, genom tystnad, accepterar trakasserier och kränkningar.

Kretsstyrelsen har tagit medlemmarnas uppfattning gällande de problem som finns i kretsen på stort allvar och har därför beslutat att påbörja ett arbete med att få bukt på problemen, ett arbete som är tänkt att vara systematiskt och långsiktigt. Denna handlingsplan är ett viktigt steg i det arbetet. Enkäten som genomfördes för att utvärdera verksamheten, organisationskulturen och känslan av trygghet hos medlemmar inom kretsen ska nu genomföras årligen. Detta för att kontinuerligt följa upp läget, utvärdera resultatet av genomförda åtgärder och för att kunna föreslå nya åtgärder.

1.1 Definitioner

Några av de centrala begreppen för denna handlingsplan beskrivs här mer i detalj. Flera av begreppen är breda och kan överlappa varandra.

Organisationskultur: är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som finns i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden. De kan ge sig uttryck i exempelvis oskrivna regler, koder, jargong och beteenden som för den enskilde i organisation kan vara svåra att urskilja.



Kränkningar: är kränkande beteenden, det vill säga negativa handlingar riktat mot enskild person eller grupp, ibland medvetna och ibland omedvetna. Det kan exempelvis handla om miner, gester, blickar, undvikande eller ignorering, alltså sådant som kallas för psykiska kränkningar. Verbala kränkningar kan exempelvis vara kränkande ordval, ryktesspridning eller förtal. Därutöver finns fysiska kränkningar, exempelvis att gå in i någon, puttas, blockera eller på annat sätt fysiskt sabotera.

Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande.

Trakasserier: är kränkande beteenden, ibland medvetna och ibland omedvetna. Trakasserier kan riktas både mot män och kvinnor, men det är vanligast att kvinnor utsätts. Det kan handla om negativa, nedlåtande eller respektlösa kommentarer, jargong, språkanvändning relaterad till kön, som leder till att en person upplever förödmjukelse, förminskning eller förlöjligande. Det gemensamma för trakasserier är att den utsatta personen eller gruppen känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Med trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder avses ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier: avser oönskade beteenden relaterade till kön. Det kan vara fysiskt eller psykiskt och kan innefatta handlingar, uttryck eller ord som uppfattas av den utsatte som hotande, störande, nedbrytande eller kränkande av personens värdighet.

Sexuella trakasserier inkluderar därför allt från sexuella insinuationer, olämpliga kommentarer om utseende, att skicka oönskade bilder till fysiskt missbruk eller övergrepp i form av fysisk beröring eller kravställande. I vissa fall kan ren utpressning förekomma.

Förtroendevald: avser personer som har uppdrag inom Centerpartiet vald på krets-, distrikts- eller partistämman. Avser också person som innehar offentligt uppdrag på Centerpartiets mandat.

Centerrörelsen: avser Centerpartiet Uppsala och syskonorganisationerna; Centerkvinnornas avdelningar i Uppsala kommun, Centerpartiets Ungdomsförbund i Uppsala län för de delar som berör Uppsala och Centerstudenter Universitatis Upsaliensis.

1.2 Hur hänger allt ihop?

I arbetet med att säkerställa en trygg organisationskultur i kretsen för alla medlemmar så är det många olika begrepp som används, några av dessa definieras mer ingående ovan i 1.1 Definitioner. Begrepp så som organisationskultur, trygghet, trakasserier och kränkningar men även inkludering, jämställdhet och gemensamma värderingar har använts. Dessa kan tyckas vara spretiga och innefatta många olika saker som inte nödvändigtvis uppfattas som sammanhängande. Förhoppningen med detta avsnitt är att förtydliga hur alla dessa begrepp hänger ihop. Som illustrerat, övergripande, i Figur 1. nedan (lånad från organisationen Make Equal) så hänger dessa begrepp ihop i en pyramid, där en bred förekomst av mildare kränkningar i basen ger stöd för allt grövre handlingar.

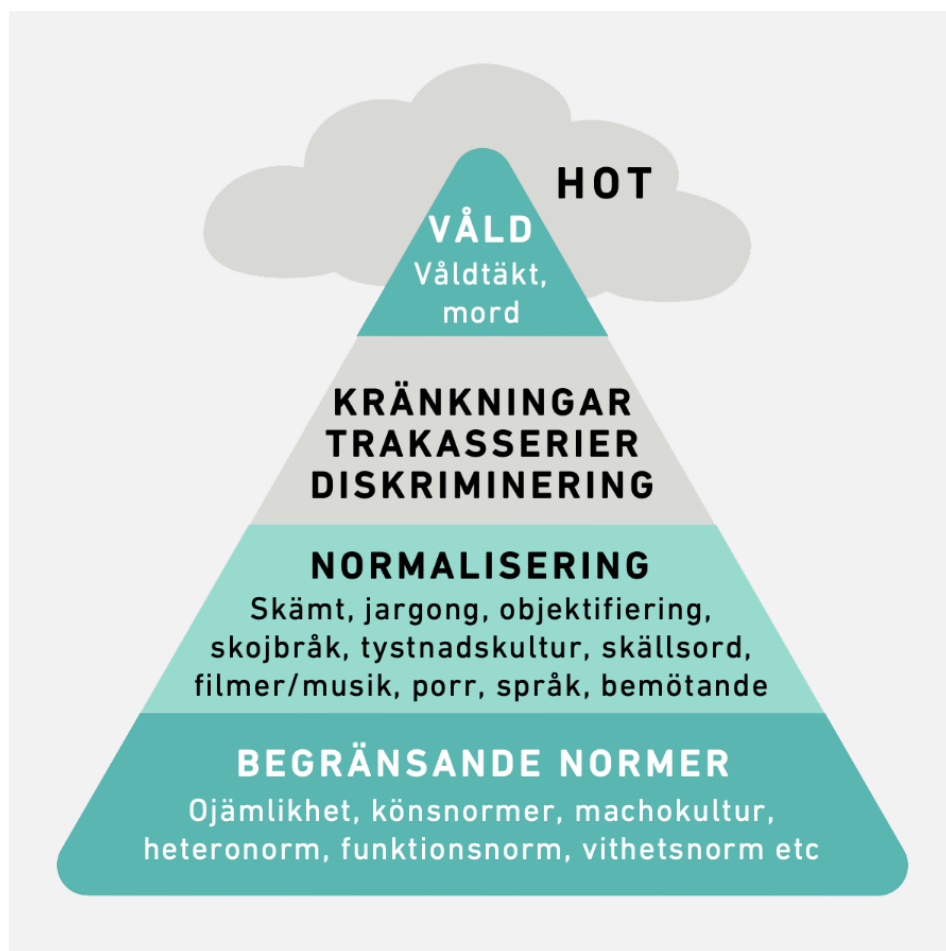
I en organisationskultur, grupp eller annat sammanhang där begränsande eller kränkande beteenden tillåts ske exempelvis mot personer av olika kön leder till att en acceptans byggs upp i gruppen över tid för små kränkande handlingar, så kallad



normalisering. Dessa små kränkande handlingar kan vara omedvetna både från gruppen och den som utför handlingarna men har en stor inverkan både på den som utsätts och gruppen i helhet. Det kan exempelvis handla om att härskartekniker, hur personer av olika kön tilltalas eller hur personer av olika etnisk tillhörighet bemöts normaliseras.

Normalisering av kränkande beteenden blir då en del av organisationskulturen. När något väl är en del av organisationskulturen så är det mycket svårare för en enskild person eller medlem att ställa sig upp och säga emot denna rådande norm. När det normaliserade beteendet eller handlingarna tillåts fortgå byggs tolerans upp i gruppen för dessa och successivt riskerar allt grövre beteenden att normaliseras. Det kan leda till att exempelvis även uttalade kränkningar, trakasserier och diskriminering kan ske i gruppen, och i längden även våld.

Så om man vill motverka risken för exempelvis trakasserier, kränkningar eller diskriminering måste man därför både agera kraftfullt när sådana händelser inträffar, och samtidigt arbeta proaktivt och långsiktigt. Detta så att organisationskulturen inte blir tillåtande för även mildare former av kränkningar, exempelvis härskartekniker. Därför är arbetet med inkludering, jämlikhet och jämställdhet så viktiga i bygget av en trygg verksamhet och organisation.



Figur 1.



2. SYFTEN MED HANDLINGSPLANEN

Denna handlingsplans övergripande syfte är att fastställa kretsen fortsatta arbete för en trygg verksamhet och organisationskultur, fri från trakasserier, i Centerpartiet Uppsala.

När handlingsplanen har antagits av Kretsstämman är den ett styrdokument för all verksamhet inom Centerpartiet Uppsala.

Mer konkretiserat:

1. Att inleda ett långsiktigt arbete med att utkristallisera gemensamma värderingar och spelregler som ska vara vägledande i kretsens organisationskultur och verksamhet som tar avstamp i en vision för Uppsalakretsen.
2. Att ta fram en rutin för kretsens hantering av händelser där kränkningar, trakasserier eller liknande har skett. Detta på ett sätt som lever upp till kretsens ansvar gentemot policyn *”Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier”*.
3. Att ge vägledning och samlad information till medlemmar och förtroendevalda gällande vilka ansvar de besitter och hur de ska agera.
4. Att peka ut konkreta åtgärds punkter som kretsstyrelsen får i uppdrag att utföra och utvärdera under verksamhetsåret.

3. EN VISION FÖR UPPSALAKRETSEN

Ett av syftena med denna handlingsplan är att inleda ett långsiktigt arbete med att utkristallisera gemensamma värderingar och spelregler som ska vara vägledande i kretsens organisationskultur och verksamhet. Ett första sätt att göra detta är att medlemmarna på stämman fastslår en gemensam vision för kretsens verksamhet och organisationskultur.

”Centerpartiets verksamhet ska vara trygg för alla. Den ska vara fri från sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

För trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling gäller nolltolerans inom Centerrörelsen. Alla medlemmar ska ha kunskap om hur trakasserier, sexuella trakasserier och andra kränkande beteenden anmäls och hanteras i kretsen.

Kretsens organisationskultur ska präglas av inkludering av alla som deltar i verksamheten. Omtanke, respekt och professionalism ska prägla hur vi interagerar med varandra. Diskussioner ska kunna vara livliga i sak utan att leda till personpåhopp, härskartekniker eller annan kränkande särbehandling.”



4. RUTIN VID TRAKASSERIER

För trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling gäller nolltolerans inom Centerrörelsen. Om sådana handlingar ändå begås av medlem eller förtroendevald inom, i anslutning till eller utanför kretsens verksamhet så ska det anmälas.

I Centerpartiets nationella policyer *”Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier”* och i *”Checklista vid trakasserier och kränkningar”* framgår konsekvenser för den som trakasserar. Dessa dokument finns att läsa för alla medlemmar på intranätet *”Connect”*.

Anmälan:

- Ska i första hand ske till kretsordföranden.
- Ska i andra hand ske till annan person i kretsstyrelsen, främst i de fall då anmälan till kretsordföranden anses olämpligt.
- Ska ske så snabbt och diskret som möjligt efter händelsen.
- Kan exempelvis vara muntlig eller skriftlig.

Efter anmälan ansvarar Kretsordföranden för:

Vid anmälan till annan person i kretsstyrelsen ansvarar denne för nedanstående i stället för kretsordföranden.

- **Att agera för att avbryta pågående händelser**
- **Att agera snabbt, diskret och försöka utreda vad som har hänt**
- Att i sin utredning följa den *”Checklista vid trakasserier och kränkningar”* som finns på Centerpartiets intranät *”Connect”*.
- **Att kontinuerligt hålla kontakt med den som utsatts för trakasserier och se till att personen får återkoppling och vet vad som händer i ärendet.**
- **Att den som utsatts ska få stöd att hantera detta. I vissa fall kan det handla om att få exempelvis professionellt samtalsstöd.**
- **Att om trakasserier är av sådan art att de är brottsliga ska de polisanmälas. Kretsen respekterar den utsattes önskemål kring detta och stöttar alltid den som vill polisanmäla.**

Vid behov ska distrikt och riksorganisationen involveras i ärendet.

Anmälan vid önskan om att vara helt anonym:

- Kan ske till riksorganisationens så kallade visselblåsarfunktion. Den på Centerpartiets intranät *”Connect”* eller genom att maila: *”visselblasare @centerpartiet.se”*.



5. ANSVARSOMRÅDEN

5.1 Medlemmar och förtroendevalda

Medlemmens ansvar:

Varje medlem har genom sitt medlemskap i Centerrörelsen tagit ställning för våra grundläggande värderingar om alla människors lika rätt och värde. I det ligger även ett personligt åtagande att agera i enlighet med detta och därmed inte själv kränka eller trakassera någon. Medlemskapet innebär också ett ansvar för organisationen och därmed ett ansvar att säga ifrån om någon agerar på ett sätt som bryter mot våra grundläggande värderingar.

- Att föregå med gott exempel genom att bidra till en positiv organisationskultur. Exempel på detta kan vara att bidra till ett positivt samtalsklimat, vara tolerant inför åsikter annorlunda än sina egna, visa uppskattning och respekt mot andra personers insatser, stora som små. Det inkluderar också hur man exempelvis hälsar på varandra och att man skämtar utan jargong och liknande som kan uppfattas som kränkande.
- Att markera mot eller om möjligt avbryta trakasserier eller kränkande beteende riktat mot någon annan.
- Att rapportera trakasserier, sexuella trakasserier eller andra kränkande handlingar i första hand till kretsordföranden och i andra hand till annan person i kretsstyrelsen, främst i de fall då anmälan till kretsordföranden anses olämpligt

Förtroendevaldas ansvar:

Förtroendevalda har ett särskilt ansvar att i alla sammanhang föregå med gott exempel, både internt och externt, i vår verksamhet såväl som utanför vår verksamhet. Det gäller även i debatter, meningsbyten och i sociala medier.

- Att föregå med gott exempel genom att bidra till en positiv organisationskultur. Exempel på detta kan vara att bidra till ett positivt samtalsklimat, vara tolerant inför åsikter annorlunda än sina egna, visa uppskattning och respekt mot andra personers insatser, stora som små. Det inkluderar också hur man exempelvis hälsar på varandra och att man skämtar utan jargong och liknande som kan uppfattas som kränkande. För förtroendevald är det också viktigt att man hälsar på och välkomnar alla medlemmar, särskilt nya medlemmar.
- Att markera mot eller om möjligt avbryta trakasserier eller kränkande beteende riktat mot någon annan.
- Att rapportera trakasserier, sexuella trakasserier eller andra kränkande handlingar i första hand till kretsordföranden och i andra hand till annan person i kretsstyrelsen, främst i de fall då anmälan till kretsordföranden anses olämpligt.
- Att ha kunskap om gällande policys och rutiner vid trakasserier och kränkande handlingar.



5.2 Kretsstyrelsen

Kretsstyrelsen ansvarar för kretsens verksamhet mellan stämmorna. Där med har också kretsstyrelsen ansvar för tryggheten för de personer som vistas i verksamheten och att den är fri från trakasserier och kränkande behandling.

Kretsstyrelsens ansvar:

- Att policyn *”Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier”* efterlevs.
- Att utföra och följa upp de åtgärds punkter som kretsstämman beslutat om för verksamhetsåret, under 6. i denna handlingsplan.
- Att inför ordinarie kretsstämma utvärdera åtgärds punkterna i handlingsplanen och till stämman föreslå åtgärds punkter som ska genomföras kommande verksamhetsår.
- Att vid planering och genomförande av verksamhet beakta hur den främjar en positiv organisationskultur, inkludering och motverkar trakasserier och andra kränkande beteenden.
- Att informera medlemmar, förtroendevalda och personal om de policys och den rutin som finns för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och andra kränkande handlingar.
- Att den årliga enkäten skickas ut till medlemmarna i kretsen och för att resultatet behandlas och presenteras för medlemmarna.
- **För anställda inom kretsen har kretsstyrelsen alltid ett särskilt ansvar** för att säkerställa att de har en god arbetsmiljö.
- Att ta emot anmälningar från medlemmar eller andra personer angående misstänkt trakasserier, sexuella trakasserier eller andra kränkande handlingar och föra vidare dessa till kretsordförande. I de fall då det anses olämpligt att föra vidare dessa till kretsföranden ska den personen i kretsstyrelsen själv fullfölja rutinen som normalt utförs av kretsordföranden.

5.3 Kretsordföranden

Kretsordföranden leder kretsstyrelsens arbete. Kretsordföranden är också den som har huvudansvaret för att agera mot sexuella trakasserier, trakasserier och andra kränkande beteenden inom kretsen.

Kretsordförandens ansvar:

- Att säkerställa att kretsens verksamhet drivs med en positiv organisationskultur där alla närvarande känner sig inkluderade.
- Att säkerställa att våra förtroendevalda i kretsen agerar på ett professionellt sätt mot vår personal, medlemmar och andra intressenter, externa föreningar och liknande.
- Att den gemensamma värdegrund och spelregler som kretsen har satt upp även gäller och efterlevs i kretsens verksamhet och i kretsstyrelsens interna arbete.

Vid anmälan till annan person i kretsstyrelsen ansvarar denne för nedanstående i stället för kretsordföranden:

- Att ta emot anmälningar från medlemmar eller andra personer angående misstänkt trakasserier, sexuella trakasserier eller andra kränkande handlingar.
- **Att agera för att avbryta pågående händelser.**
- **Att agera snabbt, diskret och försöka utreda vad som har hänt.**



- Att i sin utredning följa den "Checklista vid trakasserier och kränkningar" som finns på Centerpartiets intranät "Connect".
- **Att kontinuerligt hålla kontakt med den som utsatts för trakasserier och se till att personen får återkoppling och vet vad som händer i ärendet.**
- **Att den som utsatts ska få stöd att hantera detta. I vissa fall kan det handla om att få exempelvis professionellt samtalsstöd.**
- **Att om trakasserier är av sådan art att de är brottsliga ska de polisanmälas.**
- Att föra vidare ärendet till andra nivåer och organ inom Centerpartiet och i den mån så krävs samordna dessa.

5.4 Gruppledare i kommunfullmäktige

Gruppledaren i kommunfullmäktige ansvarar för den kommunalpolitiska verksamheten, alltså den verksamhet som inte anordnas av kretsstyrelsen, inom kretsen och att den genomförs på ett sätt som är förenligt med kretsens stämmobeslut. Gruppledaren leder partiets representanter i kommunfullmäktige, nämnder och styrelser (den så kallade stora KF-gruppen) samt arbetsleder politiska tjänstemän och har därmed ett ansvar för deras arbetsmiljö.

Gruppledarens ansvar:

- Att säkerställa att den kommunalpolitiska verksamheten drivs av en positiv organisationskultur där alla förtroendevalda, och medlemmar i erforderlig grad, känner sig inkluderade.
- Att säkerställa att våra förtroendevalda (stora KF-gruppen) agerar på ett professionellt sätt mot våra tjänstepersoner, både i partiet och i kommunen, och andra intressenter, externa föreningar och liknande.
- Att de gemensamma värdegrund och spelregler som kretsen har satt upp även gäller och efterlevs i stora och lilla KF-gruppen. KF-gruppen kan komplettera sina egna spelregler och arbetssätt, exempelvis genom en arbetsordning.
- Att förtroendevalda och personal inom Centerpartiet Uppsalas kommunalpolitiska verksamhet får kunskap om gällande policys och rutin vid sexuella trakasserier, trakasserier och andra kränkande beteenden
- Att informera om konsekvenser för den med förtroendeuppdrag som utsätter annan för sexuella trakasserier, trakasserier och andra kränkande beteenden
- Att informera kretsordföranden vid händelse av eller misstanke om att sexuella trakasserier, trakasserier eller andra kränkande beteenden har förekommit och be kretsordförandens att föra processen vidare. I de fall då det anses olämplig att föra vidare den informationen till kretsföranden ska antingen gruppledare själv, eller uppdra annan person i kretsstyrelsen att, fullfölja rutinen som normalt utförs av kretsordföranden.
- Att policyn "Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier", partiets "HR-policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling" samt denna handlingsplan efterlevs för partiets politiska tjänstemän i kommunen.



6. ÅTGÄRDER

Denna handlingsplans åtgärdsförslag är en avgörande del av kretsens långsiktiga arbete för en trygg verksamhet och en organisationskultur i linje med kretsens, i denna handlingsplan, uttryckta visionen. Antalet åtgärder som ska genomföras under ett verksamhetsår behöver ha en omfattning som möjliggör för kretsstyrelsen och kretsen att arbeta med dem ordentligt. Därför listas inte nedan alla åtgärds punkter som kan eller bör implementeras på längre sikt. Det är kretsstyrelsens ansvar att inför varje ordinarie kretsstämma utvärdera genomförda åtgärder under verksamhetsåret och föreslå nya åtgärder till det nya verksamhetsåret. Vissa åtgärder kanske bara behöver finnas med i handlingsplanen ett år medan andra punkter kommer att kräva ett fokus från kretsen under en längre tid. Det är också viktigt att åtgärder så långt som möjligt är mätbara för att arbetet med inkludering, trygghet och mot trakasserier ska vara systematiskt och kretsen ska kunna följa arbetets utveckling och resultat.

Nedanföljande åtgärds punkter är de som kretsstyrelsen föreslår ska genomföras under verksamhetsåret 2023-2024 och riktar in sig på tre övergripande men också grundläggande områden. Områdena har valts utifrån enkätens resultat och vilka faktorer som är viktiga för att alla medlemmar ska känna trygghet i verksamheten.

Kretsstyrelsen har därefter valt följande åtgärds punkter inom respektive prioriterat område att arbeta med under kommande verksamhetsår.

6.1 FÖRTROENDE

I enkäten framkom att många medlemmar har en bristande tillit till kretsens förmåga att hantera uppkomna händelser på ett korrekt och kompetent sätt. Medlemmar upplevde också att det finns en tystnadskultur inom kretsen som, genom tystnad, accepterar trakasserier och kränkningar.

Detta är mycket olyckligt och en viktig anledning till att denna handlingsplan har tagits fram. Dels är det olyckligt att den som utsatts för exempelvis trakasserier inte vill eller inte tror att det gör någon skillnad att berätta, dels blir det då svårare för kretsen att åtgärda de problem som finns. Därför är det en prioritering att stärka medlemmars förtroende för kretsens hantering så att medlemmar vågar anmäla eller säga ifrån kring sådant de upplever som fel. Förtroende är något som byggs upp över tid, men förhoppningen är att kretsens ökade fokus på dessa frågor samtidigt som rutiner och policys efterlevs ska öka medlemmarnas förtroende.

Förslag på åtgärder:

1. Det ska finnas en stående punkt där det kort påminns om rutinen vid sexuella trakasserier, trakasserier och andra kränkande beteenden på alla medlemsmöten, så som C-forum, kretsstämmor och liknande.
2. Visionen för Uppsalakretsen ska finnas med som ett stående inslag i kretsens kommunikation med medlemmarna, så som inbjudningar, event, månadsbrev och liknande.
3. Det ska finnas som en stående punkt om detta arbete på alla kretsstyrelsemöten.



6.2 TRAKASSERIER OCH ANDRA KRÄNKANDE BETEENDEN

I enkäten framkom att många medlemmar har en bristande känsla av trygghet i vissa delar av kretsens verksamhet. Det har också uppkommit som ett problem under valrörelsen. Trakasserier och kränkande behandling leder till att medlemmar som utsätts eller bevittnar sådant inte känner sig trygga och inte längre vill delta i kretsens verksamhet. Små kränkande handlingar kan vara omedvetna, till exempel vissa härskartekniker, men det leder till en normalisering av kränkande beteenden som då inkluderas i organisationskulturen och riskerar att leda till grövre trakasserier.

Så om kretsen vill motverka risken för exempelvis trakasserier, kränkningar eller diskriminering måste man både agera kraftfullt när sådana händelser inträffar, och samtidigt arbeta proaktivt och långsiktigt. Detta så att organisationskulturen inte blir tillåtande för även mildare former av kränkningar.

Förslag på åtgärder:

1. En uttalad nolltolerans för alla former av trakasserier och kränkande behandling på alla evenemang, interna som externa
2. Alla anmälda händelser ska kontinuerligt återkopplas av kretsordföranden, eller annan person i kretsstyrelsen i de fall kretsordförande anses olämplig, till den som utsatts om vad som händer i ärendet.
3. Mötesordningen för kretsens stämmor ska ses över. En talares talartid bör upphöra om hen använder personpåhopp eller börjar diskutera utifrån en motdebattör (eller annan persons) person.
4. På alla stämmor ska det finnas en punkt för diskussion bland medlemmarna om kretsens gemensamma värderingar och vision för kretsens organisationskultur.
5. Medlemmarna ska utforma gemensamma mötesregler att användas vid kretsens möten och annan verksamhet.
6. Varje möte ska ha en utsedd mötesledare som ansvarar för att mötesregler efterlevs och att trakasserier och kränkande behandling inte tillåts.

6.3 SEXUELLA TRAKASSERIER

I enkäten framkom att många medlemmar har upplevt eller bevittnat någon form av sexuella trakasserier inom kretsens verksamhet, även i närtid. Alla former av sexuella trakasserier är oacceptabla och en nolltolerans råder mot sådant beteende. Samtidigt är det förödande mot kretsens verksamhet och långsiktiga politiska arbete om det tillåts fortgå. Ingen medlem eller förtroendevald ska känna osäkerhet kring hur kretsen ska hantera en situation där någon form av sexuellt övergrepp skett.

Förslag på åtgärder:

1. Den gällande nolltoleransen mot sexuella trakasserier ska förtydligas genom kretsens arbete och rutiner.
2. Alla personer som får förtroendeuppdrag ska utbildas i gällande policys och handlingsplan med avseende på sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande beteenden. De ska också informeras om rutinen vid uppkomna händelser.



7. NATIONELLA RESURSER

7.1 Centerpartiets policys

"Centerpartiets verksamhet ska vara trygg och fri från trakasserier"

Finns att läsa på länken nedan eller på Centerpartiets intranät *"Connect"*.

<https://www.centerpartiet.se/download/18.332174141778ef654773f2c/1615283727286/Policy%20g%C3%A4llande%20Centerpartiets%20verksamhet.pdf>

7.2 Centerpartiets visseblåsarfunktion

Centerpartiets visseblåsarfunktion nås på partiets intranät *"Connect"* eller genom att maila *"visseblasare @centerpartiet.se"*.

7.3 Policys övriga Centerrörelsen

Centerpartiets ungdomsförbunds (CUF) samlade policys finns att läsa på länken nedan eller på Centerpartiets intranät *"Connect"*.

<https://www.centerpartiet.se/download/18.1cbd433e1835365051f8d5/1663688009432/CUFs-strategier-och-policys-2022-2023.pdf>

Centerstudenters (CS) samlade policys finns att läsa på länken nedan eller på Centerpartiets intranät *"Connect"*.

<https://www.centerpartiet.se/connect/start/syskonochinternationellt/centerstudenter/material/policyochriktlinjer.4.a97aea61631fdb9a25db5.html>

7.4 Polis

Handlingar som är av brottslig art ska polisanmälas.

Vid pågående sexuella övergrepp kontaktas telefonnummer 112, annars telefonnummer 114 114.