

Alternativets samværspolitik med tilhørende handlingsplan

Vedtaget af Hovedbestyrelsen den 4. maj 2023 og revideres herefter efter hvert ordinære landsmøde

Alternativets samværspolitik bygger på en holdning om, at sexisme og krænkende adfærd skal forebygges gennem en god og sund kultur i organisationen. Vi ønsker en åben og gennemsigtig struktur, der forholder sig til magtstrukturer og en tryk og professionel håndtering af eventuelle oplevelser. I Alternativet skal alle folkevalgte, frivillige og ansatte føle sig trygge i alle sammenhænge.

Samværspolitikken består af to dele; en kultur- og værdibaseret samværspolitik og en handlingsplan for krænkelser. Samværspolitikken bygger på Alternativets værdier og beskriver normer for samvær, og handlingsplanen udgør den handlingsanvisende del med henblik på konkret forebyggelse og håndtering af u hensigtsmæssig og krænkende adfærd.

Samværspolitik

Nærværende samværspolitik er udviklet med udgangspunkt i vores seks kerneværdier, og i den kultur, de værdier og de normer der er grundlaget for alt arbejde i Alternativet, uanset hvor i partiet man befinder sig. I Alternativet er samværspolitikken vores fælles ramme for, hvordan vi omgås hinanden både i organisation og parti og dermed også i vores samarbejde med andre. Samværspolitikken gælder for alle dele af Alternativet, og den gælder på ethvert tidspunkt (til hverdag og fest). Samværspolitikken er opdelt i tre afsnit: Å's holdning til krænkelser, magtstrukturer i Å og Å's kerneværdier.

Alternativets holdning til sexisme, seksuel chikane og anden krænkende adfærd

I Alternativet accepterer vi ikke sexisme, seksuelle krænkelser eller på anden måde grænseoverskridende adfærd. Har du oplevet noget af ovenstående, så opfordrer vi dig til at snakke med nogen om det og meget gerne tage handling på oplevelsen som beskrevet nedenfor. Indtagelse af alkohol kan aldrig være en undskyldning for udvisning af krænkende adfærd. Principielt mener vi i Alternativet, at den krænkede selv ejer sin krænkelse – føler man sig krænket, er man blevet krænket. En krænkelse kan være utilsigtet, men skal altid tages og behandles seriøst.

I Alternativet lægger vi os op ad Ligebehandlingslovens definition af sexchikane, som lyder: "når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed,

navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”.

Arbejdspsykologisk forskning skelner dertil mellem kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed og seksuel tvang:

- Kønskrænkende adfærd, sexismen, (sjofle eller nedsættende kommentarer om ens køn, udelukkelse fra aktiviteter pga. køn eller seksuel overbevisning - dette gælder også virtuelt).
- Uønsket seksuel opmærksomhed, sexchikane (uønskede gentagne tilnærmelser, kontaktforsøg eller berøringer mv.) – er IKKE det samme som gensidig flirt.
- Seksuel tvang og overgreb (afkræver seksuelle ”tjenester” til gengæld for belønning om ansættelse, lønforhøjelser, forfremmelser, voldtægt og forsøg derpå mv).

Der kan også være tale om et seksuelt overgreb, selvom krænkeren ikke rører ved ofret. Et ikke-fysisk seksuelt overgreb er fx, hvis krænkeren blotter sig for ofret, tvinger ham eller hende til at se pornografiske billeder eller film eller til at klæde sig af.

Den krænkende adfærd er karakteriseret ved mangel på gensidighed og samtykke.

Krænkede adfærd kan have endog meget alvorlige psykologiske konsekvenser for den krænkede, og vi tager denne slags sager meget alvorligt i Alternativet. At en krænkelsessag kan ”skade partiet”, må under INGEN omstændigheder og på ingen måder negativt påvirke en seriøs og professionel håndtering af sagen.

Magtstrukturer i Å

Forudsætningen, for at kunne forebygge og håndtere sexismen og krænkende handlinger, er, at man som medlem eller ansat er opmærksom på de indbyggede og mulige asymmetriske magtstrukturer, der til enhver tid er i en organisation:

- Man skal undlade at lægge an på eller flirte med personer, som man er i en magtposition overfor. Er man i tvivl, om hvorvidt man er i en magtposition overfor vedkommende, skal man lade være.
- Er man fysisk eller aldersmæssigt overlegen, har man et særligt ansvar for ikke at agere intimiderende. Man har et særligt ansvar, når man som voksen og moden person omgås unge. Vi skal sikre et trygt miljø, som unge kan være politisk aktive i.

Roller i Alternativet, der kan ses som magtfulde i forhold til andre, og hvor man derfor har et helt særligt ansvar i forhold til egen adfærd:

- Ingen ansatte i ledende stillinger i Alternativet må indgå i en seksuel relation til medarbejdere på sekretariatet. De må på samme vis heller ikke indgå i seksuelle relationer med andre, som de har en direkte samarbejdsrelation til. Der skelnes mellem at være ansat og frivillig. Ansatte følger sekretariatets politik på området.
- Politiske valgte medlemmer må ikke udnytte deres magtposition til at opnå seksuel relation med medlemmer, frivillige og ansatte, der arbejder direkte for dem i deres valgkampagner og politiske arbejde i øvrigt.

- Tillidsvalgte må ikke indgå i seksuelle relationer med medlemmer, der er under 18 år. Ligeså må tillidsvalgte ikke udnytte deres position til at opnå seksuel relation med medlemmer eller samarbejdspartnere, som de via deres tillidsvalgte rolle har en direkte magtrelation til.
- En ung i ÅU og en ung i Å kan godt have en seksuel relation til hinanden, forudsat at deres indbyrdes relation er magtfri jf. afgrænsningerne ovenfor.

Å's kærneværdier i relation til krænkelser

Mod: Det skal aldrig kræve mod at sige fra eller bede om hjælp, hvis man oplever, eller er vidne til sexisme og krænkende handlinger, så det skal være tydeligt for alle medlemmer, hvor man trygt kan henvende sig. Det kan derimod kræve mod at påtage sig ansvaret, hvis man selv har udtrykt sexisme, eller har begået krænkende handlinger.

Generøsitet: Vores kultur skaber en ramme, hvor betænksomhed og imødekommenhed er til stede sammen med gensidig respekt for den enkeltes grænser og oplevelser, da mennesker har forskellige perspektiver.

Gennemsigtighed: Det skal være tydeligt, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever krænkende handlinger, og hvordan en henvendelse bliver behandlet samt af hvem.

Ydmyghed: Alle har et ansvar for at skabe og vedligeholde en tryk og inkluderende kultur, hvor alle kan deltage ligeværdigt i en klar forventning om at egne og andres personlige grænser respekteres.

Empati: Vi ser forskelligt, på de oplevelser vi har, og derfor må vi forsøge at sætte os i den andens sted og se verden derfra.

Humor: Vi understøtter en kultur, hvor omgangsformen gerne må være munter, men ikke på bekostning af andre.

Handlingsplan for krænkelser

Handlingsplanen her beskriver, hvordan vi forebygger, og hvordan vi handler, hvis et medlem eller en ansat oplever sig krænket, eller hvis man ser nogen krænke andre. Herunder beskrives, hvor man kan gå hen med sin henvendelse, hvordan den håndteres, hvad der kan være af efterspil, samt hvordan der tages læring fra en henvendelse. Handlingsplanen er opdelt i tre afsnit: Forebyggelse, Håndtering og Læring. I denne del af politikken er det de helt konkrete handlinger, vi har fokus på. Vores værdier og holdninger er beskrevet i politikken ovenfor og gentages derfor ikke her i handlingsplanen.

Forebyggelse af krænkelser

I Alternativet tror vi generelt på den gavnlige effekt af forebyggende foranstaltninger og derfor også konkret, når det gælder uønskede krænkende adfærd. Alternativets ansatte og medlemmer har et fælles ansvar for at fremme en kultur, der understøtter en gensidig accepteret adfærd på tværs af magtforhold og organisation. Det ansvar kan man tage på

sig, når man er bekendt med nærværende politik. For de, der har særlige roller, skal der samtidig gennemgås et kursus, begge dele beskrives herunder.

Forebyggelsen starter der, hvor alle dele af Alternativet bliver bekendt med denne politik, får den drøftet og taget den til sig.

Derfor:

- HB skal efter hvert landsmøde, og når et nyt HB er trådt sammen, drøfte denne politik og herunder også tage stilling til, om politikken skal revideres. HB skal sikre sig, at politikken kontinuerligt præsenteres for organisationen.
- Sekretariatet skal én gang årligt drøfte politikken og sikre sig, at man arbejder forebyggende for at undgå krænkelser. Ligeså skal sekretariatet sikre sig, at alle nyansatte i starten af deres ansættelse får politikken præsenteret (arbejds miljø).
- Stor- og lokalkredse skal sætte sig ind i politikken, og de skal sikre sig, at aktive medlemmer, herunder såvel tillidsvalgte som politisk valgte i deres kreds, er bekendte med det særlige ansvar, de har.

I afsnittet om magtstrukturer er der defineret en række roller, som via den magt, de har, samtidig har et særligt ansvar for deres ageren i forhold til at fremme en organisationskultur, hvor seksuelle krænkelser ikke forekommer. Der tilrettelægges et kursus om vores samværs politik, så det er tilpasset, hvor i organisationen man har hjemme. På kurset gennemgås politikken, herunder det værdisæt den er bygget på, samt de magtrelationer man indgår i og det ansvar samt den adfærd og håndtering, der følger med. Det er sekretariatet, der har ansvaret for, at kurset gennemgås. Kursusindhold kan udvikle sig over tid og skal derfor beskrives mere konkret. Rammen vil dog altid være, at det år man er valgt, skal man på kursus. Storkredse og lokalforeninger har et ansvar for at tilmelde deres nyvalgte til kurset.

Da markante aldersforskelle naturligt skaber en ulige magtfordeling imellem to personer, er det blevet besluttet i forebyggelsesøjemed, at hoved-, storkreds- og lokalbestyrelser kan bede om indhentelse af børneattester for ansatte eller frivillige, hvis der er aktive børn under 15 år i organisationen.

Håndtering af krænkelser

I dette afsnit gør vi op med den tavshed, der alt for ofte ligger over oplevelser med seksuelle krænkelser og anden krænkende adfærd. Her beskrives tydeligt, hvor man kan henvende sig, hvordan henvendelsen behandles, hvordan man som den der henvender sig behandles, hvordan en sag kan undersøges, og hvilke konsekvenser en krænkende handling kan have for krænkeren.

Det er samtidig vigtigt at slå fast, at behandlingen af en sag sker med så få personer inddraget, som det overhovedet er muligt i respekt for de involverede parter. Det hele starter dog med et ansvar: Vores fælles ansvar for hinanden.

Hver enkelt af os har et ansvar for at skabe et miljø, hvor seksuelt krænkende handlinger ikke finder sted. Det har vi i den måde, vi er omkring hinanden på, den måde vi agerer på,

hvis vi overskrider en andens grænser, og den måde vi agere på, når vi er vidne til en situation, som vi selv oplever som krænkende.

Det er vigtigt at have for øje, at vi har forskellige grænser, og at det, der for den ene er en uskyldig flirt, for den anden kan være en grænse, der er overtrådt. Det er altid den, der oplever en hændelse, der bestemmer, hvad der efterfølgende skal ske. Den beslutningsret kan ingen tage fra den person, heller ikke et velmenende vidne – og derfor:

- Det er altid ok at sige fra, hvis man oplever tilnærmelser eller andre krænkelse.
- Har man oplevet sexisme eller krænkelse, skal det være tydeligt for alle medlemmer, hvor man kan henvende sig og få hjælp.
- Enhver er ansvarlig for egen handling og dermed ansvarlig for ikke at overskride andres grænser. Er man i tvivl, så lad være.
- Har man i sin ageren overskredet en andens grænse, skal man forholde sig ansvarligt dertil.

Hvordan behandles en henvendelse? Den, der oplever en krænkende handling, eller er vidne til en krænkende handling, skal trygt kunne henvende sig til Alternativet og her være sikker på, at en henvendelse altid tages alvorligt og behandles i fortrolighed. Derfor er ansvaret for håndtering af henvendelserne lagt på få hænder i en uafhængig kontaktinstans. Man kan ved oplevelser af krænkende handlinger henvende sig til:

- Sekretariatschefen (<https://alternativet.dk/om-os/organisationen/sekretariatet>)
- Å's udpegede tillidsperson (<https://alternativet.dk/personer/hovedbestyrelsen>) fra hovedbestyrelsen

Med den krænkedes accept kan de to personer sparre med hinanden og sammen sikre, at enhver henvendelse behandles som beskrevet i denne politik. Det sker hele tiden i tæt kontakt med den krænkede og med den krænkede parts behov og ønsker i centrum.

Den krænkede part og dennes behov kommer altid først og først derefter partiets. Et medlem der oplever sexisme, seksuelle krænkelse eller grænseoverskridende adfærd kan altid henvende sig og få talt sin oplevelse i gennem, finde frem til hvordan den skal behandles mv. Hensynet til den, der er blevet krænket, vægter altid tungest. Vi vil understøtte en proces, hvor den krænkede part oplever at blive taget alvorligt og respekteret. Omfanget og detaljegraden af information, om den konkrete hændelse der deles, defineres udelukkende af den, der har oplevet krænkelsen. Det sikres, at den krænkede part til enhver tid kan inddrage en person efter eget ønske i processen. Alt efter graden af krænkelsen iværksættes de nødvendige tiltag, i samarbejde med den krænkede part.

Rammen om en henvendelse:

- Samtale med kontaktpersoner og afdækning af hændelsen.
- Aftaler med den krænkede om, hvad der skal ske. Dette sker såvel mundtligt som skriftligt
- Tilbud om en samtalerække
- Afdækning af omfanget af krænkelse
- Afdækning af alvorlighedsgraden
- Afdækning af, hvorvidt den krænkende part skal inddrages og hvordan (Dialogrådet kan evt. inddrages med mediation)

- Ved seksuelle overgreb og tvang skærpes tilgangen og med accept fra den krænkede part inddrages center for voldtægts ofre og foretages politianmeldelse. Der tilbydes samtale med ekstern psykolog betalt af Alternativet.

Konsekvenserne for den krænkende person afhænger af alvorlighedsgraden og omfanget af krænkelserne og kan føre til en påtale eller eksklusion fra partiet. Hvis hændelsen har en karakter, der taler for en politianmeldelse, så vil den uafhængige kontaktinstans stå klar til at vejlede anmelderen i denne proces.

Alle ansatte på sekretariatet er beskyttet af den arbejdsretlige lovgivning, og det er sekretariatschefen, der har ansvaret for dette. Hvis sekretariatschefen er part i en krænkelssag inddrages Hovedbestyrelsens forperson og partiets politiske leder som ansættelsesmyndighed.

Læring

Alternatives samværs politik revideres umiddelbart efter hvert landsmøde, og som input til denne proces udarbejder de to personer i den uafhængige kontaktinstans et fortroligt læringsdokument fra det forgangne års krænkelssager. Dette dokument skal selvfølgelig fremstå i en 100% anonymiseret form.

Nærværende samværs politik er blevet til via en intern og involverende proces, men har i højere eller mindre grad også ladet sig inspirere af fagkundskab på området og andre politiske partiers herunder Alternativet Aarhus' samværs politik.