

# Trygghetspolicy

<b>Syfte</b>	<b>1</b>
<b>Uppförandekod</b>	<b>2</b>
Medlemmar	2
Förtroendevalda	3
Anställda	3
<b>Konsekvenser</b>	<b>3</b>
<b>Ansvar</b>	<b>4</b>
Visselblåsningspolicy	4
Handlingsplan	4

## Syfte

- Detta dokument beskriver hur vi behandlar varandra inom RFSL Ungdom och förtydligar ansvarsfördelningen om någon inte följer organisationens uppförandekod. Syftet är att göra det tryggare för alla att engagera sig och verka inom RFSL Ungdom, genom att en tydlighet skapas för vilket beteende som inte accepteras, samt hur oacceptabelt beteende hanteras.

RFSL Ungdoms utgångspunkt är att tolka välvilligt - det betyder inte att en ska behöva stå ut med att utsättas för kränkningar - det handlar om förståelse för att individer oftast inte vill göra skada utan att det sker på grund av okunskap. Vi lever i ett samhälle som bygger på maktstrukturer: sexism, rasism, funkofofi bland andra påverkar oss alla. På samma sätt som cisnormen och heteronormen gör, även när vi samtidigt själva bryter mot normerna. Kränkningar och övergrepp är ett uttryck av dessa maktstrukturer och vi motverkar och förebygger dem bäst genom att ifrågasätta normer och se till att kunskap sprids.

## Uppförandekod

RFSL Ungdom är ett antirasistiskt och queerfeministiskt ungdomsförbund som bygger på demokrati. Ömsesidighet och samtycke är grundstenar i vårt arbete och vi har alltid en analys kring hur olika maktpositioner påverkar i samhället liksom i personliga relationer.

I RFSL Ungdom ska alla medlemmar, företrädare och anställda behandlas med respekt. Med respekt menar vi:

- att bry sig om andras känslor och välmående,
- att försöka tänka sig in i hur någon annan känner,
- att ta hänsyn och vara uppmärksam på att alla är olika och önskas bemötas olika,
- att lyssna på varandra, varandras gränser och ta varandra på allvar.

För att ha en trygg miljö inom RFSL Ungdom och på våra evenemang jobbar vi aktivt med inkludering och trygghet. Det kan handla om att sätta gemensamma ramar, tydliga förväntningar och att kunskapsutjämna kring olika maktstrukturernas uttryck. Det som alltid ska gälla är att vi respekterar varandras gränser och identiteter. Samt att vi lyssnar på varandra och är ödmjuka när någon säger ifrån. I de fall någon bryter mot uppförandekoden eller beter sig respektlöst är det första steget att personen uppmärksammas på det och ges möjlighet att be om ursäkt och göra om, göra rätt.

För att säkerställa tryggheten inom organisationen har vi flera styrdokument som förtydligar riktlinjer och regler. Till exempel vår alkohol- och drogpolicy samt den antirasistiska handlingsplanen.

RFSL Ungdoms gemensamma regler är :

- att vi respekterar varandras gränser och identiteter,
- att vi lyssnar på varandra och är ödmjuka när någon säger ifrån,
- att vi tolkar varandra välvilligt,
- att vi ger varandra möjlighet att be om ursäkt,
- att vi aldrig brukar alkohol eller droger vid organisationens arrangemang.

### **Medlemmar**

Alla som är medlemmar i RFSL Ungdom, deltar på våra aktiviteter eller engagerar sig på något sätt förväntas följa vår uppförandekod. Vi behandlar varandra med respekt, det betyder bland annat att vi använder de namn och pronomen andra önskar, att vi lyssnar på varandras gränser och tar varandra på allvar. Det innebär också att till exempel rasistiska kommentarer, sexuella trakasserier eller förminskande av andras upplevelser eller identiteter inte är ett okej beteende.

### **Förtroendevalda**

Som förtroendevald i RFSL Ungdom har en utöver att vara medlem också ett uppdrag att representera organisationen. Det innebär ett ansvar och en maktposition vilket gör att en behöver ta extra ansvar för att de i ens omgivning känner sig välkomna i organisationen. Som företrädare för RFSL Ungdom förväntas en stå bakom våra olika ställningstaganden och enbart uttala sig i enlighet med dem. Som individ kan en såklart ha åsikter som skiljer sig från organisationens, då är det mest lämpligt att avstå från att offentligt debattera frågan. Att ändra organisationens åsikter i någon fråga görs genom interna diskussioner och de formella vägarna så som motioner och propositioner på kongressen. Uttalanden eller ageranden som kan skada organisationen ska undvikas.

Beslut ska i största möjliga mån tas utan att påverkas, varken positivt eller negativt, av individers personliga relationer. Detta kan bli svårt att uppnå när vi som tar beslut är en del av communityt. Vid situationer som riskerar att påverkas av personliga relationer (så kallat jäv) bör ärenden behandlas med transparens, och om möjligt lämnas över till någon annan.

### **Anställda**

Som anställd i RFSL Ungdom förväntas du följa riktlinjerna kring hur vi beter oss mot varandra, både kopplat till medlemmar och till kollegor. Samtidigt är det en lite annan roll än den förtroendevaldas eftersom en anställd har rätt till ledighet när arbetsdagen är slut. Privat engagemang i olika frågor är uppskattat och välkommet, men uttalanden eller ageranden som kan skada organisationen ska undvikas.

## **Konsekvenser**

När ett ärende uppstår i samband med att riktlinjerna i trygghetspolicyn har brutits mot kommer det att utredas, utredningen följer förbundsstyrelsens interna handlingsplan.

Fokus när ärenden utreds och hanteras är dels 1. att den/de som har blivit illa behandlad ska få trygghet och stöd och dels 2. att den/de som har brutit mot riktlinjerna ska få verktyg att ändra sitt beteende. Detta gäller även när en och samma person blivit illa behandlad och har brutit mot riktlinjerna.

1. En person som har blivit illa behandlad ska få stöd på sina villkor, och hur ärendet hanteras kommer påverkas av vad den utsatta önskar. Om personen vill polisanmäla händelsen finns RFSL Ungdom som stöd och hjälp i processen.

2. RFSL Ungdom tror inte på bestraffning som metod utan kommer i första hand försöka medla och ge verktyg till personer som har brutit mot trygghetspolicyns riktlinjer. I de fall det inte räcker kommer nödvändiga åtgärder att tas för att säkerställa de utsattas, och andra i organisationens trygghet.

## Ansvar

Trygghetspolicyn gäller hela förbundet; alla medlemmar, distrikt, förtroendevalda och anställda. Varje individ är ansvarig för att bete sig schysst och i enlighet med policyn. När någon bryter mot överenskommelsen/riktlinjerna i policyn ligger ansvaret för att följa upp och använda sig av den på tre olika nivåer:

1. Vid lokal verksamhet och inom distrikten är distriktsstyrelsen ansvarig, distriktsstyrelsen kan vid behov söka stöd från förbundsstyrelsen.
2. Bland de anställda på kansliet är kanslichefen ansvarig, kanslichefen kan vid behov söka stöd från förbundsordförande och förbundsstyrelsen.
3. För nationella evenemang och större distrikts- eller medlemsärenden är förbundsstyrelsen ansvarig.

## Visselblåsningpolicy

För att trygghetspolicyn ska fungera som önskat behöver det vara tryggt och tydligt hur och var en kan vända sig ifall en har blivit illa behandlad. I vår visselblåsarpolicy förklaras det hur och till vem en kan anmäla händelser.

## Handlingsplan

För att ärenden ska hanteras på ett likvärdigt sätt har förbundsstyrelsen en intern handlingsplan som beskriver hur ärenden ska hanteras.