



MHF-Ungdoms policy

mot sexuella trakasserier inom hela verksamheten

Inledning

MHF-Ungdom är en demokratisk organisation som bedriver verksamhet för att öka nykterhet och trafiksäkerhet samt för att ge ungdomar en meningsfull och drogfri fritidssysselsättning.

Förbundet ser i bruket av alkohol och narkotika en allvarlig fara för samhället med negativa följder för trafiksäkerheten och den enskilde medborgaren.

Förbundet vill bidra till ett drogfritt samhälle och till ett ökat ansvarskännande och engagemang i samhällsfrågor.

Verksamheten är grunden för MHF-Ungdom och förbundet bedriver egen verksamhet och verksamhet i samarbete med andra, främst MHF.

Förbundsstyrelsen beslutade på sitt sammanträde i februari 2013 att anta ett policy dokument mot sexuella trakasserier inom MHF-Ungdoms rörelsen.

Dokumentet ska tillämpas i samtliga delar inom MHF-Ungdom, det vill säga förbund, sektioner, distrikt och klubbar. Dokumentet bygger på svensk lagstiftning, EU-kommissionens handlingsplan, JämO:s rekommendationer samt MHF-Ungdoms egna styrdokument och stadgar.

Inom MHF-Ungdom:

- **ska ingen behöva känna sig kränkt, trakasserad, diskriminerad eller känna obehag på grund av sexuell läggning eller åsikter.**
- **accepteras ingen form av sexuella trakasserier.**

Utifrån att MHF-Ungdom bedriver verksamhet riktad till åldersgruppen 6 – 25 år så har organisationen ett särskilt ansvar för att motverka sexuella trakasserier. Alla former av trakasserier strider mot MHF-Ungdoms stadgar och idé omkring ungdomsverksamhet.

Policyns syfte är att motverka och förebygga alla former av köns och sexuella trakasserier inom organisationens arbetsområde.

MHF-Ungdom vill förebygga och motverka alla former av kön och sexuella trakasserier mot barn, ungdomar och vuxna som är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom MHF-Ungdom rörelsen. När det gäller barn och ungdom är det alltid att betrakta som övergrepp. Syftet med handlingsplan är att ge riktlinjer, öka medvetenheten kring frågorna och ge stöd till alla delar inom MHF-Ungdom. Planerna och riktlinjerna är också till för att alla nivåer ska arbeta på ett likvärdigt sätt med denna fråga.

Vad är trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier?

Följande definition är inspirerad av EU-Kommissionens och JämOs definitioner. Den är anpassad till MHF-Ungdoms organisation och verksamhet.

- Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker flickor och pojkar, kvinnor och män, vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom MHF-Ungdom.
- Trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande som kränker flickors och pojkars, kvinnors och mäns värdighet och som har samband med kön, vilka är aktiva, ideellt arbetande eller anställda inom MHF-Ungdom.
- Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.
- Avgörande är den utsattas upplevelse, inte trakasserarens motiv.

Sexuella trakasserier kan vara fysiska, verbala, genom gester eller på annat sätt uttrycker sexuella anspelningar som motparten inte önskar. Det kan som exempel vara fonografiska bilder, uttrycks tecken som anspelar på sexuella handlingar, nära beröringar och smekningarsom inte är välkomna av motparten. Det kan även vara kommentarer omkring kroppsdelar eller uttryck för verbala könsord eller anspelningar på sexuellt handlande eller ge en negativ bild om sexuella läggningar som är till för att förnedra eller förringa individen.

Sexuella trakasserier handlar inte om ömsidiga kärleksuttryck eller en flirt som uppstår mellan två individer som båda acceptera. Relationer uppstår mellan människor och det är fullt tillåtet så länge som båda parter är intresserade.

När situationer av sexuella trakasserier uppstår är det vanligt att någon av parterna befinner sig i en beroendeställning. Inom MHF-Ungdom kan en sådan situation vara ledare i förhållande till utövare av den verksamhet som bedrivs. Men det kan också vara inom utövargruppen där någon utsätts för handlingar eller tillrop av sexuell natur och som denna individ inte uppskattar.

Alla uttryck av sexuell natur är inte medvetna kränkningar utan grundar sig i tanklöshet eller vana att använda felaktiga uttryck när något inte går som det ska. Dessutom måste man inse att en person kan uppskatta en smekning från en viss person men inte från andra personer. Det kan ha att göra med att man har en viss relation till just denna personen vilket andra inte ska tolkas att det är fritt fram att bete sig på samma sätt.

Inom forskningen har det framkommit att sexuella trakasserier i övervägande fall har koppling till maktutövning och förtryck. Att uttrycka sexuella trakasserier mot någon är sällan ett sätt att åtrå den individen utan är förtryckande beteende. I grupper där könsfördelningen är relativt lika förekommer oftast mindre inslag av just sexuella trakasserier. En grupp där individerna har samma möjlighet att påverka verksamheten oavsett kön minskar också riskerna problem med sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier kan vara brottsligt och dessa brott regleras i Brottsbalken.

Att motverka alla typer av trakasserier är allas ansvar inom MHF-Ungdoms verksamhet.

När det gäller anställda inom MHF-Ungdomar så finns även lagen om Jämställdhet där arbetsgivaren har ett stort ansvar att förebygga så att det inte sker bl.a några sexuella trakasserier.

Åtgärder vid trakasserier

När trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier har skett anser MHF-Ungdom att följande ska vara vägledande i den kommande hanteringen av ärendet.

- Snabbhet
- Inhämtning av yttranden från alla parter
- Diskretion
- Uppföljning

En snabb utredning om vad som hänt och där alla parter hörs om sin vision är viktigt. Efter att sammanställning av situationen gjorts kan olika åtgärder vidtagas.

Person som deltar i verksamheten

- Personen som gjort handlingen kan avstängas från verksamheten under utredningstiden.
- Kommer utredningen fram till att personen som anmäls gjort anmälda handling men att den inte leder till en polisanmälan kan ändå förbundet/sektionen/distriktet/klubben stänga av personen under en tid.
- Är handlingen av sådan art att den faller under brottsbalken ska förbundet/sektionen/distriktet/klubben omgående anmäla detta till polisen. Den som utsats för gärningen kan självklart alltid polisanmäla händelsen oavsett vad förbundet/sektionen/distriktet/klubben eller ledarna anser.
- Under utredningstiden ska klubben stötta den som utsats för gärningen.
- Den som av förbundet/sektionen/distriktet/klubben utsetts att utreda och hjälpa till med eventuell polisanmälan ska inte diskutera ärendet med andra än de som berörs.

Personer som är ledare i verksamheten

- Är personen som anklagas ledare i verksamheten ska förbundet/sektionen/distriktet/klubben ordförande eller annan som styrelsen utser leda utredningen.
- Efter hörande av samtliga inblandade parter (samma dag) ska styrelsen fatta beslut om eventuell avstängning av ledaren från verksamheten.
- Finns inte synnerliggande förmildrande omständigheter ska klubben polisanmäla händelsen och under denna tid ska ledaren vara avstängd från verksamheten.

Person anställd i verksamheten

- Är personen som anklagas anställd i verksamheten ska förbundet/sektionen/distriktet/klubben ordförande eller annan som styrelsen utser leda utredningen.
- Efter hörande av samtliga inblandade parter (helst samma dag) ska styrelsen fatta beslut om eventuell avstängning av anställd från verksamheten.
- Finns inte synnerliggande förmildrande omständigheter ska förbundet/sektionen/distriktet/klubben polisanmäla händelsen och under denna tid ska ledaren vara avstängd från verksamheten.
- Under polisutredningen ska den anställde vara avstängd från tjänsten och om polisanmälan leder till att åklagare väcker åtal mot den anställde gäller avstängningen till domen vunnit laga kraft.
- Om den anställde fälls i domstol och domen vunnit laga kraft inleds förhandlingar om avsked med facklig organisation (om sådan finns).

- En anställd som fälls i domstol för sexuellt ofredande kan inte vara anställd inom MHF-Ungdom på någon nivå.

Respektive styrelse har idag rätt att begära ett belastningsutdrag vid anställning av person som ska jobba med barn och ungdomar. Intyget ska överlämnas till arbetsgivaren och kuveret får inte vara öppnat.

Spridning av detta dokument

Dokumentet skickas till alla klubbar och distrikt. Det är respektive styrelse som ansvarar för att kunskapen i detta dokument blir välkänt bland alla i verksamheten. Styrelsen ansvarar också för att de som deltar i verksamheten har kännedom om vilka regler utifrån detta dokument som gäller. Alla styrelser ska vid ett tillfälle varje år behandla detta dokument. Förbundet ska om det behövs uppdatera dokumentet reglebundet och därefter sända ut det till respektive styrelsen.

Arbetshandledning för policyn inom er verksamhet

Ett policy blir alltid effektivast om de berörda är medvetna om och haft möjlighet att arbeta med materialet. Därför är det bra om ni i verksamheten och i styrelsen tar upp denna policy som en fråga och ägnar en stund att gemensamt arbeta med materialet och samtala om dess innebörd och tillämplighet i er verksamhet.

Nedan finns några frågeställningar som kan vara en utgångspunkt för era diskussioner utan att de ska styra ert samtal eller ställningstaganden till denna policy.

- ✚ Har någon av er noterat trakasserier?
- ✚ Vilka i er verksamhet kan tänkas vara extra berörda av denna policy, såtillvida att de är i en sådan position/miljö att riskerna är större? (tänk position och inte individ)
- ✚ Vem bör man vända sig till om ni misstänker trakasserier eller får kännedom om sådana. Ven har ansvaret hos er?
- ✚ Vem i verksamheten har ansvaret för att utreda trakasserier?
- ✚ Hur ska ni bäst utreda trakasserier inom er verksamhet?
- ✚ Vilka former av trakasserier tror ni är störst risk att förekomma hos er?
- ✚ Har ni hög eller låg risk att trakasserier kan förekomma?
- ✚ Har ni i er verksamhet gjort något för att förebygga trakasserier?
- ✚ Hur kan ni förebygga att trakasserier inte ska förekomma i framtiden?
- ✚ Finns det något som ni tycker saknas i denna policy?

Policyn är ett arbetsredskap för alla inom all verksamhet i MHF-Ungdom. Policyn är allas ansvar att hålla levande och utveckla så att ingen drabbas av trakasserier. Även om det är förbundstyrelsen som har ansvaret för att formulera policyn så är det allas ansvar att ge synpunkter och förslag på förändringar så att denna policy är ett fungerande redskap för verksamheten.