

Samvær og kultur i ungdomspolitiske fællesskaber

DELRAPPORT 1:

Redskaber til arbejdet med samvær og kultur i politiske ungdomsorganisationer - En værktøjskasse fra Børns Vilkår og Sex & Samfund

Juni 2021

Forord

Sex & Samfund og Børns Vilkår har udarbejdet en værktøjskasse, der indeholder en række redskaber, forslag til inspiration og anbefalinger til, hvordan man kan skabe en tryk samværskultur med plads til alle i ungdomspolitiske organisationer - og hvordan man kan handle, hvis der alligevel sker krænkelser og overgreb.

Værktøjsskassen samler viden fra Børns Vilkårs og Sex & Samfunds undersøgelse (hovedrapport) om samvær og kultur i politiske ungdomsorganisationer. Undersøgelsen baserer sig på 1.169 spørgeskemabesvarelser og 22 kvalitative interviews med medlemmer og ledere.

Børns Vilkår og Sex & Samfund har også ladet sig inspirere af de politiske ungdomsorganisationers vedtagne samværspolitikker, fagfolk og andre organisationer og institutioner, der har arbejdet med at skabe politikker og anbefalinger for samvær, trykke fællesskaber og håndtering af krænkelser.¹

Da det er forskelligt, hvordan den enkelte ungdomsorganisation er organiseret, og hvilke ressourcer og muligheder der er til rådighed, er værktøjsskassen tænkt som et idékatalog, hvor man kan "plukke" frit af det, der giver mening.

Børns Vilkår og Sex & Samfund anbefaler, at ledere og medlemmer af politiske ungdomsorganisationer arbejder sammen om at skabe en tryk kultur for *alle* medlemmer. Det indebærer også, hvordan man kan håndtere eventuelle episoder, hvor medlemmer oplever, eller overværer, grænseoverskridende adfærd og kultur.

Netop fordi det er forskelligt, hvor mange ressourcer og muligheder der er til rådighed, anbefaler vi, at Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) påtager sig enkelte, vigtige opgaver, der kan understøtte deres medlemsorganisationers ønske om at skabe en sund samværskultur.

Det betyder, at:

- DUF bør stille uvildig, faglig kompetent, gratis, anonym rådgivning til rådighed.
- DUF bør stille en whistleblowerordning til rådighed.
- DUF bør tilbyde relevant lederuddannelse til lederne i de politiske ungdomsorganisationer.
- DUF bør stille relevant juridisk materiale til rådighed.

Med anbefalingerne ønsker Børns Vilkår og Sex & Samfund at sætte fokus på, at værdier i en ungdomsorganisation skal skabes i fællesskab og praktiseres af alle. Sker det, understøttes det vigtige, ungdomspolitiske arbejde, og det bliver en tryk arena for alle unge at indtræde i. Det er et fælles ansvar samtidig med, at der også hviler et særligt ansvar på ledelsens skuldre. Redskaber, forslag og anbefalinger i værktøjskassen henvender sig til alle medlemmer af en politisk ungdomsorganisation, samt aktører, der i større og mindre grad er involverede i samværet og kulturen i de ungdomspolitiske fællesskaber: Menige medlemmer, ledere, Dansk Ungdoms Fællesråd, folketingspolitikere m.fl.

Indhold

Udvikling af en samværspolitik	6
Samværspolitik: Et redskab til at forebygge grænseoverskridende adfærd.....	6
Repræsentation er vigtig, når man udvikler en samværspolitik - vær opmærksom på forskelle i magtforhold	6
Værktøj til ledere: Sådan kan I udvikle en repræsentativ samværspolitik i fællesskab med medlemmerne	7
Skab fælles forståelser for 'trygge fællesskaber' når I udvikler samværspolitikken	8
Værktøj til ledere: Brug værdier som afsæt til at definere kulturen i fællesskaberne	8
Indhold i en samværspolitik.....	10
Samværspolitikken bør rammesætte, hvilke grænser der gælder	10
Tjekliste: Det skal en samværspolitik som minimum indeholde:.....	10
Alkoholkulturen i samværspolitikken	11
Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for alkohol:.....	12
Alkoholkultur for medlemmer under 18 år	13
De digitale fællesskaber	13
Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for digital adfærd og digitale fællesskaber.....	14
Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for kærestereationer	15
Implementering og vedligehold af samværspolitikken	16
Skab bevidsthed om samværspolitikken: Brug den aktivt og genbesøg den.....	16
Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfund anbefaler, at I udarbejder retningslinjer for, hvornår samværspolitikken skal revideres	16
En samværspolitik skal leve og anvendes aktivt.....	17
Tværpoltiske arrangementer: Forebyggelse og håndtering af personsager.....	17
Arrangementer på tværs	18
Henvendelser og sagsbehandling	19
Man skal vide, hvem man kan gå til.....	19
Hvordan kan man håndtere henvendelser om grænseoverskridende handlinger?	19
Hvad kan man henvende sig om?	19
Anbefalinger til lokale og nationale ledere: Modtag personen, der henvender sig med respekt – og følg altid op på henvendelser	21
Skab et trygt rum i samtaler med personer, som har oplevet grænseoverskridende handlinger.....	21

Inspiration til samtalen: Start med at tale om, hvordan I bedst skaber det trygge rum	22
Hvad er vigtigt at være opmærksom på i samtalen?	22
Hvordan følger man op?	23
Når der skal ske en sanktionering	24
Anbefalinger til ledelsen: Når en person i organisationen skal sanktioneres	24
Når medlemmer oplever noget grænseoverskridende	25
Hvornår kan jeg henvende mig?	25
Hvem kan jeg henvende mig til?	25
Se i jeres organisations samværspolitik, hvem du kan henvende dig til. Vurdér, hvem du vil føle dig mest tryk ved.	25
Hvordan henvender jeg mig?	25
Skal det være ulovligt, før jeg kan henvende mig?	25
Hvor kan jeg hente støtte?	26
Hvad sker der, når jeg har henvendt mig?	26
Du skal ikke stå alene	26
Afrunding.....	27
Slutnoter	28

Udvikling af en samværspolitik

Samværspolitik: Et redskab til at forebygge grænseoverskridende adfærd

En samværspolitik er vigtig for at forebygge grænseoverskridende adfærd. Det er vel-dokumenteret, at hvis man som organisation eller arbejdsplads vil forebygge fx grænseoverskridende adfærd, er det nødvendigt at have tydelige politikker og retningslinjer på området. Det er derudover vigtigt, at ledelsen går forrest, og gør det tydeligt – i både ord og handlinger – at grænseoverskridende adfærd ikke accepteres.

Når mange mennesker er samlet, som man jo ofte er det i en politisk ungdomsorganisation, kan en samværspolitik hjælpe til med, at alle kan føle sig trygge og inkluderet i fællesskabet. En samværspolitik er et værktøj, der signalerer og beskriver, hvordan I ønsker, at fællesskaber i jeres organisation skal være. Den er med til at definere og rammesætte, hvad der er okay og ikke okay.

Samtidig kan en samværspolitik hjælpe med at understøtte, at ansvaret for at sige fra over for grænseoverskridende kultur og adfærd, ikke alene ligger på skuldrene af det enkelte medlem. Det kan nemlig være svært at sige fra, særligt i fællesskaber, man gerne vil være en del af.

Repræsentation er vigtig, når man udvikler en samværspolitik – vær opmærksom på forskelle i magtforhold

Når det kommer til repræsentation og mangfoldighed i de politiske ungdomsorganisationer ved vi, at kvinder og minoritetsetniske personer generelt er underrepræsenterede i politiske ungdomsorganisationer. I undersøgelsens hovedrapport finder vi desuden nogle uligheder ift. disse grupper, der er værd at være opmærksomme på, når man skaber de inddragelsesprocesser, der skal udvikles og implementeres i en samværspolitik. Undersøgelsen viser fx:

- at kvinder, LBGT+ medlemmer og minoritetsetniske medlemmer trives mindre og er mindre trygge end andre medlemmer.
- at medlemmer med en høj ansvarspost i højere grad trives end andre medlemmer i organisationen.

Samværspolitikken har til formål at bidrage til, at *alle* medlemmer har en god og trykoplevelse af at være i organisationen. Derfor er det vigtigt, at alle bliver hørt og inddraget, når samværspolitikken udvikles.

Udvikles samværspolitikken af en homogen gruppe af medlemmer, risikerer organisationen at have "blinde vinkler" ift. nogle af de sociale udfordringer, der kan være på spil.

Værktøj til ledere: Sådan kan I udvikle en repræsentativ samværspolitik i fællesskab med medlemmerne

Der vil ofte være asymmetriske magtforhold imellem medlemmer af ungdomsorganisationen, men det er ikke altid synligt, at der er disse forskelle. Som leder har du ansvaret for, at I udvikler en samværspolitik i organisationen, på baggrund af synspunkter og erfaringer på tværs af køn, seksualitet, handicap, etnicitet, alder m.m. På den måde sikrer I, at samværspolitikken også afspejler de udfordringer, der måske er mere usynlige for majoriteten af organisationens medlemmer.

Som leder har du ansvaret for, at alle medlemmernes stemmer bliver hørt, når I formulerer samværspolitikken. Det er dog ikke ensbetydende med, at det er dig, der skal facilitere inddragelsesprocesserne med medlemmerne – men du skal sørge for, at det sker.

Her er nogle forslag til, hvordan man kan inddrage medlemmer og skabe en repræsentativ samværspolitik.

- **Nedsæt et forum:** I kan inddrage en gruppe repræsentanter af organisationens medlemmer på tværs af køn, seksualitet, handicap, etnicitet, alder m.m., som kommer med input til samværspolitikken.
- **Gennemfør repræsentative fokusgruppeinterviews:** Inddel medlemmerne i grupper, og lyt til deres ønsker for samværet og kulturen. I kan lave homogene grupper, hvor alle i gruppen har samme magtpositioner eller sammensætte blandede grupper for at sikre repræsentativitet.
- **Fordel taletiden systematisk:** I kan inddrage medlemmerne til et møde, hvor I fordeler taletiden systematisk og ligeligt blandt medlemmer med forskellige magtpositioner, for at sikre, at alle kommer til orde.
- **Tænk over tale-rækken:** Man kan udarbejde en model for dialog og diskussion, hvor ledende medlemmer, eller andre i en magtfuld position, først udtaler

sig sent i diskussionen, så de ikke påvirker menige medlemmer i en bestemt retning.

- **Indhent skriftlige input:** I kan opfordre medlemmer til at sende skriftlige input til samværspolitikken. Det kan evt. være anonymt, så medlemmer ikke sender til jer i ledelsen, men til en udvalgt person, der formidler budskaberne på vegne af medlemmerne.
- **Skab trygge rum:** Giv medlemmerne mulighed for at komme til orde ved at skabe en tryk atmosfære. Små diskussionsgrupper er for nogen mere trygt end at udtale sig i plenum. I kan også arrangere møder, der kun er for medlemmer, som kun ønsker at tale med hinanden om specifikke emner.

Skab fælles forståelser for 'trygge fællesskaber', når I udvikler samværspolitikken

Alle mennesker har brug for at høre til og føle sig som en del af et fællesskab. En politisk ungdomsorganisation er et særligt fællesskab, hvor man kan møde ligesindede, der har samme interesser som en selv. Mange vil måske få en stærk og positiv følelse af, at man hører til, og at "*man passer ind*".

I en politisk ungdomsorganisation kan normerne for, hvad der er "rigtigt" eller "okay" i nogle tilfælde, være snævre eller skabe incitament for grænseoverskridende adfærd. Normerne er ofte ikke italesatte, og man forholder sig måske ikke til, hvordan de påvirker den enkelte og fællesskabet. Det kan skabe en stærk samhørighed, fordi der kan være en stor enighed om de fælles værdier. Men det kan måske også gøre det sværere at sige fra, hvis man ikke altid er enig i holdninger, kulturelle normer og traditioner der udspiller sig, eller ikke føler sig repræsenteret.

Når man udarbejder samværspolitikken, kan det være en fordel at arbejde med, hvordan man skaber et trygt og inkluderende fællesskab, hvor alles stemme og tilstedeværelse har værdi.

Værktøj til ledere: Brug værdier som afsæt til at definere kulturen i fællesskaberne

Når du og medlemmerne arbejder med jeres samværspolitik i ungdomsorganisationen, kan det være en god idé at arbejde ud fra nogle af de værdier, der har mening i det lokale fællesskab. Det kan være med til at skabe en samhørighed ift., hvilken kultur man er sammen om at skabe.

I kan evt. lade jer inspirere af værdi-begreber, som fx:

- **Mangfoldighed:** At man ser forskellighed som en styrke og ressource i et fællesskab. Et mangfoldigt fællesskab fremmer ligebehandling, og er med til at modvirke eksklusion og diskrimination. Det gælder både ift. køn, etnicitet, religion, seksualitet, holdninger, politisk overbevisning, interesser m.m. I et trygt fællesskab er der plads til mangfoldighed, og at alle er forskellige.
- **Ligeværd:** At alle er lige meget værd uanset køn, etnicitet, religion, seksualitet, holdning, politisk overbevisning, interesse m.m. Man bliver mødt som en ligeværdig og vigtig del af fællesskabet i et trygt fællesskab. Der findes ikke magtbalancer, der giver nogen ret til at udstille og ekskludere andre og betragte dem som afvigere.
- **Accept:** At man oplever at blive accepteret for den, man er, og det man står for. I et trygt fællesskab accepterer og anerkender man hinandens forskelligheder, er nysgerrig på dem og værdsætter dem i fællesskabet.
- **Værdighed:** At man bliver værdsat og respekteret for den, man er. At man bliver mødt af andre med ligeværd, åbenhed og uden fordomme. Et værdigt fællesskab skaber tryghed og inkluderer alle. Alles stemmer, meninger, holdninger og interesser ses som en styrke i fællesskabet.
- **Rettigheder:** At man respekterer, overholder og understøtter den enkeltes rettigheder.
- **Respekt:** At indgå i fællesskabet med respekt for fx øvrige medlemmer, hænger sammen med anerkendelse – at man forsøger at forstå og acceptere hinandens forskelligheder, giver plads til hinanden og respekterer hinanden som ligeværdige.
- **Samhørighed:** At man har et trygt fællesskab, hvor man hver især føler, at man hører til, og at man som helhed hører sammen. Det er en følelse af et fælles "VI". En følelse af at høre sammen, stå stærke sammen og have noget tilfælles, der styrker den enkelte, og giver en stærk tro på, at man kan og vil sammen.
- **Tryghed:** At man føler sig både respekteret og accepteret som en værdig deltager i fællesskabet. Hvis man er tryk, tør man være sig selv, og man indgår i relationerne med ro i maven og en følelse af at blive set, hørt og anerkendt.

Indhold i en samværspolitik

Samværspolitikken bør rammesætte, hvilke grænser der gælder

Grænser er, som udgangspunkt, individuelle. Derfor er det vigtigt, at man i en ungdomsorganisation, arbejder med at skabe et fællesskab og en kultur, hvor det er okay og respekteret, at og når man siger fra. Det trygge fællesskab er en af forudsætningerne for, at man som medlem har en tro på, at det nytter, og at det er okay at sige fra.

Dog er det også et stort ansvar at lægge på den enkeltes skuldre. At mærke egne grænser og handle på dem kan være svært for alle. Og der kan være stor forskel på de situationer, hvor det kan være relevant for den enkelte at sige fra². Derfor er det en god idé, at man i fællesskab arbejder forebyggende med at definere en kultur og nogle normer, der rammesætter acceptabel adfærd i organisationen.

Det kan gøre det nemmere at handle på egne grænser, og skabe et trygt rum for at sige fra, hvis det er formuleret i fx en samværspolitik eller retningslinjer. Det skaber både tryghed for den, der skal sige fra, men også for den, der skal håndhæve samværspolitikken, og evt. handle på baggrund af en henvendelse om grænseoverskridende adfærd.

Tjekliste: Det skal en samværspolitik som minimum indeholde:

Følgende liste er ikke udtømmende, men indeholder forslag til retningslinjer og politikker, som en samværspolitik, som minimum, bør indeholde.

Forebyggende:

1. En beskrivelse af at organisationens værdier. For eksempel nultolerance over for grænseoverskridende kultur og adfærd med definitioner af, hvad nultolerance betyder i organisationen samt hvad der forstås ved grænseoverskridende kultur og adfærd (fx seksuelle krænkelser, mobning, diskrimination, uønskede berøringer og kommentarer, nedsættende sprogbrug, forespørgsler om seksuelle emner, digitale henvendelser m.m.).
2. En beskrivelse af, hvad I som organisation gør for at forebygge grænseoverskridende adfærd, fx hvordan I gør opmærksom på retningslinjer, afholder kurser,

og om I systematisk forholder jer til forekomst og karakter af evt. grænseoverskridelser.

3. En beskrivelse af, hvad der forventes af medlemmer og ledelse i organisationen ift. at sikre et trygt fællesskab, hvor alle har mulighed for at ytre sig, sige fra og gribe ind over for uønsket adfærd.
4. Retningslinjer for, hvordan medlemmer i magtpositioner har et skærpet ansvar.
5. Retningslinjer for alkoholkultur.
6. Retningslinjer for de digitale fællesskaber.
7. Særlig opmærksomhed på de 13 – 17-årige.
8. Lovgivning på området.
9. Indhentelse af børneattester.

Håndtering af personsager:

1. Samværspolitikken bør beskrive organisationens procedure for behandling af sager, så både den forurettedes og den anklagedes perspektiv bliver udforsket – og så medlemmerne ved, hvad de kan forvente, når de henvender sig om grænseoverskridende adfærd eller hvis de er blevet anklaget for at have krænket en anden.
2. Der skal være flere steder at henvende sig i organisationen, og det skal være tydeligt og synligt, hvor man kan henvende sig.
3. Det skal være tydeligt, hvad der udløser eksklusion³ – eller andre former for sanktioner.

Alkoholkulturen i samværspolitikken

Der indtages alkohol ved mange af de sociale arrangementer i ungdomsorganisationerne. Det er for mange en sjov del af det ungdomspolitiske fællesskab. Det er dog vigtigt at huske på, at selvom mange synes, at det er sjovt og vigtigt, så kan det give anledning til utryghed eller eksklusion af andre.

Indtag af alkohol kan være en udfordring i relation til ulige forhold som alder og erfaring, flirt, seksuel debut m.m. Det er nogle af de forhold, der kan presse organisationens yngre medlemmer. Det er derfor vigtigt, at ungdomsorganisationerne har en alkoholkultur, der kan rumme, at nogle indtager alkohol for første gang, at nogle ikke ønsker at indtage alkohol, og at det for andre er en umiddelbart uproblematisk del af et socialt arrangement.

Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for alkohol⁴:

- Samværspolitikken skal præsenteres forud for alle arrangementer med alkohol.
- Der indføres ædruvagter ved alle arrangementer. Ædruvagterne skal holde øje med, om alle er en del af fællesskabet, om nogen bliver for berusede, og om nogen har brug for hjælp. Det er også dem, medlemmerne kan gå til, hvis de er kede af det eller har oplevet noget ubehageligt. Mindst én ædruvagt bør have kørekort, så det er muligt at køre, fx hvis nogen kommer til skade, eller skal køres hjem.
- Vand skal være gratis og let tilgængeligt for alle deltagere.
- Der indføres flere alternativer til alkohol. Dette kan være i form af sodavand, men også alkoholfrie øl eller drinks. Det kan for nogle være lettere at sige nej til alkohol, hvis dette i mindre grad udstilles.
- Der skal være tydelige regler for, hvornår man må og ikke må indtage alkohol og så komme med eksemplerne. Fx "Ingen alkohol før kl.17"-regler, eller "Ingen alkohol til faglige arrangementer".
- Lav regler for, hvornår festen slutter, som alle er bekendt med fra start. Fx at musikken bliver slukket kl. 01. Det er særligt en god ide til nationale arrangementer, hvor lokalafdelinger, med hver deres festkultur, mødes.
- Det skal være muligt at deltage i festen uden at indtage alkohol. Hvis der indgår alkohol i en aktivitet (fx sange, hvor der skåles) skal der tilbydes et alkoholfrit alternativ.
- Ledende medlemmer må ikke opfordre til at indtage alkohol. Hverken direkte eller ved planlægning af aktiviteter, der forudsætter indtagning af alkohol. Samtidig har ledende medlemmer et ansvar for at gøre opmærksom på alkoholfrie alternativer, samt, at det er helt i orden at takke nej til alkohol.
- Man skal kunne deltage i alle lege eller indslag, selvom man ikke indtager alkohol. Det indbyder til, at man kan deltage på forskellige måder, og alle har lige deltagelsesmuligheder - uanset om man drikker eller ej.
- Der indføres alkoholfrie sociale arrangementer, så det er muligt at deltage i sociale arrangementer, hvor omdrejningspunktet ikke er alkohol.
- Der indføres sociale arrangementer, hvor der ikke indtages stærk alkohol, fx under 5%.
- Hav regler for, hvad der sker, hvis en person bliver for beruset. For eksempel at personen bliver lagt i seng eller blive sendt hjem.

- Medlemmer, der ved ankomsten til eller ved deres adfærd ved festen viser at have indtaget for meget alkohol, vil blive hjemsendt.
- Hav klare regler for hvad der sker, hvis nogen indtager euforiserende stoffer til arrangementer i ungdomsorganisationen, herunder fest. Fx at I har nultolerance over for indtagelse af stoffer og konsekvensen er eksklusion, hvis nogen alligevel gør det.
- Der må ikke fotograferes efter kl.22 til fester medmindre dette har et anerkendelsesværdigt formål. Som altid, skal man indhente informeret samtykke fra dem, man tager billeder af.

Alkoholkultur for medlemmer under 18 år

- Forældre informeres om organisationens alkoholpolitik. I retningslinjerne beskrives, hvornår forældre tilkaldes/informeres.
- Børn og unge under 16 år medbringer forældretilladelse til at indtage alkohol såsom øl, cider og lignende.
- Børn og unge, der er fyldt 16 år, men er under 18 år medbringer forældretilladelse til at indtage stærkere alkohol (16,5% og derover).
- Klar ansvarsfordeling for, hvem der sikrer, at medlemmer under 16 og 18 år, uden forældretilladelser, ikke drikker alkohol – og italesæt, at det er deres ansvar. Det kan fx være bartendere, der skal sørge for ikke at udskænke alkohol til denne gruppe.
- Der kan indføres armbånd, der signalerer medlemmernes alder.

De digitale fællesskaber

I dag udspiller unges sociale liv sig både i et fysisk og digitalt rum. Der er derfor behov for retningslinjer for organisationens medlemmer. Dette kan fx gælde billeddelinger, gruppechats blandt medlemmer, sprogbrug i opslag og kommentarspor, stalking mm.

Vi ved, at digital mobning i dag fylder mere end traditionel mobning. Risikoen for at blive udsat for digital mobning stiger med alderen, og særligt piger udsættes for digital mobning. Digital mobning kan have mere vidtrækkende konsekvenser end mobning i det fysiske rum, da det ikke altid er muligt at identificere hvem og hvor mange, der tager del i mobningen.

Når man arbejder for at ændre kulturen i en organisation, skal man derfor være opmærksom på, at retningslinjer også skal gælde for organisationens digitale rum, og at

den øgede digitalisering medfører behov for nye typer af foranstaltninger, der modvirker krænkelser og mobning.⁵

Inspiration til samværspolitik: Børns Vilårs og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for digital adfærd og digitale fællesskaber

- Ungdomsorganisationerne ligestiller det digitale rum med det fysiske rum. Det betyder, at digitale krænkelser og mobning behandles på lige fod med sager om fysiske krænkelser og mobning i henhold til klagesager, sanktioner m.m.
- Ungdomsorganisationerne udformer et adfærdskodeks, der regulerer online adfærd i partiregi (for facebookgrupper, instagram, twitter, gruppechats, gruppesnapchat m.m.).
- Ungdomsorganisationerne nedsætter administratorer, der har til opgave at sikre, at retningslinjerne for online adfærd overholdes.
- Ungdomsorganisationernes ledelses- og/eller klagehåndteringsorganer tager initiativ til at stoppe og behandle sager, hvis de får kendskab til digital mobning, uønsket sprogbrug, deling af krænkende billeder el.lign.
- Der indføres forbud mod fotografering og optagelse af medlemmer til fester og sociale arrangementer efter kl. 22, medmindre dette har et anerkendelsesværdigt formål.
- Deling af billeder og video fra arrangementer (både af organisationen og medlemmer) kræver samtykke fra de personer, der optræder på billederne. Også selvom billederne deles privat eller i et lukket netværk.
- Vigtige informationer om eksempelvis sociale eller faglige arrangementer bør ikke fremgå af sociale medier alene. Digitale medier kan påvirke mental sundhed. Medlemmerne bør have mulighed for at modtage information eksempelvis via e-mail, så de har mulighed for at vælge sociale medier fra uden at blive ekskluderet fra organisationen.

Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfunds anbefalinger til retningslinjer for kæresterelationer

Ønsket om et fællesskab hvor grænser respekteres, og uønsket seksuel opmærksomhed ikke tolereres, er ikke det samme som et fællesskab, hvor det ikke er tilladt at indlede intime relationer, blive kærester, flirte m.m. Det er helt naturligt, og for mange en positiv og spændende ting ved fællesskabet, at der kan opstå flirt og kæresterelationer på tværs af medlemmerne.

Hvem man er kærester og flirter med, er som udgangspunkt en privat sag. Derfor handler det ikke om at undgå flirt og relationsdannelse, men om at øge bevidstheden om ligeværd, når medlemmer tager initiativ til flirt og sex. Dog bør man i et fællesskab, hvor alders – og magtforskelle kan være store, værne om at kæresterelationer og seksuelle relationer opstår og udvikler sig i *jævnbyrdige* relationer.

Det er et gråzoneområde, fordi man har ret til at bestemme over egen krop, og har ret til privatliv. Derudover er kæresteforhold og seksuelle relationer svære at styre og rammesætte. Dog må det aldrig blive en anledning til, at man undlader at reagere på ulige og potentielt skadelige relationer, hvor særligt yngre medlemmer eller medlemmer i mindre magtfulde positioner, risikerer at få deres grænser overskredet.

Derfor anbefaler Børns Vilkår og Sex & Samfund, at man i samværspolitikken forholder sig til kæresterelationer og seksuelle relationer. Lovgivningen på området er netop lavet for at beskytte børn og unge imod udnyttelse og grænseoverskridende oplevelser. Se derfor lovgivning som reference - §222 og §233):

- **Undgå relationer på tværs af medlemmer og ledelse:** Når man er leder i en politisk ungdomsorganisation, indtræder man i en særlig magt- og tillidsposition. Derfor bør man ikke indlede en intim relation til et menigt medlem.
- **Vær opmærksom på relationer med stor aldersforskel:** Hvis man er i et intimt forhold med stor aldersforskel, er der en større risiko for grænseoverskridelser og udnyttelse, da den ældre part bl.a. kan have mere seksuel erfaring, og det kan være svært for den yngre part at sige fra.
- **Den erfarne har ansvaret for at undgå en uønsket relation:** Det kan være svært at vurdere eller stoppe en relation til et mere erfarent medlem pga. modenhed, manglende erfaring eller frygt for de konsekvenser, det vil medføre. For at sikre at et medlem ikke udsættes for en skadelig relation, bør ansvaret for at forhindre og standse en ikke-jævnbyrdig relation ligge hos det medlem, der er overlegent i alder eller position.

Implementering og vedligehold af samværspolitikken

Skab bevidsthed om samværspolitikken: Brug den aktivt og genbesøg den

Samværspolitikken skal bruges aktivt og genbesøges jævnligt, så der følges op på den løbende. En mulighed er, at man årligt tager samværspolitikken op med medlemmerne, så man sammen kan vurdere, om samværspolitikken fungerer godt nok, og om der er huller, der skal fyldes ud. På den måde kan I løbende sikre, at organisationen er tryk for medlemmerne, og at organisationen udvikler sig efter medlemmernes behov.

Inddragelse af medlemmerne er i denne sammenhæng et altafgørende element, ift. at få samværspolitikken implementeret i organisationens praksis. Fordi det via reel inddragelse bliver meningsfuldt for medlemmerne. Man får et fælles sprog og normsæt for, hvad der kendetegner *"vores fællesskab"*.

Når man tager samværspolitikken op, er det derfor vigtigt, at alle organisationens medlemmer får mulighed for at kommentere på samværspolitikken og foreslå forbedringer.

Inspiration til samværspolitik: Børns Vilkår og Sex & Samfund anbefaler, at I udarbejder retningslinjer for, hvornår samværspolitikken skal revideres

Det kan være en god ide at skabe formelle procedurer, der husker jer på, og sikrer, at I bruger samværspolitikken aktivt, genbesøger den løbende og reviderer den indimellem. I kan skrive følgende ind i samværspolitikken:

- Samværspolitikken skal revideres en gang om året.
- Retningslinjerne skal kigges igennem, evalueres og evt. revideres, hver gang der har været en personsag.

En samværspolitik skal leve og anvendes aktivt

En samværspolitik skal anvendes aktivt og have en forebyggende funktion, hvis den skal kunne sætte rammerne for det sociale liv i en organisation. Dette kræver at medlemmer kender, bruger, og forholder sig til de værdier og principper, samværspolitikens indeholder. Dette gælder både til nationale, men også lokale arrangementer.

Alle medlemmer i en organisation har ansvar for at gøre opmærksom på, hvis der brydes med samværspolitikken. Det kan man fx gøre ved at sige fra, når der tales grimt eller nedladende til andre, også selvom det måske er et forsøg på humor eller en eksisterende, intern jargon. Og så er det vigtigt, at det respekteres, hvis andre siger fra, så det også bliver trygt at gøre det.

En samværspolitik skal hjælpe med at give medlemmerne opbakning, når de ønsker at gøre opmærksom på problematisk adfærd. Med fælles rammer for, hvad der er rigtigt og forkert, forsøger man at undgå, at det enkelte medlem får en følelse af at stå alene mod resten af organisationen.

Tværpolitiske arrangementer: Forebyggelse og håndtering af person-sager

Medlemmerne af de politiske ungdomsorganisationer deltager ind imellem i arrangementer med medlemmer fra andre ungdomsorganisationer, forhenværende medlemmer eller medlemmer fra et politisk parti. Det giver rig mulighed for faglig og social udvikling, på tværs af organisationer, og for at dyrke gamle traditioner. Samtidig skaber det gråzoner, hvor det kan være svært at placere et ansvar og sanktionere, hvis nogen udviser krænkende adfærd.

Børns Vilkår og Sex & Samfund anbefaler, at der er klare rammer for samværet og kulturen til tværgående arrangementer, for at sikre trivsel og tryghed for alle medlemmer - uanset hvilken organisation, de kommer fra.

Arrangementer på tværs

- Der er brug for et fælles regelsæt for arrangementer på tværs af de politiske ungdomsorganisationer. Arrangementer på tværs af organisationer må ikke blive et "smuthul" for grænseoverskridende adfærd.
- Klare retningslinjer for tværorganisatoriske arrangementer kan hjælpe det enkelte medlem til at forstå rammerne for den sociale aktivitet. Klare retningslinjer kan desuden være med til at give en sikkerhed i tilfælde, hvor grænser overskrides, så man ved, hvor man skal henvende sig, og så et medlem kan sanktioneres i sin egen organisation, i tilfælde hvor det er nødvendigt.
- Det anbefales, at ungdomsorganisationerne gør sin samværspolitik gældende for alle medlemmer, også når medlemmerne optræder til et arrangement i regi af deres medlemskab i en anden organisation. Dvs., at et medlem er pålagt at overholde sin organisations retningslinjer, selvom medlemmet befinder sig til en anden organisations arrangement.
- Det gælder ligeledes arrangementer, hvor medlemmer af et evt. politisk parti deltager. Her skal det være tydeligt, hvor medlemmer af de politiske ungdomsorganisationer kan henvende sig, hvis de har grænseoverskridende oplevelser med medlemmer af moderpartiet, eller tidligere medlemmer af ungdomsorganisationen.
 - o Det anbefales, at et medlem pålægges at overholde samværspolitikken i den organisation, de besøger.
 - o Det anbefales, at ungdomsorganisationerne synliggør, at medlemmer har mulighed for at reagere på grænseoverskridende adfærd fra et medlem af en anden organisation, også et moderparti. Hvor dette gøres, og hvordan det håndteres.

Henvendelser og sagsbehandling

Man skal vide, hvem man kan gå til

Når det kommer til håndteringen af seksuelle krænkelse og grænseoverskridende adfærd, er det vigtigt, at medlemmerne ved, hvor de skal gå hen. De skal have en følelse af, at det sted, der er tilgængeligt, er trygt nok. At de bliver taget alvorligt, lyttet til, og at der handles i overensstemmelse med den forurettedes behov og retningslinjerne i samværspolitikken.

Hvordan kan man håndtere henvendelser om grænseoverskridende handlinger?

Det er ikke altid den bedste løsning, at det er ledelsen, der modtager eller behandler en klagesag.

Interne magtrelationer og venskaber kan bidrage til, at medlemmer anser ledelsen for partisk, eller i nogen sammenhænge inhabile, når en sag behandles. For nogle medlemmer kan der også være "meget på spil", når de indgår i dialog med ledelsesmedlemmer. Det er derfor vigtigt, at de medlemmer, der behandler henvendelser om grænseoverskridende adfærd, har den fornødne viden og ressourcer.

Den enkelte politiske ungdomsorganisation kan nedsætte et udvalg af "Trustmembers", der har til ansvar at behandle klagesager. Disse medlemmer bør få kurser i, hvordan en klage håndteres. Disse medlemmer bør ikke besidde ledelsesposter (herunder poster i forretningsudvalg) i ungdomsorganisationen.

Hvad kan man henvende sig om?

Alle medlemmer skal have mulighed for henvende sig, hvis de selv oplever eller overværer grænseoverskridende adfærd. Børns Vilkår og Sex & Samfund anbefaler, at et medlem både skal have mulighed for at henvende sig i tilfælde, hvor der kan forventes sanktioner mod et andet medlem, men også i tilfælde hvor et medlem alene vil orientere om, eller ønsker hjælp til at stoppe uønsket adfærd.

Hvis en organisation vil forebygge en utryg kultur og grænseoverskridende handlinger, kræver det bl.a., at medlemmer ikke alene kan henvende sig om specifikke personer, men også om generel adfærd eller sprogbrug, der skaber en utryg kultur.

Anbefalinger:

- **Synlighed**

Organisationerne skal gøre det tydeligt for medlemmerne, at man både kan henvende sig med konkrete oplevelser, som man ønsker hjælp til at håndtere. Men også i forbindelse med et ønske om at stoppe grænseoverskridende eller utryg kultur.

- **Dokumentation**

Som led i forebyggelsen af utryg kultur, er det en god idé, at henvendelser om grænseoverskridende adfærd og kultur dokumenteres, så ledelsen er opmærksomme på, hvad der skal arbejdes med, og hvilke dele der skal tænkes ind i samværspolitikken fremadrettet.

- **Whistleblowerordning i organisationen**

Der kan være langt fra at opleve noget grænseoverskridende til at ønske at indberette det, man har oplevet, eller den, der har handlet forkert. Man kan også opleve en grænseoverskridende kultur i fællesskabet, men være utryg ved at skulle sige fra. I nogle tilfælde kan man også være bekymret for de sociale konsekvenser, man møder ved at sige fra eller klage. Organisationen bør derfor skabe mulighed for, at man anonymt kan indberette ubehagelige hændelser gennem en whistleblowerordning. Samtidig bør organisationen skabe rum for, at man kan indberette om generel ubehagelig adfærd, sprogbrug, kultur el.lign. uden at dette knyttes til én konkret person. Organisationen bør tage sådanne klager alvorligt og undersøge det, der er klaget om. Behandlingen af disse klager bør behandles af et selvstændigt organ i organisationen med repræsentation af medlemmer, der ikke er en del af ledelsen og ledelsesmedlemmer.

En whistleblowerordning kan hjælpe med at give overblik over, hvordan medlemmer oplever fællesskabet i organisationen på daglig basis, og hvordan fællesskabet kan forbedres. Medlemmer bør samtidig gøres opmærksomme på, at mens en whistleblowerordning kan medføre øget tryghed og en følelse af beskyttelse, kan en anonym klage også betyde, at man ikke modtager oplysninger om den videre sagsgang. Samtidig kan det være svært at gå videre med en klage over en anonym person, og klagen vil derfor ikke altid føre til en sanktion.⁶

Anbefalinger til lokale og nationale ledere: Modtag personen, der henvender sig med respekt – og følg altid op på henvendelser

Når det kommer til de situationer, hvor et medlem henvender sig til en ansvarlig, og fortæller om oplevelser med grænseoverskridende adfærd, kan der være stor forskel på, hvordan de har det, hvad de har oplevet, og hvad de ønsker, der skal ske.

Helt groft skitseret, formoder vi, at der vil være tale om henvendelser, der kan karakteriseres ved to typer:

1. Henvendelser fra en person, der har været udsat for en grænseoverskridende handling. Det kan være seksuelle grænseoverskridelser, mobning, diskrimination eller lignende.
2. Henvendelser fra personer, der fx har overværet grænseoverskridende adfærd og kultur eller en ubehagelig tone.

Uanset om der er tale om den ene eller den anden type henvendelse, er der to vigtige ting, der skal være i fokus, når sådan en henvendelse modtages:

- Personen, der henvender sig, skal modtages med respekt og skal tages alvorligt. De skal mærke, at det er trygt at henvende sig, og at det nytter at henvende sig.
- Der skal *altid* følges op på baggrund af en henvendelse, hvad end den drejer sig om. Der skal måske følges op med nødvendige handlinger, indsatser og/eller sanktioner, for at komme udfordringer til livs. Men det er også vigtigt, at der følges op med den person, der har henvendt sig. De skal vide, hvad der sker og at der sker noget. Og man skal være sikker på, at de er trygge. (se afsnit om at følge op).

Skab et trygt rum i samtaler med personer, som har oplevet grænseoverskridende handlinger

Når man har samlet sig mod til, og henvender sig om grænseoverskridende handlinger, som man selv har været udsat for, eller har oplevet andre være udsat for, kan man være nervøs og utryg. Det vil være meget forskelligt hvor påvirket, den der henvender sig, er i situationen.

For nogen kan det fx være svært at genopleve en ubehagelig hændelse, og man kan være bange for ikke at blive troet på. Man kan også være bekymret for konsekvenserne for både sig selv og for andre. Som modtager af en henvendelse skal man derfor være forberedt på forskellige reaktioner.

Det er vigtigt at have fokus på at skabe et trygt rum for samtalen, og at den, du har til samtale, føler sig mødt på en god måde, så vedkommende vil betro sig til dig. Det kan være en god idé at tilbyde, at vedkommende kan tage en person, de har tillid til, med til samtalen.

Inspiration til samtalen: Start med at tale om, hvordan I bedst skaber det trygge rum

Det er meget forskelligt, hvordan rammerne for sådan en samtale bør være, alt efter om det foregår i telefon, skriftligt eller ansigt-til-ansigt. Det er altid en god idé, at man finder den mest trygge ramme for den person, der henvender sig. Så start med at tale om, hvordan I bedst skaber et tryggere rum. Nogle gange kan det være rart, at der er en ekstra person med.

Fortæl personen der henvender sig, at du tager notater enten undervejs i samtalen eller efterfølgende. Notér gerne vigtige citater, vigtige hændelser og skab overblik over, hvilke personer, der har været involverede. Find også ud af, hvor og hvornår det skete. På den måde har du konkrete beskrivelser, når du skal gå videre på baggrund af henvendelsen. Send notater til personen efterfølgende, så de føler sig inddraget og kan godkende udtalelser.

Det er vigtigt, at du forholder dig åbent og interesseret. Du skal lade personen fortælle historien med sine egne ord og undlade at afbryde.

Hvad er vigtigt at være opmærksom på i samtalen?

Når du skal forstå og undersøge, hvad der er sket, og hvordan det påvirker den person, der henvender sig – så er det vigtigt at lytte! Man kan lade sig inspirere af følgende opmærksomhedspunkter:

- **Stil åbne spørgsmål**, der giver den anden person plads til og mulighed for at beskrive deres perspektiv på situationen: *"Hvordan oplevede du det?", "Hvad skete der så?", "Hvordan reagerede de andre?"*
- **Giv plads til pauser**, og de følelser der er på spil. Giv personen tid og ro til at tænke og finde de rette ord, hvis det er svært.
- **Fortæl evt. hvorfor du spørger, som du gør**, og spørg ind til om det opleves okay, så den anden person hele tiden føler sig tryk og inddraget i, hvordan samtalen forløber: *"Er det okay, at jeg spørger lidt ind til, hvad der skete?", "Når"*

jeg spørger på den måde, er det fordi, jeg har brug for at vide lidt mere om situationen, så jeg bedst kan hjælpe dig"

- **Sørg for en god afrunding, og send personen godt videre.** Tjek op på, om der er blevet sagt det, der var vigtigt for personen, der henvender sig. Opsummer evt. hvad I har talt om, og fortæl det du ved om, hvad der nu vil ske. Fortæl, at du vil følge op med personen, og spørg ind til, om det har været okay at henvende sig, og om der er andet, personen har brug for. Vær opmærksom på, at personen ved, hvor de kan henvende sig igen, hvis de har spørgsmål, eller har brug for at fortælle mere.
- **Vær opmærksom på din egen tilstand.** Det kan være overvældende og svært at modtage en henvendelse om grænseoverskridende adfærd. Der kan være mange følelser på spil, også hos den, der modtager den. Men det er vigtigt, at man trækker vejret dybt og bevarer roen, så den person der henvender sig, oplever at det er okay og trygt. Dog kan det også være nødvendigt for den, der modtager henvendelsen, at tale med en anden person om, hvad der skete, og hvad der skal ske, så man ikke står alene.

Hvordan følger man op?

Følgende anbefalinger er under forudsætning af, at den der har henvendt sig, ikke er anonym, eller at det på anden vis er muligt at der vendes tilbage.

Det er vigtigt, at personen der har henvendt sig, og som kan have oplevet en grænseoverskridende handling, ikke efterlades i ingenting, når ledelsen eller andre har modtaget deres henvendelse. Det er vigtigt, at man taler med personen, der har henvendt sig, og fortæller, hvad der nu vil ske, så man sikrer sig, at personen har en følelse af at være blevet taget alvorligt, og at det grundlæggende er godt, at man har henvendt sig, hvis man oplever noget, der overskrider ens egne eller andres grænser.

- Efter man har modtaget en henvendelse om grænseoverskridende adfærd, er det en god idé at følge op, og vise at du er opmærksom på, hvordan personen har det. Spørg ind til, om der er noget, som personen bekymrer sig om eller om der er andet, de har brug for at vende.
- Når du følger op, kan du starte ud med at opsummere en evt. forudgående samtale, og hvad der er sket i mellemtiden; hvordan personen har haft det, hvad der sidenhen er sket, og hvad der nu vil ske.
- Det er vigtigt, at man som leder eller ansvarshavende for processen, prioriterer tiden til at udføre de opgaver, der er relevante ift. at handle på baggrund af

henvendelsen. Samtidig er det vigtigt, at den, der har henvendt sig, ikke går alt for længe i tavshed, da det kan føre til uro, stressende følelser og ubehag.

- Fortæl personen, hvordan sagen vil blive handlet på baggrund af henvendelsen og hør, hvordan de har det med det.
- Når der er sket en sanktion eller en anden form for handling, bør man endnu engang følge op med de involverede efter noget tid ift. at undersøge, om der er sket den ønskede forandring og om, hvordan det går.

Når der skal ske en sanktionering

Det er forskelligt, hvad der er den bedste håndtering på baggrund af en henvendelse. I nogle tilfælde er man som leder eller ansvarlig måske blevet gjort opmærksom på en kultur eller nogle tendenser i organisationen, som skal tages op fx i arbejdet med samværspolitikken. Andre gange kan det være nødvendigt, at man tager fat i enkelte personer, og rammesætter hvad der er acceptabel adfærd i fællesskabet. I nogle tilfælde vil det være nødvendigt helt at ekskludere et medlem, hvis der er sket grænseoverskridende handlinger i strid med samværspolitikken eller måske endda lovgivningen.

Anbefalinger til ledelsen: Når en person i organisationen skal sanktioneres

- Invitér personen til en samtale. Overvej om der skal andre personer med (personen kan have en tryghedsperson med eller en bisidder, og måske skal der en ekstra ansvarlig med).
- Fortæl hvad du er blevet gjort opmærksom på.
- Lad personen respondere på henvendelsen og fortælle sin side af historien.
- Fortæl hvorfor det er problematisk eller uacceptabelt, hvis der er hold i sagen, og henvis evt. til samværspolitikken eller lovgivning.
- Fortæl personen hvilken sanktion, du må iværksætte. Det kan være eksklusion af organisationen, eksklusion fra fester, forbud om indtag af alkohol til arrangementer eller andet.
- Samtalen og sanktionen bør dokumenteres, og personen der sanktioneres, skal modtage skriftlig dokumentation herpå.
- Følg op på, om sanktionen virker efter hensigten. Jeres samværspolitik bør have klare retningslinjer for, hvordan I griber det an, hvis sanktionen ikke har den ønskede effekt.

Når medlemmer oplever noget grænseoverskridende

Alt efter, hvilke retningslinjer, din organisation har, er her nogle bud på, hvad du kan gøre:

Hvornår kan jeg henvende mig?

Hvis du bliver udsat for noget, du oplever som grænseoverskridende, har du mulighed for at henvende dig. Det samme kan du gøre, hvis du er vidende om, eller har overværet, grænseoverskridende handlinger. Ved at henvende dig og fortælle om dette, kan du få hjælp til, hvordan du har det og til, at der siges fra over for den person, der har gjort noget forkert. Det er samtidig også med til at forebygge, at det samme sker igen.

Hvem kan jeg henvende mig til?

Se i jeres organisations samværspolitik, hvem du kan henvende dig til. Vurdér, hvem du vil føle dig mest tryk ved.

Hvordan henvender jeg mig?

Du kan både henvende dig mundtligt eller skriftligt til en ansvarlig i organisationen. Du kan skrive en mail, en sms eller bede om et personligt møde for at fortælle, hvad der er sket. Uanset om du henvender dig skriftligt eller mundtligt, kan det være en god idé at skrive det ned, som du ønsker at fortælle. Det kan hjælpe dig med at huske alt det, der er vigtigt for dig. Gem endelig dokumentation, hvis du har dette, fx screenshots hvis det er foregået digitalt.

Skal det være ulovligt, før jeg kan henvende mig?

En grænseoverskridelse behøver ikke at være ulovlig for at du kan henvende dig om den. Der kan være tale om nedsættende sprog eller en situation, der har gjort dig ubehageligt tilpas. Du behøver ikke at henvende dig med det formål, at du ønsker at

sanktionere et andet medlem. Du kan også henvende dig, fordi du vil gøre opmærksom på uønsket adfærd eller bare har brug for at tale om oplevelsen med nogen.

Hvor kan jeg hente støtte?

Hvis du ikke er tryk ved at henvende dig til ledelsen eller en anden ansvarlig, er det vigtigt at spørge om hjælp hos nogen, du er tryk ved. Det kan være en ven, et familied medlem eller nogen, du har tillid til i eller uden for organisationen, fx en anonym rådgivning. Det kan også være en god idé at have nogen med dig, når du skal fortælle om hændelsen, som kan støtte dig og hjælpe med at forklare.

Hvad sker der, når jeg har henvendt mig?

Det er vigtigt, at du oplever at blive taget alvorligt, når du henvender dig. Og at henvendelsen håndteres ordentligt.

Når du har henvendt dig, bør du få at vide, hvad der nu vil ske, og hvem der har ansvar for at gå videre i forløbet. Derudover bør du løbende få opdatering på, hvordan det går, og hvad der sker. Måske inviteres du til endnu en samtale, så de ansvarlige er sikre på, at du er okay, og at du ved, hvad der sker.

Hvis du ikke hører mere, efter du har henvendt dig, er det helt okay at tage kontakt til den eller dem, som du har henvendt dig til og fortælle, at du gerne vil have mere information.

Du skal ikke stå alene

Selvom du har henvendt dig, og fortalt om det, du har oplevet, skal du ikke føle, at du står alene med dine tanker og oplevelser, hvis du har brug for at tale med nogen om det. Det er vigtigt, at der er nogen der ved det, hvis du fx har været udsat for noget grænseoverskridende. Det er også vigtigt, at du får hjælp, hvis du har brug for det. Tag fat i enten de ansvarlige, en ven, familie eller andre trykke personer, hvis du oplever at stå alene. Fortæl om, hvad der er sket, og hvordan du har det.

Afrunding

Vi håber, at denne værktøjskasse kan inspirere til det vigtige arbejde, det er at have en samværspolitik, som alle i ungdomsorganisationen kender og har ejerskab til. En samværspolitik er fundamentet for, at det er muligt for alle at være med til at forme vores fremtidige demokrati.

Slutnoter

¹ Østergaard Hagelquist, Janne: 2017 *Mentalisering i familien* Hans Reitzels Forlag

Darko, Ditte: 2021 *Seksuel chikane og MeToo* Dansk Psykologisk Forlag

LNU Trygg: <https://trygg.lnu.no/>

Materialer fra Børns Vilkår's Uddannelsesafdeling om Trygge Fællesskaber

De Frie Skolers Lærerforening (2020). "Klar politik på skolerne halverer risikoen for sexismen"

<https://www.fsl.dk/aktuelt/klar-politik-pa-skolen-halverer-risikoen-for-sexisme/>

Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration: 2019 *Forebyg og håndter krænkende handlinger af seksuel karakter* https://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/mhsfgxzv/bfa-kraenkendehandlingerafseksuelkarakter_web.pdf

² Hvis et medlem ikke siger fra, kan det fx handle om:

- At man kan fryse helt, og ikke være i stand til at sige fra.
- Man føler måske slet ikke, at det er muligt at sige fra. Fordi man ikke bliver spurgt, eller ikke tror på, at man kan.
- Man mærker måske ikke sin egen grænse i situationen, men først senere.
- Man frygter konsekvenserne. Fx fordi man frygter at blive ekskluderet eller set ned på af fællesskabet.
- Der kan også være situationer, hvor nogle personer kan komme til at udøve negative handlinger, fordi de frygter eksklusionen, hvis de lader være, fx at "gå med på joken".
- Man har negative erfaringer med at sige fra. Måske har man oplevet, at man ikke blev set, hørt og forstået eller at det ikke skabte forandringer at sige fra.

³ Darko, Ditte (2021). *Seksuel chikane og MeToo*. Dansk Psykologisk Forlag

⁴ Alkohol og Samfund (2021). *Fælles alkoholkodeks*. Kan lokaliseres på: <https://alkohologsamfund.dk/det-goer-vi/unge-og-alkohol/gymnasieguide/faelles-alkoholkodeks>

Alkohol og Samfund (2021). *Gymnasieguide: Mere fest, mindre alkohol*. Kan lokaliseres på: <https://alkohologsamfund.dk/det-goer-vi/unge-og-alkohol/gymnasieguide>

Københavns Universitet - Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (2009). *Alkohol- og adfærdspolitik på det samfundsvidenskabelige fakultet*. Kan lokaliseres på: <https://samf.ku.dk/fakultet/udgivelser/publikationer/alkoholpolitik.pdf>

⁵ Børns Vilkår (2021). *Digitalt Liv*. Lokaliseret på: <https://bornsvilkar.dk/faa-gode-raad/digitalt-liv/>

Børns Vilkår (2020). *Svigt af børn i Danmark*. Lokaliseret på: <https://bornsvilkar.dk/om-boerns-vilkaar/publikationer-og-rapporter/>

Børns Vilkår (2020). *Krop, køn og digital adfærd*. Lokaliseret på: <https://bornsvilkar.dk/om-boerns-vilkaar/publikationer-og-rapporter/>

⁶ LNU Trygg (2021). Jeg vil varsle. Kan lokaliseres på: <https://trygg.lnu.no/varsle>

Inspiration fra ungdomspartier

Alternativets Unge. *Samværspolitik*. Lokaliseret på:

https://alternativetsunge.dk/application/files/4216/0252/0808/AUs_samvaerspolitik.pdf

Dansk Folkepartis Ungdom. *Samværspolitik*.

Liberal Alliances Ungdom. *Samværspolitik i Liberal Alliances Ungdom*. Lokaliseret på:

<https://www.laungdom.dk/samvaerspolitik/>

Radikal Ungdom. *Samværspolitik*. Lokaliseret på:

<https://www.radikalungdom.dk/samvaerspolitik-i-radikal-ungdom/>

Rød Grøn Ungdom. *Samværspolitik*.

Konservativ Ungdom. *Samværspolitik*.

SF Ungdom. *Trivsel og Samvær i SFU*. Lokaliseret på:

<https://static1.squarespace.com/static/5a5deeeab1ffb6f1acbe75c2/t/60474e4162dbf872ee7a7bb5/1615285827002/Trivsel+og+samv%C3%A6r+i+SFU+-+rettet.pdf>

Socialdemokratisk Ungdom. *Plads til alle – DSU's samværspolitik*. Lokaliseret på:

<https://dsu.net/wp-content/uploads/2020/11/Plads-til-alle-DSUs-samvaerspolitik-vedtaget.pdf>

Socialistisk Ungdomsfront. *Vedtæger § 4 og § 10*. Lokaliseret på:

<https://ungdomsfront.dk/vedtaegter>

Venstres Ungdom. *Samværspolitik for Venstres Ungdom*. Lokaliseret på: <https://vu.dk/wp-content/uploads/2021/04/Revideret-samv%C3%A6rspolitik.pdf>