

Handläggare
Johanna Wistedt

Datum
2020-08-28

Beslutad av förbundsstyrelsen den 6 oktober 2020

Nationella riktlinjer för hantering och förebyggande arbete gällande sexuella övergrepp på barn

Sexuella övergrepp är sexuella handlingar som görs mot någon, inför någon eller som en person får någon annan att göra, mot den utsatta personens vilja. Om man är under 15 år har ingen äldre tonåring eller vuxen rätt att göra något sexuellt med eller mot en, även om man själv vill eller tar initiativ. Det är brottsligt. Ett barn har inte heller rätt att ta på ett annat barn mot dess vilja.

1. Hyresgästföreningen **ska** utforma sin verksamhet så att sexuella övergrepp inte kan förekomma. Ensamarbete med barn **ska** inte förekomma i hyresgästföreningens verksamheter.
2. Hyresgästföreningen **ska** vid erbjudande om anställning begära att personer som har regelbunden och direkt kontakt med barn och ungdomar ska visa upp ett begränsat utdrag ur belastningsregistret.
3. När information om ett misstänkt sexuellt övergrepp framkommer vilar ansvaret för hanteringen av frågan på ansvarig chef eller styrelse och ordförande. En sakkunnig på förbundskontoret finns behjälplig.
4. Gäller det en händelse av brottslig karaktär ska den polisanmälas. Även en anmälan till kommunens socialtjänst bör göras. Här är det viktigt att upprätthålla en hög nivå av diskretion för alla inblandades skull.
5. Redan i ett tidigt skede ska en plan för krishantering och information/kommunikation i ärendet upprättas.

6. Ska man arbeta med barn eller ungdomar, oavsett om man är anställd eller förtroendevald, ska man ha genomgått utbildningen ”Trygga möten” innan. Ett intyg/diplom från utbildningen ska uppvisas innan arrangemanget påbörjas.

Arbetsgivaransvar

Arbetsgivaren har ett ansvar att förhindra sexuella trakasserier och övergrepp. En arbetsgivare ska polisanmäla fall där det misstänks att någon anställd begått ett brott av sexuell karaktär. Arbetsgivaren måste dock alltid göra en avvägning om en beskriven situation är brottslig eftersom det i sig kan vara ett brott att sanningslöst tillskriva någon en brottslig gärning. Detta kallas för falsk tillvitelse.

Om misstanken gäller anställd personal ska närmaste chef

- Anmäla ärendet till polisen och socialtjänsten.
- Informera förvaltningschef/verksamhetschef
- Stänga av berörd person under den tid som utredningen pågår.

En arbetsgivare kan bara säga upp en anställd om det finns saklig grund. Vad som utgör saklig grund för uppsägning av personliga skäl avgörs genom rättspraxis. Saklig grund för uppsägning av personliga skäl kan vara misshandel, hot om våld, stöld, sexuella övergrepp m.m. Arbetsgivaren har i dessa fall ansvar för att utreda om det finns saklig grund för uppsägning, något som i förlängningen kan komma att prövas i arbetsdomstolen. Följande alternativ finns för arbetsgivaren:

- **Uppsägning pga personliga skäl.** Enligt LAS §7 ska uppsägning från arbetsgivaren vara sakligt grundad. Handläggningen av en uppsägning sköts av HR-enheten.
- **Avsked.** Beslut om avsked som fattas av HR-enheten, måste föregås av noggrann handläggning. (Se LAS §7). I denna handläggning ingår bland annat underrättelse, varsel, överläggningar mm enligt LAS §18.