

Policy för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling samt andra arbetsmiljöproblem inom Finansförbundets förtroendevalda organisation

Inledning och syfte

Om förtroendevald i samband med sitt fackliga förtroendeuppdrag för Finansförbundet upplever till exempel arbetsmiljöproblem, diskriminering, kränkning, mobbing et cetera, alternativt om klubb eller koncernklubb upplever problem enligt ovan kring den förtroendevalde, bör det skyndsamt hanteras i enlighet med föreliggande policy.

Målgrupp

Föreliggande policy gäller inte medlemmar – när medlem upplever ovanstående ska lokal klubb kontaktas eller, när det inte är möjligt, förbundskansliet som då upprättar ett besvärssärendet för vidare hantering i förbundsstyrelsen. Policyn gäller heller inte vid fall där förtroendevald upplever ovanstående från arbetsgivaren.

Genomgående gäller att förbundets högsta ledning alltid kan kontaktas om det av någon anledning inte fungerar att vända sig till närmaste nivå i organisationen.

Agerande för att efterleva policyn

Nedanstående hanteringsordning beskriver det ansvar som åligger berörda parter inom Finansförbundets olika delar av den förtroendevalda organisationen. Om anmälan görs och berörda parter inte kommer överens ska frågan lyftas till Finansförbundets presidium*.

Alla förtroendevaldas ansvar vid kännedom eller misstanke om någon som helst form av kränkande beteende inom Finansförbundsorganisationen är att säga ifrån för egen eller för annans räkning och att lyssna till den som upplever sig utsatt. Önskar denne hjälp, lyfts ärendet vidare till ordförande i klubb/koncernklubb.

Förtroendevald som upplever sig utsatt bör, om möjligt, klargöra för den/dem man anser sig utsatt av, hur det kränkande beteendet upplevs och att det ska upphöra. Företagshälsan eller annan förtroendevald kan vara ett stöd. Känns det svårt att konfrontera, eller beteendet inte upphör, informera närmaste klubbordförande.

Klubbstyrelseordförandes ansvar vid kännedom eller misstanke är att inhämta information och ha dialog med berörda parter. Enas inte parterna om åtgärd/lösning lyfter ordförande ärendet till ledamot eller ordförande i koncernklubben, för stöd i dialogen. Om koncernklubb saknas lyfts ärendet till Finansförbundets presidium*.

Koncernklubbsordförandes ansvar vid kännedom eller misstanke är att inhämta information och föra dialog med berörda parter. Enas inte parterna om åtgärd/lösning informerar koncernklubbsordförande Finansförbundets presidium* för stöd i dialogen.

Om någon av parterna anser att tillräckliga åtgärder inte har vidtagits, lyfts frågan till Finansförbundets presidium* för vidare hantering.

Samtliga händelser av kränkande särbehandling eller trakasserier ska förutom det som anges i denna policy rapporteras i enlighet med bankens interna rutiner för arbetsmiljöincidenter.

Dokumentation: Dialogen och alla åtgärder som parterna enas om ska dokumenteras.

Gäller frågan ordförande för klubb eller koncernklubb faller ovan beskrivet ansvar på vice ordförande.

* (ordförande, alternativt 1:e vice eller 2:e vice ordförande i Finansförbundets styrelse).

Ansvars- och beslutsförhållanden

Förbundsstyrelsen har det yttersta ansvaret för policyn och har delegerat till kanslichefen ansvaret för att reglerna i föreliggande policy är kända i den förtroendevalda delen av organisationen som omfattas. Kanslichefen ansvarar för att reglerna i policyn är kända av samtliga anställda på förbundskansliet.

Policyn antogs av förbundsstyrelsen på FS 14–22, 2022-12-15.