

Riktlinjer i samband med konflikt, diskriminering och kränkande behandling

Syfte

Att ge Riksförbundet HjärtLungs förtroendevalda, medlemmar och övriga deltagare stöd och vägledning i hur situationer kan hanteras vid meningsmotsättningar och konflikter samt misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling.

Grundläggande principer

Alla som verkar inom Riksförbundet HjärtLung förväntas behandla varandra respektfullt och bidra till en trygg och en inkluderande miljö för olika människor och där olika åsikter får uttryckas på ett sakligt och konstruktivt sätt. Vi eftersträvar ett aktivt lyssnande och lärande för att reda ut situationer vid meningsmotsättningar och konflikt och finna lösningar. Vår verksamhet bygger på principen om alla människors lika värde vilket innebär att varje medlem, förtroendevald och deltagare ska bemötas med respekt och ges möjlighet att vara delaktig utifrån sina förutsättningar.

Om någon upplever sig utsatt för konflikt, diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska denne inte behöva hantera situationen ensam. Vid större konflikter och misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling ska situationen tas på allvar av föreningen och hanteras skyndsamt.

Att engagera sig i vår förening

Riksförbundet HjärtLungs verksamhet bygger på ideellt engagemang från medlemmar och förtroendevalda. Genom olika erfarenheter, kunskaper och perspektiv bidrar de till en värdefull och inkluderande verksamhet för personer med hjärt-, kärl- och lungsjukdom i hela landet.

Föreningen formas av dem som engagerar sig. Förtroendevalda företräder medlemmarna och medlemmarna ska ha möjlighet att involveras och påverka föreningens arbete. Stadgar och styrdokument visar vem som har ansvar och mandat i organisationen.

Om meningsmotsättningar och konflikter uppstår

I föreningslivet kan meningsmotsättningar och konflikter uppstå. Om situationen påverkar samarbetet behöver den hanteras tidigt och respektfullt av de berörda parterna, vilket kan ske på olika sätt.

Meningsmotsättningar eller konflikt bör hanteras i respektfull dialog mellan de som berörs. Att inte ta tag i konflikten gör det ofta sämre längre fram för arbetsmiljön i föreningen.

Vid behov kan föreningen begära rådgivande stöd från länsföreningen eller förbundet. De kan ge råd och vägledning i ärendet. Stödet kan till exempel bestå av råd om hur situationen bör hanteras, stöd i att tolka riktlinjer och styrdokument samt vägledning om när andra riktlinjer ska användas.

Länsförening eller förbund kan ge rådgivande stöd, men övertar inte ansvaret för ärendet.

Vid meningsmotsättning eller konflikt bör berörd part:

1. Ta direkt kontakt med den som berörs och söka dialog tidigt, lyssna på varandra respektfullt och håll fokus på sakfrågan.
2. Ta stöd av föreningens styrelse eller annan lämplig funktion i föreningen om situationen kvarstår.
3. Vid behov begära rådgivande stöd från länsförening eller förbund.

Om diskriminering och kränkande behandling

Alla medlemmar ska bemötas med respekt och känna trygghet. En meningsmotsättning är inte i sig diskriminering eller kränkande behandling.

Diskriminering, trakasserier, hot, repressalier och kränkande behandling accepteras inte. Uppgifter om sådana situationer ska tas på allvar, hanteras skyndsamt och med respekt för alla berörda.

Vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling bör följande steg användas:

1. Om det är tryggt och lämpligt, sök dialog tidigt direkt med berörd och håll fokus på sakfrågan.
2. Ta stöd av föreningens styrelse eller annan lämplig funktion om situationen kvarstår eller behöver hanteras av fler.
3. Informera länsföreningen och förbundet som kan ge rådgivande stöd.

4. Vid misstanke om allvarliga oegentligheter används förbundets riktlinjer för oegentligheter och visselblåsarfunktion. Om någon i förbundsstyrelsen eller ledningen berörs finns instruktion för hantering kring det där.

Förebyggande arbete

När allvarligare konflikter, diskriminering eller kränkande behandling med mera uppstår, är det viktigt att förbundet får kännedom om situationen. Det ger oss möjlighet att ge råd, se återkommande mönster och arbeta förebyggande. Olika erfarenheter kan användas i stödmaterial, utbildning och vid erfarenhetsutbyten för oss som lärande organisation.

Våra styrdokument ger vägledning

Riksförbundet HjärtLungs styrdokument ger stöd i frågor om ansvar, bemötande och hur vi vill agera som organisation. De kan vara vägledande i samband med ovan situationer. Dokumenten finns på vår webb.

Stadgarna beskriver organisationens ändamål, demokratiska struktur, ansvar och beslutsordning. Finns olika kapitel för olika nivåer.

Uppförandekoden beskriver hur vi förväntas bemöta varandra och andra och bidra till en trygg och respektfull miljö.

Varumärkesplattformen beskriver våra värderingar, vårt uttryck och hur vi vill uppfattas som en god företrädare för organisationen.

Verksamhetsinriktningen beskriver förbundets prioriteringar och mål för verksamheten för en fyraårsperiod.

Internationella konventioner genom FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) hittar stöd för respekt och vår tonalitet.

Vad menar vi med olika begrepp?

För att riktlinjerna ska vara tydliga använder vi några återkommande begrepp.

Diskriminering är när en person blir missgynnad eller kränkt i kombination att det har samband med en av de sex diskrimineringsgrunderna. Bristande tillgänglighet och sexuella trakasserier är också diskriminering.

Hot eller repressalier innebär att någon utsätts för påtryckningar, negativa följder eller hot om negativa följder, exempelvis för att personen har sagt ifrån, påtalat missförhållanden eller medverkat i en utredning.

Konflikt uppstår när motsättningen påverkar samarbetet, relationerna eller föreningens arbete.

Kränkande behandling är ett agerande som gör att någon känner sig nedvärderad, utsatt eller illa behandlad, även om det inte behöver ha samband med en diskrimineringsgrund.

Meningsmotsättning är en tydligare skillnad i uppfattning där parterna kan ha svårt att komma vidare.

Meningsskiljaktighet innebär att personer tycker olika i en fråga.

Sexuella trakasserier är ett ovälkommet beteende av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med en diskrimineringsgrund.