

Samvær og kultur i ungdomspolitiske fællesskaber

HOVEDRAPPORT:

En undersøgelse på tværs af politiske ungdomsorganisationer i Danmark af Sex & Samfund og Børns Vilkår

Juni 2021

Titel:	Samvær og kultur i ungdomspolitiske fællesskaber – en undersøgelse på tværs af politiske ungdomsorganisationer i Danmark af Sex & Samfund og Børns Vilkår
Ansvarshavende redaktør:	Lene Stavngaard
Analyseansvarlig:	Signe Nebelong
Vidensindsamling:	Signe Nebelong, Anneline Sandø, Clara B. Winther, Bente Boserup, Charlotte Møller Kjeldsen, Kimmie Falstrøm, Ingrid Hartelius Dall, Ida Hilario Jønsson og Haldis Tapper
Tekst:	Signe Nebelong, Anneline Sandø, Clara B. Winther, Bente Boserup og Charlotte Møller Kjeldsen
Finansiel støtte:	Rapporten er udgivet med finansiel støtte fra Dansk Ungdoms Fælles Råd (DUF)

Juni 2021

© Sex & Samfund og Børns Vilkår

Forord og baggrund

De seneste par år har der været et øget fokus på forekomsten af seksuelle grænseoverskridelser og krænkelse i flere arbejdsmiljøer og politiske partier.¹ Eksempelvis skrev 322 nuværende og tidligere medlemmer af i alt otte politiske partier under på et debatindlæg i Politiken d. 25. september 2020, der gav indblik i vidneberetninger om sexisme, seksuel chikane og overgreb.² KVINFO udgav desuden for nyligt en undersøgelse om kulturen i Radikale Venstre, som konkluderer, at over hvert femte forhenværende eller nuværende medlem har været udsat for seksuel chikane, såsom fx uønskede kommentarer om krop, seksualitet eller udseende, eller uønsket fysisk berøring. Yderligere viste undersøgelsen, at der eksisterer forskelsbehandling på baggrund af køn, idet nogle medlemmer har fået fortalt vittigheder eller historier, der gjorde grin med, eller var nedladende over for, deres eller andres køn.³

Hvad angår politiske ungdomsorganisationer, er der set eksempler på eksklusion af medlemmer på baggrund af seksuelle overgreb, og det er blevet fremhævet i medierne, at op til hvert femte medlem har oplevet grænseoverskridende oplevelser til specifikke arrangementer.⁴ Hertil har dokumentarserien 'Partiernes skjulte overgreb' fra TV2 givet indblik i, at mobning, seksuelle grænseoverskridelser og seksuelle overgreb eksisterer på tværs af politiske ungdomsorganisationer. En egentlig tværgående undersøgelse af samvær og kultur i ungdomsorganisationerne – og hvordan det opleves af forskellige grupper – er dog ikke lavet førhen.

Sex & Samfund og Børns Vilkår har derfor, på foranledning af Dansk Ungdoms Fællesråd, undersøgt samværet og kulturen i ungdomspolitiske fællesskaber på tværs af 11 politiske ungdomsorganisationer⁵ i Danmark i perioden 15. januar til 31. maj 2021. Undersøgelsens formål har været at afdække omfanget af og oplevelserne blandt medlemmer og ledere i relation til mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser og krænkelse inden for de seneste to år.⁶ Med undersøgelsen ønsker vi at skabe viden på området for at kunne tale ud fra, hvad der sker nu og her – på tværs af det politiske spektrum. Datagrundlaget for undersøgelsen består af kvalitative og kvantitative data, herunder:

- 1.169 spørgeskemabesvarelser af medlemmer fra 10 organisationer
- Seks fokusgruppeinterviews med 23 medlemmer fra fem organisationer
- Fem enkeltinterviews med medlemmer fra tre organisationer
- 11 enkeltinterviews med øverste ledere fra 11 organisationer

Undersøgelsen er uvildig og data er tilvejebragt af Sex & Samfund og Børns Vilkår. Resultaterne af undersøgelsen skal bruges som afsæt til at videreudvikle Dansk Ungdoms Fællesråds samlede arbejde med at understøtte deres medlemsorganisationers viden om, og kapacitet til, at sikre trivsel og trygt samvær. Endvidere er formålet med undersøgelsen at anvende den erhvervede viden til at udvikle og igangsætte initiativer, der kan fremme, at børn og unge trygt kan engagere sig i politiske ungdomsorganisationer.

Foruden denne undersøgelse (hovedrapport), har Sex & Samfund og Børns Vilkår udarbejdet en værktøjskasse (delrapport 1) og et lovkatolog (delrapport 2) til Dansk Ungdoms Fællesråd og de politiske ungdomsorganisationer. Værktøjsskassen indeholder en række redskaber til udvikling og vedligeholdelse af samværs politikker, forslag til inspiration og anbefalinger til, hvordan man kan skabe en tryk samværskultur med plads til alle – samt hvordan man kan handle, hvis der sker krænkelser eller overgreb. Lovkataloget beskriver lovgivningen på området og relaterer det til konkrete situationer, der kunne opstå i ungdomsfællesskaber.

Tak

En stor tak skal lyde til de medlemmer og ledere, som har deltaget i undersøgelsen. Jeres engagement har givet os en unik mulighed for at komme tæt på *jeres* oplevelser på tværs af fællesskaber i ungdomspolitik. Vi håber, at undersøgelsen kan give os alle ny viden og nuancering af området til at skabe positiv forandring for alle – både her og nu, samt i fremtiden.

Tak til Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø for at have tilsendt deres spørgeskræmme vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed til inspiration for udviklingen af vores spørgsmål til medlemmerne i de politiske ungdomsorganisationer.

Afslutningsvist ønsker vi at takke initiativtagerne fra #EnBlandtOs og kvinderne, der medvirkede i TV2-dokumentaren 'Partiernes skjulte overgreb', som har sat lys på dagsordenen, og som har stået til rådighed med sparring og viden, hvad angår de omtalte kulturelle og samværs mæssige problematikker i politiske ungdomsorganisationer.

Indhold

Hovedkonklusioner	5
Anbefalinger	7
Metode og datagrundlag	8
Kvantitativ dataindsamling og datagrundlag	8
Kvalitativ dataindsamling og datagrundlag	10
Begrebsafklaring	12
Læsevejledning	13
DEL 1:	14
1.1 Medlemmernes beskrivelser af samværet og kulturen	15
Et socialt fællesskab, hvor relationerne er vigtige i det politiske spil	16
Det kan være svært at være kritisk og sætte personlige grænser i fællesskabet	19
Magt og prikkekultur	22
Grov tone og jargon	24
Alkoholkultur og stort aldersspænd	26
Barrierer for at blive en del af fællesskabet	27
1.2 Mobning og diskrimination	30
Mange er blevet bagtalt og udelukket fra samvær	30
Forskelsbehandling og nedgørelse på grund af køn, seksualitet og udseende	32
Diskrimination mod minoritetsetniske og religiøse medlemmer	35
1.3 Seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser	37
Hvert tredje medlem har oplevet mindst én hændelse, der var seksuelt grænseoverskridende eller ubehagelig	38
De yngste medlemmer er i mere udsatte positioner	41
Udefrakommende og forhenværende medlemmer spiller en rolle	43
Et tabu at fortælle om oplevelser som mand	44
Rygtespredning	46
1.4 Rammerne for samværet i ungdomsorganisationerne	48
De fleste kender til retningslinjer i deres ungdomsorganisation	48
Magt, jargon og relationer skaber barrierer overfor ledelsen	50
Håndteringen af personsager kan drukne i politik	52

DEL 2:	54
2.1 Det forebyggende arbejde	55
Samværspolitikker er 'et godt redskab, der skal leve'	55
Arbejdet med at skabe trygge fællesskaber er vigtigt – og som leder har du et særligt ansvar	56
Grupperinger gør det svært at sætte én fælles ramme for kulturen	57
At skabe og vedligeholde en tryk kultur er en stor opgave	59
2.2 Personsager	61
Behandling af personsager: 'Det sker efter retningslinjerne og i teams'	61
Om gråzoner: 'Vi har begrænsede handlemuligheder, når et medlem bliver krænket af personer, der ikke er fra vores ungdomsorganisation'	62
Håndtering af personsager: 'Det sværeste er samtaler med dem, der føler sig krænket'	64
Ledere savner fortrolig, faglig og uvildig sparring: 'Det er sårbart at have en personsag'	65
Kulturen kan stå i vejen for, at kvinder vælger ledervejen – og bliver opfordret til at stille op	67
Afrunding	69
Litteraturliste og slutnoter	70

Hovedkonklusioner

Størstedelen af medlemmerne trives og er trygge i deres ungdomsorganisation – men nogle grupper har det bedre end andre

Det sociale samvær vejer tungt i medlemmernes beskrivelser af kulturen og samværet – og størstedelen af medlemmerne oplever trivsel og tryghed både i lokalforeningen og på nationalt plan, samt til faglige og sociale arrangementer, i deres ungdomsorganisation. Nogle grupper oplever det dog mindre end andre. Fx trives kvindelige medlemmer, medlemmer med minoritetsetnisk baggrund og LGBT+-medlemmer signifikant mindre end resten.

Nære relationer og politisk popularitet går hånd i hånd

Medlemmerne beskriver, at deres politiske popularitet afhænger af deres relationer og alliancer i organisationen – og flere beskriver, at der tages forskelligt hensyn til medlemmer, alt efter, hvem man kender og er gode venner med. De medlemmer, der har høj anciennitet, har ofte en autoritet eller magt, som medfører, at de fx kan påvirke, hvem der bliver valgt til forskellige poster. Ambitionen om at få indflydelse i sin ungdomsorganisation via nære relationer og alliancer kan derfor gøre det svært at være kritisk eller sætte personlige grænser i forbindelse med sin ungdomsorganisation – særligt hvis man ikke har nære venner i ledelsen.

Oplevelser med mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser eller krænkelser

38 % af medlemmerne har oplevet mindst én hændelse inden for de seneste to år, som kan relateres til mobning eller diskrimination. 20 % af alle medlemmer er blevet bagtalt, 18 % er blevet udelukket fra socialt samvær, og 10 % er blevet kaldt skældsord. 16 % har oplevet at blive nedgjort på grund af deres køn, 7 % på grund af deres udseende, 3 % på grund af deres seksualitet og 2 % på grund af deres hudfarve.

35 % af medlemmerne har oplevet mindst én hændelse inden for de seneste to år, som var seksuelt grænseoverskridende eller krænkende. Hvert fjerde medlem (26 %) har oplevet at få stillet spørgsmål, fået kommentarer eller fået fortalt vittigheder med sek-

suelle undertoner, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende. 18 % af medlemmerne er blevet tilnærmet på en seksuel måde, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende, og 12 % har fået spredt seksuelle rygter. 5 % er blevet forsøgt tvunget til seksuelle handlinger, som de ikke havde lyst til, og 3 % af medlemmerne har været udsat for et seksuelt overgreb.

Næsten hver anden kvinde (46 %) har oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd eller krænkelse mindst én gang i løbet af de sidste to år sammenlignet med de mandlige medlemmer (24 %).

Retningslinjer og rammer for samværet

77 % af medlemmerne kender til retningslinjer for, hvordan man omgås hinanden i deres ungdomsorganisation på nationalt plan, og de fleste anser dem som et brugbart redskab til at undgå mistrivsel, mobning, diskrimination, seksuel chikane og overgreb. Dog er det de færreste af medlemmerne, der er gået til ledelsen, når de har været vidne til eller oplevet noget grænseoverskridende eller ubehageligt – nogle medlemmer peger på, at det kan være svært på grund af magthierarkier, jargonen og relationerne i ungdomsorganisationen. Flere medlemmer fremhæver, at håndteringen af personsager og tavshedspligten herved ikke fungerer i praksis, idet der ikke er noget, som kan holdes hemmeligt i ungdomspolitik. Der er ikke incitament til at holde episoder hemmelige, da man kan blive populær ved at sidde inde med information, som andre ikke har, og på den måde bruge det til at danne tætte relationer.

Arbejdet med at skabe trivsel og trygge fællesskaber anses som vigtigt og som en del af ledelsesansvaret i ungdomsorganisationerne

Nogle af lederne beskriver, at det er kommet bag på dem, hvor meget arbejde, der ligger i at skabe og vedligeholde en tryk kultur i fællesskaberne, og flere oplever, at kulturen i ungdomsorganisationerne kan stå i vejen for, at kvinder vælger at stille op til formandsposterne. Til gengæld er samværspolitikken et godt redskab til at ramme-sætte kulturen og til at definere procedurer for sagsbehandling af personsager, som bliver brugt til behandling af personsager. Dog har lederne begrænsede handlemuligheder i personsager, der sker uden for ungdomsorganisationens matrikel eller af medlemmer fra andre ungdomsorganisationer, og det vækker frustration. Samtidig er det ikke alle lederne, der føler sig klædt på til alle dele af arbejdet med at håndtere personsager.

Anbefalinger

Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af undersøgelsens hovedkonklusioner. Som tillæg til anbefalingerne er der udarbejdet et lovkatolog med en guide til lovgivning, regler og retningslinjer, og en værktøjskasse, der indeholder redskaber, forslag og anbefalinger til, hvordan man kan skabe en tryk samværskultur med plads til alle i politiske ungdomsorganisationer – og hvordan man kan handle, hvis der sker krænkelser og overgreb.

Til ledere i politiske ungdomsorganisationer:

1. Ungdomsorganisationer skal have en samværs politik og medlemmerne skal inddrages, når denne udvikles og justeres. En samværs politik skal indeholde:
 - En klar placering af ansvaret
 - Konkrete tiltag i forhold til at sikre god trivsel
 - Handleplan, når der sker uønskede hændelser
 - Flere konkrete bud på hvem man skal henvende sig til i tilfælde af mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser
 - Beskrivelse af opfølgning
2. Der skal være en særlig opmærksomhed på de unge mellem 13 og 17 år
3. Der skal indhentes børneattester på alle medlemmer fra 18 år og opefter

Til Dansk Ungdoms Fællesråd:

4. Dansk Ungdoms Fællesråd bør stille uvildig, faglig kompetent, gratis og anonym rådgivning til rådighed for alle medlemmer af de politiske ungdomsorganisationer
5. Dansk Ungdoms Fællesråd bør stille en whistleblowerordning til rådighed
6. Dansk Ungdoms Fællesråd bør tilbyde relevant lederuddannelse til lederne i de politiske ungdomsorganisationer
7. Dansk Ungdoms Fællesråd bør stille relevant juridisk materiale til rådighed, der løbende opdateres

Metode og datagrundlag

Undersøgelsen baserer sig på kvantitative og kvalitative data, herunder en spørgeskemaundersøgelse med i alt 1.169 besvarelser fra medlemmer fra 10 politiske ungdomsorganisationer, seks fokusgruppeinterviews med 23 medlemmer fra fem politiske ungdomsorganisationer, fem enkeltinterviews med medlemmer fra tre organisationer og 11 enkeltinterviews med repræsentanter fra den øverste ledelse fra 11 ungdomsorganisationer.⁷

Kvantitativ dataindsamling og datagrundlag

Den kvantitative del af undersøgelsen består af en online anonym spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer fra Alternativets Unge, Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, Dansk Folkepartis Ungdom, Europæisk Ungdom, Liberal Alliances Ungdom, Radikal Ungdom, Rød-Grøn Ungdom, Socialistisk Folkepartis Ungdom, Socialistisk UngdomsFront og Venstres Ungdom. Spørgeskemaet er blevet pilottestet af flere omgange⁸, og data er indsamlet i perioden d. 14. februar til d. 9. april 2021. Spørgeskemaet er distribueret til alle medlemmer via lederne i de enkelte organisationer.

Datagrundlaget består af 1.169 besvarelser. Samlet set har 13 % af alle medlemmer fra ungdomsorganisationerne svaret på undersøgelsen med det forbehold, at der er en usikkerhed forbundet med, hvorvidt medlemstallene er præcise.⁹

47 % af respondenterne er piger/kvinder, 49 % er drenge/mænd og 4 % er transpersoner og nonbinære¹⁰ (jf. **Tabel 1**). Aldersspredningen er tilnærmelsesvis normalfordelt omkring 21 år og størstedelen af alle respondenter er i alderen 18-21 år (jf. **Tabel 2**). Størstedelen af respondenterne (65 %) har været medlemmer i under 4 år, mens 18 % har været medlemmer i 5-6 år og 17 % i 7 år eller over (jf. **Tabel 3**).

Tabel 1: Oversigt over datagrundlag, kønsfordeling

Køn	Antal respondenter	Procent
Pige/kvinde	546	46,7 %
Dreng/mand	578	49,4 %
Transperson, nonbinær eller anden kønsidentitet	45	3,8 %
Samlet	1.169	100,0 %

Tabel 2: Oversigt over datagrundlag, aldersfordeling

Alder	Antal respondenter	Procent
13-17 år	159	13,6 %
18-21 år	473	40,5 %
22-25 år	358	30,6 %
26-30+år	179	15,3 %
Samlet	1.169	100,0 %

Tabel 3: Oversigt over datagrundlag, anciennitet¹¹

Anciennitet	Antal respondenter	Procent
Under 1 år	230	19,9 %
1-2 år	284	24,5 %
3-4 år	244	21,0 %
5-6 år	208	18,0 %
7-8 år	79	6,8 %
9-10 år	63	5,5 %
Over 10 år	50	4,3 %
Samlet	1.158	100,0 %

Repræsentativitet

Tabel 4 viser datagrundlaget (antal medlemmer, der har besvaret spørgeskemaet) og populationen (antal medlemmer i alt). Fordelingerne i datagrundlaget afviger signifikant for flere af organisationerne fra populationsfordelingerne baseret på z-tests. De z-værdier, der er over +/- 1,28 viser en henholdsvis over- eller underrepræsentation i datagrundlaget i forhold til populationen. Det vil sige, at nogle organisationer har en større andel af besvarelser end, hvad der kunne forventes baseret på antal medlemmer i populationen, mens andre organisationer har en mindre andel af besvarelser end, hvad der kunne forventes. Dog er datagrundlaget forholdsvis repræsentativt, idet det kun er én organisation, hvor forskellen mellem andelen i datagrundlaget og populationen er større end 5 procentpoint.

Eftersom der ikke forelægger præcise populationsdata, det vil sige nøjagtige medlems-tal, såsom for kønsfordelinger, aldersfordelinger mv. for de politiske ungdomsorganisationer, har det ikke været muligt at undersøge repræsentativiteten for disse fordelinger eller vægte data for eventuelle under- eller overrepræsentationer. Dog er det en styrke ved datagrundlaget, at der er stor spredning på respondenterne, som er fordelt på samtlige organisationer. Ligeledes er der også god spredning i forhold til respon-

denternes køn, alder og anciennitet. Datagrundlaget giver dermed et omfattende indblik i samvær og kultur i ungdomspolitiske fællesskaber fra et bredt udsnit af nuværende medlemmer på tværs af politiske ungdomsorganisationer.

Tabel 4: Oversigt over population og datagrundlag¹²

Ungdomsorganisation	Population		Datagrundlag		Svarprocent	z-værdi
	Antal	Andel	Antal	Andel		
Alternativets Unge	301	3 %	25	2 %	8 %	-2,2
Danmarks Socialdemokratiske Ungdom	1.905	21 %	318	27 %	17 %	5,4
Dansk Folkepartis Ungdom	514	6 %	41	4 %	8 %	-3,1
Europæisk Ungdom	507	6 %	32	3 %	6 %	-4,2
Liberal Alliances Ungdom	800	9 %	160	14 %	20 %	6,0
Radikal Ungdom	1.019	11 %	109	9 %	11 %	-1,9
Rød-Grøn Ungdom	490	5 %	82	7 %	17 %	2,6
Socialistisk Folkepartis Ungdom	1.283	14 %	108	9 %	8 %	-4,7
Socialistisk UngdomsFront	635	7 %	89	8 %	14 %	0,9
Venstres Ungdom	1.726	19 %	205	18 %	12 %	-1,1
Samlet	9.180	100 %	1.169	100 %	13 %	

Alle kvantitative sammenhænge i rapporten er testet ved χ^2 og kontrolleret for relevante baggrundsvariable, såsom alder, etnisk baggrund, ansvarsposter i ungdomsorganisationen, anciennitet og ugentligt tidsforbrug som medlem ved regressionsanalyser. Kun statistisk signifikante sammenhænge med p-værdier mindre end 0,05 fremgår i rapporten.

Besvarelser på spørgeskemaet offentliggøres ikke hver organisation for sig (hverken til DUF, ledelserne eller offentligheden), idet forskellen på svarprocenterne fra de deltagende organisationer gør, at det ikke er hensigtsmæssigt at sammenligne enkelte organisationer med hinanden.¹³

Kvalitativ dataindsamling og datagrundlag

Den kvalitative del af indeværende undersøgelse baserer sig samlet set på 22 interviews med i alt 39 medlemmer og ledere fra Alternativets Unge, Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, Dansk Folkepartis Ungdom, Europæisk Ungdom, Konservativ Ungdom, Liberal Alliances Ungdom, Radikal Ungdom, Rød-Grøn Ungdom, Socialistisk

Folkepartis Ungdom, Socialistisk UngdomFront og Venstres Ungdom foretaget i perioden 15. marts til 24. marts 2021. **Tabel 5** viser oversigten over interviews. Alle navne i citerede udsagn i rapporten er anonymiserede.

Tabel 5: Oversigt over fokusgruppeinterviews, enkeltinterviews med medlemmer og lederinterviews

Ungdoms- organisa- tion	Fokusgruppein- terviews		Enkeltinterview med medlemmer		Lederinterviews		Samlet	
	Inter- views	Perso- ner	Inter- views	Perso- ner	Inter- views	Perso- ner	Inter- views	Perso- ner
1	1	4	3	3	1	1	5	8
2	1	2	1	1	1	1	3	4
3	2	9	0	0	1	1	3	10
4	1	3	1	1	1	1	3	5
5	1	5	0	0	1	1	2	6
6	0	0	0	0	1	1	1	1
7	0	0	0	0	1	1	1	1
8	0	0	0	0	1	1	1	1
9	0	0	0	0	1	1	1	1
10	0	0	0	0	1	1	1	1
11	0	0	0	0	1	1	1	1
Samlet	6	23	5	5	11	11	22	39

Det var oprindeligt tiltænkt, at alle interviews skulle foregå fysisk, men på grund af covid19 blev de afviklet online med kamera. Det online format har vist sig fordelagtigt på en række områder. Det har blandt andet været muligt at få interviewpersoner fra hele landet, da geografisk tilhørssted ikke har været en barriere for deltagelse i interview. Derudover har interviewpersonerne været hjemme i vante rammer under interviewene, hvilket kan gøre det lettere at tale åbent om personlige emner.¹⁴ Særligt dette forhold har vist sig at være en fordel for undersøgelsen, emnets følsomhed taget i betragtning.

Fokusgrupperne blev sammensat således, at hver gruppe bestod af medlemmer fra samme ungdomsorganisation af hensyn til, at de deltagende kunne tale ud fra en fælles referenceramme, samt for at undgå politisk partiskhed, positionering og eventuel selvcensur i samspillet mellem forskellige ungdomsorganisationer. Ligeledes havde vi fokus på, at medlemmerne i grupperne var i nogenlunde samme aldersgruppe og havde relativt sammenlignelige erfaringer med medlemskab i ungdomsorganisationen (fx lighed i antal års anciennitet eller poster besat i forskellige udvalg), for at sikre, at de deltagende så vidt muligt havde lige vilkår for fokusgruppens samtale og diskussion.

Begrebsafklaring

Begreberne *mobning*, *diskrimination*, *seksuelle grænseoverskridelser* og *krænkelser* anvendes til at skildre de negative oplevelser, som medlemmerne har haft i deres ungdomsorganisation indenfor de seneste to år, og rummer således både enkeltstående tilfælde af ubehagelige oplevelser og grovere, systematiske oplevelser.¹⁵ I undersøgelsen er medlemmerne ikke blevet spurgt direkte ind til, hvorvidt de har oplevet mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser eller krænkelser. Disse emner er operationaliseret i spørgeskemaet på følgende vis¹⁶:

Mobning og diskrimination: oplevelser med udelukkelse fra socialt eller fagligt samvær, nedgørelse på grund af seksualitet, køn, hudfarve eller udseende, oplevelser med at blive kaldt skældsord og bagtalt.

Seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser: oplevelser med at få kommentarer eller fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, der var ubehagelige eller grænseoverskridende, få spredt seksuelle rygter, blive presset til at være nøgen, blive blottet for, få delt et billede eller video af i undertøj eller nøgne uden samtykke, blive tilnærmet på en seksuel måde, der var ubehagelig eller grænseoverskridende, blive forsøgt tvunget til seksuelle handlinger og blive udsat for et seksuelt overgreb.

Det enkelte medlem har vurderet i spørgeskemaet, hvorvidt vedkommende har oplevet de operationaliserede hændelser, og det er således ikke sikkert, at de selv har anset deres oplevelser for at være fx mobning eller diskrimination.

Læsevejledning

Undersøgelsens analyser er opdelt i to dele:

Del 1 giver indblik i medlemmernes overordnede beskrivelser af samværet og kulturen i deres ungdomsorganisation. Herunder omhandler Afsnit 1.1 deres overordnede trivsel, tryghed og oplevelser med grænsesætning samt beskrivelser af normerne i fællesskabet. Afsnit 1.2 beskriver medlemmernes oplevelser med udelukkelse af samvær, nedgørelse, forskelsbehandling, bagtalelse og diskrimination. Afsnit 1.3 giver indblik i oplevelser med seksuelle grænseoverskridelser og krænkelse. Afsnit 1.4 beskriver rammerne for fællesskabet, herunder medlemmernes indsigt i samværspolitikker og retningslinjer samt deres oplevelser med at gå til ledelsen.

Del 2 giver ledernes perspektiver på samværet og kulturen, herunder arbejdet med at forebygge mistrivsel, krænkelse og personsager i Afsnit 2.1, samt arbejdet med behandlingen og håndteringen af personsager i Afsnit 2.2.

Hver del giver indblik i forskellige vinkler, herunder menige medlemmers og lederes blik på samværet og kulturen i de politiske ungdomsorganisationer. Vi har valgt ikke at lave en komparativ analyse af de forskellige vinkler, da det har været væsentligt for os at vise mangfoldigheden og kompleksiteten i data til læseren frem for at eksplicitere forskellene.

DEL 1:

Medlemmernes perspektiver

Baseret på enkeltinterviews, fokusgruppeinterviews og spørgeskemabesvarelser af medlemmer fra 10 politiske ungdomsorganisationer

1.1

Medlemmernes beskrivelser af samværet og kulturen

Resumé

Størstedelen af medlemmerne i ungdomsorganisationerne trives både på nationalt plan og i deres lokale forening, men kvindelige medlemmer, medlemmer med minoritetsetnisk baggrund og LGBT+-personer oplever mindre trivsel end andre medlemmer. Størstedelen oplever ligeledes, at deres lokale forening eller deres ungdomsorganisation på nationalt plan er trygt – både hvad angår faglige og sociale aktiviteter. Flest medlemmer oplever at være trygge til faglige aktiviteter frem for sociale – og til lokale arrangementer frem for nationale.

Flere af medlemmerne beskriver, at fællesskabet i deres politiske ungdomsorganisation er sammenligneligt med andre ungdomsfællesskaber, fx på ungdomsudannelsen, men samtidig, at det er unikt, hvad angår det store aldersspænd fra 12 til 30 år samt præmisserne for fællesskabet, såsom at være politiske rivaler/kolleger og venner på samme tid. Ambitionen om at få indflydelse i sin ungdomsorganisation via nære relationer og alliancer kan gøre det svært at være kritisk eller sætte personlige grænser i forbindelse med sin ungdomsorganisation – særligt hvis man ikke har nære venner i ledelsen. Denne barriere oplever flere gør sig gældende, hvorfor nye medlemmer kan have svært ved at komme ind i fællesskabet.

Langt de fleste af medlemmerne (82 %) har enten i lav grad eller slet ikke svært ved at sætte grænser over for specifikke medlemmer i deres ungdomsorganisation. Ligeledes er det de fleste (89 %), der i lav grad eller slet ikke har svært ved at sætte grænser i specifikke situationer. Medlemmer med høj anciennitet, ældre medlemmer, medlemmer med et andet køn end ens eget og medlemmer fra den nationale ledelse kan dog være sværere at sætte grænser overfor end andre. Nationale arrangementer frem for lokale arrangementer kan ligeledes være situationer, hvor det kan være sværere at sætte grænser.

Et socialt fællesskab, hvor relationer er vigtige i det politiske spil

Center for Ungdomsforskning undersøgte i 2014, hvad der motiverer unge til at deltage i ungdomspolitik. Undersøgelsen viste, at der som oftest er forskellige bevæggrunde for, at unge melder sig ind i en politisk organisation, men for mange handler det om en fascination af organisationen, samt at føle, at man kan gøre en forskel med sit politiske arbejde, hvilket kan være identitetsskabende i ungdomslivet. Politiske ungdomsorganisationer tilbyder således et fællesskab med personlig udvikling og nye bekendtskaber, hvilket danner grobund for en forpligtelse og loyalitet overfor organisationen.¹⁷

Det sociale aspekt i ungdomsorganisationer vejer også tungt i forhold til fastholdelsen af medlemmer. Dansk og international forskning har eksempelvis vist, at dét at have en stærk følelse af personligt engagement, tætte relationer og en følelsesmæssig tilknytning til organisationen, fastholder medlemmer.¹⁸ Tidligere undersøgelser har desuden fundet, at deltagelse i ungdomsorganisationer letter politisk socialisering af unge og øger muligheden for at skabe en politisk karriere i voksenlivet – hvilket for mange unge også er årsagen til, at man starter i ungdomspolitik.¹⁹

I denne undersøgelse finder vi ligeledes, at det sociale ved fællesskabet vejer tungt i medlemmernes beskrivelser af kulturen og samværet – og størstedelen af medlemmerne oplever trivsel og tryghed²⁰, både lokalt og nationalt samt til faglige og sociale arrangementer i deres ungdomsorganisation.

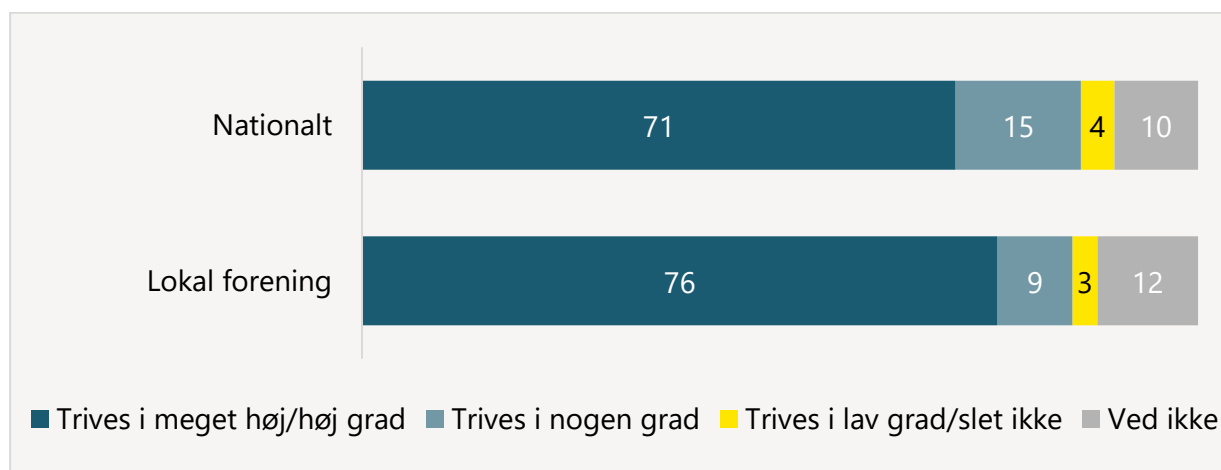
71 % af medlemmerne trives i meget høj eller høj grad i deres ungdomsorganisation på nationalt plan og 76 % i deres lokale forening. 15 % trives i nogen grad nationalt og 9 % trives i nogen grad i deres lokale forening (jf. **Figur 1**). Henholdsvis 62 % og 55 % oplever, at faglige og sociale aktiviteter på nationalt plan er meget trygge og kun 3 % oplever aktiviteterne som meget utrygge. I lokale foreninger oplever henholdsvis 80 % og 72 % at faglige og sociale aktiviteter er meget trygge (jf. **Figur 2**).

Mænd trives i højere grad end henholdsvis kvinder, transpersoner og nonbinære²¹, og føler sig ligeledes i højere grad trygge til begge slags aktiviteter både på nationalt plan og i deres lokale forening. 52 % transpersoner og nonbinære trives i meget høj eller i høj grad i deres organisation på nationalt plan sammenlignet med 74 % mænd og 68 % kvinder. 93 % mænd sammenlignet med 86 % kvinder og 81 % transpersoner samt nonbinære oplever at være meget trygge eller trygge i faglige aktiviteter på nationalt plan og 92 % af mændene føler sig trygge til sociale aktiviteter sammenlignet med 82 % af kvinderne og 72 % af transpersoner samt nonbinære.

Medlemmer med en høj ansvarspost²² i ungdomsorganisationerne har desuden signifikant højere trivsel end resten af medlemmerne (63 % sammenlignet med 38 % trives i meget høj grad).

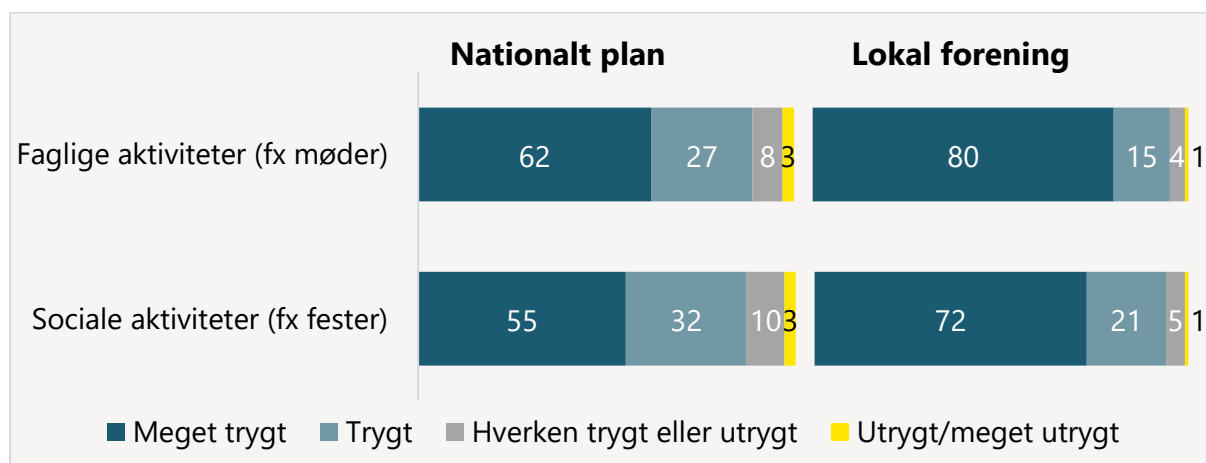
Medlemmer med minoritetsetnisk baggrund²³ trives signifikant mindre både lokalt og nationalt sammenlignet med medlemmer med majoritetsetnisk baggrund. Det samme gælder for LGBT+-personer²⁴ sammenlignet med heteroseksuelle og ciskønnede.

Figur 1: De fleste medlemmer oplever trivsel



Antal besvarelser: 1.140. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'I hvilken grad trives du overordnet set i din lokale forening/på nationalt plan?'. Angivet i procent.

Figur 2: De fleste medlemmer oplever tryghed



Antal besvarelser: 1.076. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Vurdér din oplevelse af tryghed i din ungdomsorganisation. Med 'Meget trygt' mener vi fx, at du føler dig godt tilpas, og at du oplever, at dine grænser bliver respekteret. Med 'Meget utrygt' mener vi fx, at du føler dig utilpas, og at du oplever, at dine grænser ikke bliver respekteret. Hvordan oplever du overordnet...'. Angivet i procent.

Kulturen i ungdomsorganisationerne minder på flere måder om andre ungdomsfællesskaber, men adskiller sig ved, at man er venner og politiske kollegaer eller rivaler på samme tid. Flere af medlemmerne fra de politiske ungdomsorganisationer beskriver i

de kvalitative interviews, at deres *politiske popularitet* afhænger af relationer og alliancer i organisationen – og flere beskriver, at der tages forskelligt hensyn til medlemmer, alt efter, hvem man kender og er venner med.

Karen beskriver, at man skal være på en særlig måde for at blive en del af fællesskabet – og at man skal være venner med lederne for at få indflydelse:

Karen: *Folk kender hinanden rigtig godt og fællesskabet er rigtig stærkt. Folk er meget sammen, men der er også en måde, at du skal være på for at være en del af det her fællesskab. "De seje", [ledelsen], udvalgene, det er lederne, så dem skal man være venner med for at få indflydelse, for hvis du bare er et normalt medlem, så har du intet at sige.*

Marco beskriver også, at anciennitet og venskabsrelationer har betydning for ens placering og indflydelse i ungdomsorganisationerne – og derudover for trygheden ved at kunne fortælle om hændelser, der har været grænseoverskridende:

Marco: *Noget af det, man kan opleve som et nyt medlem, det er, at der er et andet regelsæt for dem, der har været medlem længere end for dem, der lige er blevet medlemmer. Det ser vi desværre. (...) Det kan derfor være svært at finde ud af, hvem man egentligt skal gå til, fordi [ledelsen] og til dels også andre ledende medlemmer har en tendens til kun at sætte sig med hinanden fx til nationale arrangementer. (...) Det er jo en forening i en forening, kan man sige. (...) Så for nye medlemmer, som oplever noget grænseoverskridende, så kan det være endnu mere grænseoverskridende at gå hen til en person, der sidder sammen med tyve andre mennesker, der ligner et selskab, som virkelig ikke vil forstyrres.*

Andre medlemmer beskriver dog, hvordan kulturen har ændret sig de seneste par år til det bedre efter medieomtalen af tidligere krænkelssager. Fx beskriver Jens og Sigurd, at de oplever fællesskabet i deres ungdomsorganisation som godt, og foreningen som et sted, hvor man hjælper hinanden nu sammenlignet med tidligere:

Jens: *Jeg har jo ikke direkte oplevet nogen åbenlys sexistisk kultur, så det er mere noget, der er foregået bag lukkede døre, i hvert fald der, hvor jeg har været. Så jeg har hele tiden bare oplevet det som om, at vi har et godt fællesskab osv., vi hjælper hinanden. Der er jo selvfølgelig altid, som der er i ungdomspolitik, nogle små fjendskaber rundt omkring.*

Sigurd: *(...) jeg synes fællesskabskulturen er god nu, men det har den - i hvert fald for mit vedkommende - ikke været hele tiden. For nogle år tilbage synes jeg ikke, at den var så god. Det var så også før de her krænkelssager, og det skal siges, det handlede jo så ikke om seksuelle krænkelser, men bare en generel fællesskabskultur, hvordan man snakker til hinanden, hvordan man omgås med hinanden. Men jeg synes, at det er blevet en hel del bedre.*

Det kan være svært at være kritisk og sætte personlige grænser i fællesskabet

Det kan være svært at være kritisk overfor sin ungdomsorganisation, fordi fællesskabet og relationerne vægtes højt. Rikke beskriver, hvordan det er svært for hende at sætte ord på problemer, der opstår, fordi hun elsker sin organisation:

Freja: *Jeg tror, at det måske er svært for nogen, i hvert fald for mig selv, men måske også for andre (at tale dårligt om sin ungdomsorganisation), fordi vi elsker jo alle sammen vores ungdomsorganisation, ellers var vi jo ikke en del af den. Og jeg kan forestille mig, at mange af dem, der deltager i de her interviews måske har været med i længere tid. De har i hvert fald en eller anden position og kan godt lide at være her. Men jeg tror også bare, at det er vigtigt, at man ikke benægter, at der er nogle problemer i nogle ungdomsorganisationer. (...) Det er jo nogle problemer, som vi alle sammen ønsker at løse. Men det er svært at sætte ord på nogle gange, hvordan man synes det er. Fordi man elsker det, men man kan måske også nogle gange se, at det ikke er alt, der er optimalt.*

At anerkende, at der er problemer i et fællesskab, som man grundlæggende holder meget af, kan derfor til tider være udfordrende for det enkelte medlem. Det sociale aspekt ved fællesskabet kan derudover være med til at gøre det sværere at sætte personlige grænser i nogle specifikke situationer og overfor nogle specifikke medlemmer – fordi man ønsker at opnå politisk popularitet og gerne vil være en del af fællesskabet.

I de åbne besvarelser til spørgeskemaet beskriver flere, at det kan være svært at sætte personlige grænser i situationer, hvor man både er gode venner og skal arbejde sammen om politik. Fx skriver et medlem i en åben besvarelse i spørgeskemaet: *"Synes det kan blive sværere [at sætte personlige grænser] i situationer, hvor folk både har en position i organisationen, og man samtidig er meget tætte på et personligt plan. Da kan det blive svært at sortere i, hvad der er politik, og hvad der er personligt, og der kan i visse (heldigvis få) tilfælde opstå en følelse af, at hvis man sætter grænser i den politiske sfære kan det gå udover den personlige relation."*

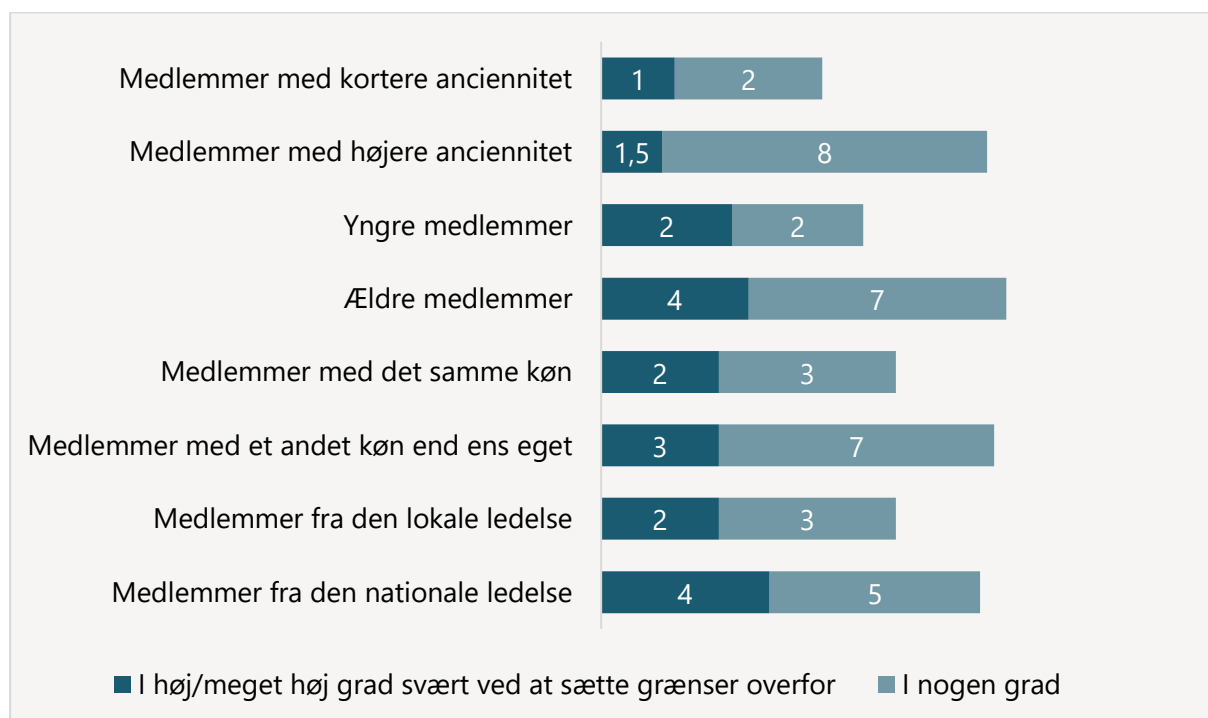
I spørgeskemaet har vi spurgt, hvorvidt medlemmer med kort anciennitet, høj anciennitet, yngre medlemmer, ældre medlemmer, medlemmer med samme køn som ens eget, medlemmer med andet køn end ens eget, medlemmer fra lokal ledelse samt medlemmer fra national ledelse er svære at sætte personlige grænser over for. Derudover har vi spurgt, hvorvidt det er svært at sætte personlige grænser i forskellige situationer, såsom til faglige arrangementer lokalt, faglige arrangementer nationalt, sociale arrangementer lokalt og sociale arrangementer nationalt.²⁵

Langt de fleste af medlemmerne (82 %) har enten i lav grad eller slet ikke har svært ved at sætte grænser over for specifikke medlemmer i deres ungdomsorganisation. Ligeledes er det de fleste (89 %), der i lav grad eller slet ikke har svært ved at sætte grænser i specifikke situationer.

Medlemmer med høj anciennitet, ældre medlemmer, medlemmer med et andet køn end ens eget og medlemmer fra den nationale ledelse kan dog være sværere at sætte grænser overfor end andre. 11 % af medlemmerne oplever ældre medlemmer som svære at sætte personlige grænser overfor og 9,5 % oplever at have svært ved at sætte personlige grænser overfor medlemmer med høj anciennitet (jf. **Figur 3**).

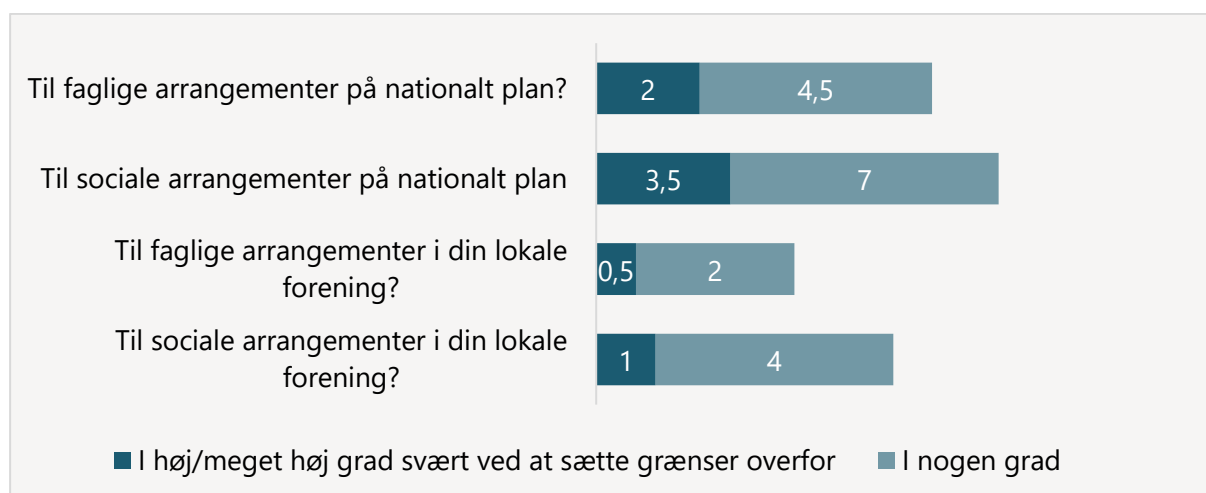
Arrangementer på nationalt plan frem for i medlemmernes lokale foreninger, er situationer, hvor det kan være sværere at sætte personlige grænser. 10,5 % angiver, at de kan have svært ved at sætte grænser i forbindelse med nationale sociale arrangementer sammenlignet med 5 %, der angiver, at dette er tilfældet til sociale arrangementer i deres lokale forening (jf. **Figur 4**).

Figur 3: Medlemmer med høj anciennitet, ældre medlemmer og medlemmer fra national ledelse kan være svære at sætte grænser overfor



Antal besvarelser: 1.016. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Oplever du at have svært ved at sætte personlige grænser overfor følgende personer i din ungdomsorganisation...?'. Angivet i procent.

Figur 4: Det kan være svært at sætte personlige grænser til arrangementer på nationalt plan



Antal besvarelser: 1.016. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Oplever du at have svært ved at sætte personlige grænser i følgende situationer...?'. Angivet i procent.

I de åbne besvarelser i spørgeskemaet beskriver flere medlemmer, at det kan være sværere at sætte grænser, når man er til nationale arrangementer og sammen med andre (eller tidligere) medlemmer end dem, man normalvis møder: *"I højere grad personer som ikke er medlemmer mere, altså over 30 år, men aktive i partiet og tidligere medlemmer."*, *"Personer som generelt er anset, som værende vigtige. Medlemmer af diverse ledelser, tidligere medlemmer af ledelser (!!!!!), folk som man ved snart stiller op, personer som ofte kommer på sekretariatet og generelt er meget sammen med specielt [national ledelse]."* og *"Tidligere medlemmer af [ledelsen] synes at nyde en særstatus, som betyder, at det er svært at sige fra."*

Andre beskriver, at det kan være medlemmer fra andre ungdomsorganisationer, som kommer udefra og kan være svære at sætte grænser overfor: *"Der kommer også personer udefra. Eksempelvis fra andre ungdomsorganisationer, hvor man ikke kender alder eller anciennitet."*

Det kan også ske, at medlemmer fra politiske partier gør det utrygt at deltage for medlemmerne fra ungdomsorganisationerne til arrangementer: *"Lokale voksne partimedlemmer. Verbale overgreb bl.a. efter indtagelse af alkohol."*

Personlige grænser kan også overskrides til faglige møder, hvor man ikke har mulighed for at kunne sige fra, fx fordi man ikke har samme position i en organisation eller hvis man mødes med medlemmer af Folketinget fra et politisk parti, som medlemmerne i ungdomsorganisationerne til tider har faglige møder med. Louise fortæller, at hun har oplevet et medlem af Folketinget sige, at kvinder skal få forklaret økonomi (fordi de er kvinder) til et møde omhandlende kvinder i politik. I situationen irrettesatte et andet

medlem af Folketinget ham for at gøre opmærksom på, at han *ikke* synes, at man skulle beskrive kvinder på den måde:

Louise: *De, der sidder med magt og poster, skal også forstå alvoren i, at det er dem, der kan sige fra. Når du først får sagt fra tydeligt og synligt, først dér kan kulturen ændres. (...) med nedværdigende bemærkninger om kvinder (...). Jeg har prøvet til et [møde i Folketinget], (...), hvor [en mandlig MF'er fra politisk parti] pludselig siger: "Nu har vi jo kvinder til stede, så jeg må hellere lige forklare økonomien" og jeg kan huske jeg sad... og det her er altså kvindelige medlemmer fra ledelsen i ungdomsorganisationer, hvor nogle af dem højest sandsynligt bliver aktive i politik (senere). (...) men der gik [anden mandlig MF'er] ind og sagde: "Hey, det er ikke rigtigt. Kvinder er meget kompetente og kan godt forstå økonomi.". Det var der, jeg første gang så, hvor vigtigt det egentligt var, at han sagde det højlydt, sådan så man vidste, at det ikke blev tolereret. Det er jo det, som flere mænd og kvinder skal forstå; at de har et ansvar for at slå ned og ikke feje det hen i frygt for at miste... for du mister også poster og muligheder for at gøre det.*

Louise beskriver, at det var første gang hun oplevede, at nogle sagde fra til en kommentar, som ikke havde været rar for de tilstedeværende kvinder. Hun beskriver endvidere, at dét at sige fra, potentielt kan gøre, at man mister poster og muligheder politisk set (og hermed magt), hvilket gør, at man måske i stedet ofte fejer det væk.

De kvalitative interviews indikerer dermed, at ens position i ungdomsorganisationen er med til at gøre det enten lettere eller sværere at sige fra overfor specifikke personer eller i specifikke situationer. Louises beskrivelse af, at kvinderne i situationen har svært ved at sige fra, fordi de ikke har magten til det, viser at særligt kvinder kan være i udsatte positioner i ungdomsorganisationerne. Det ses også i det kvantitative data. 25 % af de kvindelige medlemmer og 22 % transpersoner og nonbinære har i meget høj eller høj grad svært ved at sætte grænser overfor mindst én gruppe af medlemmer sammenlignet med 11 % af de mandlige medlemmer. 22 % transpersoner og nonbinære og 15 % kvinder har svært ved at sætte personlige grænser i mindst én situation sammenlignet med 6 % af de mandlige medlemmer.

Magt og prikkekultur

De kvalitative interviews indikerer, at spillet om magt har stor betydning for fællesskabet i ungdomspolitik, fordi man har en ambition om at stige i hierarkiet i ungdomsorganisationen (fx ved at få en højere post i et udvalg eller lignende). Louise beskriver fællesskabet i hendes ungdomsorganisation som egoistisk og top-down styret:

Louise: *Det er et egoistisk fællesskab. Du er venner med dem, du kan bruge. Dem, der sidder på toppen stikker deres venner i ryggen. Det er den type fællesskab, det er. Men der er selvfølgelig også meget godt til i forhold til fester og mange fede oplevelser, og folk får venner. Men hvis du kommer i den der kerne af det her fællesskab, som ligesom er der kulturen udspringer, hvor du har problemerne, der er det meget egoistisk og meget top-down styret."*

Det positive ved ungdomsorganisationen – det tætte fællesskab, venskaberne og festerne – bliver dermed kædet tæt sammen til et fokus på instrumentelle relationer og ambitioner om at komme højere op i hierarkiet.

Den måde, hvorpå man som medlem kan stige i graderne i ungdomsorganisationerne, er også relateret til, hvilke relationer, man har i organisationen. Flere af de interviewede medlemmer på tværs af ungdomsorganisationerne har givet udtryk for, at der er tale om et uformelt system for at avancere i organisationen, hvor ledelsen eller andre personer med høj status eller magt, kan styre, hvem der stiller op, og dermed kan blive valgt ind i de poster, der stemmes om:

Karen: *Der er [et nationalt arrangement], hvor man vælger [politiske poster]. Men det er ikke rigtigt et valg. Der er nogle mennesker, der er på vej op, og så bliver det automatisk [dem der bliver valgt]. (...) Og det er for det meste folk, der har været medlem i længere tid end andre. Du kan være rigtig, rigtig ung og være formand for en lokalforening, eller du kan være rigtig gammel... Det kommer an på, hvem du er venner med på vej derop. Hvis du er venner med [formand/forperson], så bliver det dig næste gang. For selvom, at der i politik er meget valg og man skal stemme, så vil man helst ikke have et kampvalg, man gider ikke have, at der er kandidater oppe mod hinanden.*

Karen beskriver, at hun ikke oplever det nationale arrangement som *et rigtig valg*, fordi valget afhænger af relationer, anciennitet og en enighed om, at en bestemt person skal vælges ind, fremfor demokratiske principper. Dette stemmer overens med Louises beskrivelse af, hvordan valget til bestyrelsen fungerer:

Louise: *Du kan ikke stille op, hvis du ikke bliver spurgt, og det er også det, der gør, at man er nødt til at følge de her spilleregler.*

Interviewer: *Så man skal prikkes på skulderen for at få lov at stille op?*

Louise: *Ja, så det er derfor du ikke har kampvalg, fordi det hele er clearet, (...) man har fået en liste – de her skal ind i bestyrelsen, så hvis der er kampvalg, og de tæller stemmer, så er de ligegyldige. Der er det her papir med dem, der skal med. Så der er ikke noget demokrati.*

Et anonymt medlem forklarer i en åben kommentar i spørgeskemaet, at magtkulturen fører til mobning: *"Jeg synes generelt, at magtkulturen nogle gange går over i mobning, men mest på en nedgørelse af ens faglige niveau eller ens arbejde."*

Andre medlemmerne fortæller også om utrygge situationer, når der er valgkampe i organisationerne. Et eksempel herpå er de forskellige praksisser og traditioner relateret til opstilling af kandidater. Julie og Nikoline taler fx med hinanden om, at kandidaterne kan blive udsat for nedgørelse og grænseoverskridelser, og at der er en grov tone og hårde jokes, når disse nationale arrangementer forekommer:

Julie: *Man har jo hørt nogle skrækscenarier om, at der har været nogle rigtig, rigtig grumme jokes, og at folk er blevet bedt om at drikke klamme ting. Og man skal bare være frisk, og man skal bare være med, for du stiller jo op til [ledelsen], så du skal bare lige køre med på det, det er jo bare en joke. (...) der kan godt brydes nogle grænser, nogle personlige grænser. Jeg ved ikke, om det bare er mig, der har det sådan...*

Nikoline: *Nej, det jeg også helt enig i. Når det ligesom kommer til magt, eller at personer i [ungdomsorganisationen] skal have en personlig magt eller post, så er der nogle, der kan blive grove i opførslen overfor deres konkurrenter, både i opførsel og i munden, så at sige. Være grove og have en tone, som jeg i hvert fald personligt, ikke ville bryde mig om, at nogle snakkede til mig på den måde.*

Grov tone og jargon

Tonen og jargonen kan være hård i de politiske ungdomsorganisationer – både i det fysiske samvær og via sociale medier. Det kommer flere af medlemmerne ind på i interviewene. En af dem er Julius, der beskriver, at han synes, der generelt bliver talt pænt til hinanden i hans organisation, men samtidig, at tonen kan være hård mellem gode venner, fordi det er en del af humoren og jargonen. Han beskriver, hvordan online chat-tråde med groft indhold er udbredt i alle ungdomsorganisationer:

Julius: *Jeg synes generelt, at vi taler pænt til hinanden. Folk kan godt være hårde ved hinanden, hvis de er gode venner, men det er sjovt. Men jeg tror ikke, at den omtalte tråd fra medierne²⁶ står alene. Jeg tror at der er nogle stykker af dem rundt omkring, jeg tror det er i alle politiske ungdomsorganisationer, at der er sådanne nogle tråde, hvor folk skriver rigtig grimt om andre, fx at nogle var idioter til et [nationalt arrangement] eller et eller andet, hvor man kan demoralisere en politisk modstander. Jeg tror klart, at det er over chatten, at der er en grim tone.*

Et andet medlem beskriver ligeledes i en åben kommentar til spørgeskemaet, at tonen er grov online: *"Jeg har været vidende – og hørt – om en del digital mobning, der blandt andet indeholder anonyme [sider på sociale medier], mv. Efter mit vidende har en håndfuld trukket sig fra foreningen på grund af dette, men jeg har ikke oplevet det first hand"*.

Den til tider grove tone fremgår også i beskrivelser af det fysiske samvær, hvor det kommer til udtryk i humoren. Dette kan blandt andet være tilfældet til arrangementer, hvor der bliver indtaget alkohol:

Rikke: *Jeg synes nogle gange, at der godt kan være en lidt til grænsen tone til de her arrangementer, også fordi at folk får drukket meget og det er ikke altid de tænker lige meget over, hvad de siger. (...) Det kunne være nogle kommentarer, som nogen fik fx eller noget der blev sagt i en hurtig, sjov stemning. Det er svært at sætte ord på synes jeg. Men jeg synes ikke det plejer at være direkte personangreb, men det kan godt være, at der kommer en kommentar, hvor man lige tænker ej okay, rolig nu.*

Rikke oplever tonen som værende *til grænsen*, hvilket her bliver relateret til alkoholkulturen og humoren. Dette stemmer overens med andre medlemmers beretninger om, at arrangementer med højt alkoholindtag kan medføre utrygge situationer. Humoren og jargonen kan dog også være grænseoverskridende i samvær uden indtag af alkohol:

Jeppe: *Der var et mandligt medlem, som sagde... Det var en grænseoverskridende joke, og jeg kom til at replicere på den selv, og det gjorde mig faktisk utrolig ked af det, (...) efter at jeg replicerede på den her joke, så var der et kvindeligt medlem, der kiggede mig i øjnene og ligesom prøvede at sige: "Det dér er ikke okay." Og så fik jeg også sagt undskyld. Og det var jeg også selv super ked af. Det kunne jeg godt se med det samme. Altså nogle gange er jargonen meget hurtig, hvem kan være den smarteste hurtigst (...) Jeg tror ikke, at jeg kan sige, hvad der sker. Det er en eller anden reptilhjerne, at der er sådan en konkurrence omkring, hvem der kan sige det allersjoveste.*

Jeppe beskriver jargonen som konkurrencepræget. Det gælder om at være den hurtigste til at sige noget sjovt – hvilket nogle gange kan resultere i, at det bliver grænseoverskridende. I det eksempel Jeppe fortæller om, bliver han gjort opmærksom på, at han har sagt noget, der var ubehageligt for et andet medlem, hvorefter han bliver ked af det og undskylder. Dette tyder på, at der også er en opmærksomhed omkring, at jargonen og humoren ikke skal være grænseoverskridende, og som der derfor skal gøres opmærksom på, når der opstår situationer som disse.

Alkoholkultur og stort aldersspænd

I de kvalitative interviews kommer flere af medlemmerne ind på, at alkohol er en del af kulturen på den måde, at det forventes, at man drikker alkohol, og at man drikker for at blive en del af fællesskabet. Denne alkoholkultur kan især have konsekvenser for yngre medlemmer. I et interview beskriver Louise, at alkohol, seksuel debut og mødet med nye mennesker – på samme måde som i gymnasiet – er en del af det ungdoms-politiske liv og fællesskab. Forskellen fra hendes gymnasieliv er dog, at medlemmerne i ungdomsorganisationen ikke er jævnaldrende, hvilket kan skabe problemer til fester:

Louise: *Det er meget den der dannelsesdel af ens liv, der udfolder sig i ungdomspolitik på samme måde, som du ser på gymnasiet. Forskellen på gymnasiet er, at alle er jævnaldrende. Alle starter ud, og har måske ikke haft nogen kæreste, ikke haft sex og ikke drukket alkohol, og så starter du ligesom med nogle Breezers eller "uhh jeg kyssede ham til festen", hvor du på en måde kan vokse med dine jævnaldrende. Hvorimod i ungdomspolitik, der har du folk, som er en hel del år ældre end dig og kan drikke markant mere end, du kan, og det skaber og kan skabe nogle problemer også til fester. Jeg kan huske dengang, jeg var nyt medlem, du bliver presset at drikke alkohol, og det er meget unormalt, at du ikke drikker alkohol (...) Så det er en præmis også i forhold til at være en del af fællesskabet, fordi alkohol fylder meget.*

Et medlem pointerer i en åben besvarelse, at alkohol presser de yngre medlemmer:

Jeg har oplevet, at alkohol er blevet brugt til at presse yngre medlemmer, særligt ved nationale arrangementer. Det har mest været ældre og etablerede medlemmer, der stod bag. Det virkede i den forbindelse til, at man brugte sin position i organisationen til at styrke sin etos, og derved påføre mere pres.

Marco beskriver ligeledes, at alkohol er den primære underholdning i fællesskabet i hans politiske ungdomsorganisation:

Marco: *Jeg tror bare, at det er et kæmpe problem, fordi der er meget få personer i ledelsen, og som er ansvarlige for kurser og nye medlemmer, der laver underholdning uden, der er alkohol involveret. (...) Det er svært at blive en del af det store fællesskab, hvis man ikke drikker.*

Marco har svært ved at forestille sig arrangementer uden alkohol, fordi han ser det som svært at blive en del af fællesskabet, hvis ikke man drikker. Dette gælder for alle i organisationen. Karen beskriver på samme måde som Louise og Marco, at alkohol er en måde, hvorpå man kommer ind i fællesskabet – også når man er under 16 år:

Karen: *Hvis du er under 16 eller under 18, er måden du kommer ind i fællesskabet på 'at være på' – rent festmæssigt. Alkoholkultur, du er 14, og jeg ser dig til*

en fest drikke dig i hegnet. Men her har du mere at skulle leve op til, for du vil gerne ses som ældre, end du er, og virke ældre end du er. Jeg tror fællesskabet dér, for de helt unge, er lidt sværere at komme ind i, for de føler, at de skal være en anden person, og være ligesom de ældre for at være sammen med os. For de går ikke på uddannelsesinstitutioner, og de har ikke oplevet gymnasiet endnu. De skal drikke sig lidt mere stive til festerne og tage til alle arrangementerne.

Karl fortæller desuden, hvordan indtagelsen af alkohol, som er en naturlig del af de faglige og sociale arrangementer, kan være intimiderende for de yngste medlemmer – men samtidig, at der er sket en ændring til det bedre i de år, han har været medlem:

Karl: *Jeg har oplevet at jeg synes, der var mere alkohol involveret for en 2-3-4 år siden, end der er i dag. Jeg husker til lokalforeningsarrangementer, der var det ikke atypisk, hvis man skulle drikke en øl til selve mødet, eller bagefter drak sig en smule småfuld. Og der synes jeg, at det er anderledes i dag, end det var den gang. Der var det lidt sådan at [ungdomsorganisationens] arrangementer, det er også en mulighed for at være social og drikke noget alkohol. Og det tror jeg helt sikkert, godt kan være lidt intimiderende eller skræmmende, hvis du er en 16-årig, der kommer til mødet på en onsdag, og nærmest får stukket en øl i hånden. Det er måske lidt noget andet, end det, de kommer fra.*

Barrierer for at blive en del af fællesskabet

Tidligere forskning har vist, at majoriteten af medlemmerne i ungdomsorganisationerne udgør en relativt homogen gruppe af unge fra ressourcestærke familier, som besidder som høj økonomisk, social og kulturel kapital, sammenlignet med jævnaldrende unge.²⁷ Herudover er det fundet, at det ikke er lige nemt for alle unge at deltage i politiske ungdomsorganisationer – nogle har bedre forudsætninger for at indgå i det politiske ungdomsfællesskab. Fx har de unge, der er vant til at tale om politik hjemme fra (fx på grund af deres forældres arbejde eller uddannelse), nemmere ved at engagere sig end de unge, der ikke er vant til dette.²⁸

I vores interviews beskriver flere, at medlemmer med høj anciennitet ofte har en autoritet i deres organisation, som medfører, at de fx kan påvirke, hvem der bliver valgt til forskellige poster. Dette kan skabe barrierer for nogle i forhold til at blive en del af fællesskabet. Kirstine beskriver, at det var intimiderende for hende, da hun startede:

Kirstine: *De gamle medlemmer ved bedst. Jeg føler altid, at de gamle medlemmer lige skal være inde over en eller anden beslutning, også selvom at de ikke har været aktive i den forening i to år. (...) Og det er lidt ærgerligt, når der*

kommer en eller anden smart og klog person, som man ikke har set til lokalforeningsarrangementer i tre år eller sådan noget, undtagen til julefrokosterne, hvor de drikker, og så skal de lige gå ind og bestemme, hvem de synes skal være [formand/forperson]. (...) Og de nye medlemmer vil jo gerne have deres anerkendelse, så på en eller anden måde vil man jo altid prøve at please dem, tror jeg. (...) Jeg syntes, det var helt vildt intimiderende, da jeg startede. Det der med, åh nej, hvor mange kvinder kommer der til at være, og hvordan kommer det overhovedet til at være, når jeg er et nyt medlem?

Kirstines beskrivelse efterlader et indtryk af, at den autoritet, som nogle medlemmer har, kan trumfe de øvrige medlemmers holdninger til trods for, at det er disse, som er mest aktive i foreningen. Herudover kan det være intimiderende at være alene som kvindeligt medlem, hvis der ikke er mange andre kvinder, hvilket indikerer, at køn også har betydning for, hvordan fællesskabet i politiske ungdomsorganisationer opleves.

Albert beskriver i et interview, at der er gennemskueligt, når det handler om vennetjenester frem for 'kunnen' i spillet om at få magt:

Albert: *Jeg tror, at det er helt klart et spil med, hvem kender hvem, selvfølgelig er det det, men jeg synes bare, at gennem foreningen som helhed, der bliver det gennemskuet hurtigt, hvis det er vennetjenester, og man siger fra overfor det. Og egentlig belønnes dem, som kan og vil.*

Flere medlemmer udtrykker, at man skal kunne dedikere meget af sin tid i den politiske ungdomsorganisation for at kunne blive en del af fællesskabet i organisationen og for at kunne skabe de tætte relationer:

Agnes: *Det er meget forskelligt, hvor meget man lige kommer ind i organisationen, alt efter, hvor meget tid, man lægger i det. Hvis man kommer til rigtig mange møder, så er man også med på bølgen, men hvis man ikke har tid eller har så mange timer til at være medlem, så er der også plads til, at man kan komme med og lave ting. Men det er ikke dér, man ender med at få venner for livet og skabe tætte relationer. Så er det mere, at man føler, at man laver et politisk stykke arbejde, man kan se sig stolt af, og er med i en valgkamp, men ikke der hvor man virkelig kommer ind i organisationen, og føler, at man skal blive og blive ved med at komme til møderne.*

Ifølge Agnes har det en betydning, hvor meget tid man lægger i organisationen i forhold til, hvordan man bliver en del af fællesskabet. Hvis man har begrænset tid til at deltage i organisationens arrangementer, kommer tilhørsforholdet til organisationen primært til at være koblet op på det faglige fællesskab og det politiske arbejde, og man vil i mindre grad opleve at blive en del af det sociale fællesskab i organisationen. Omvendt beskriver et andet medlem, hvordan hun oplevede, at det var udfordrende

som nyt medlem i organisationen, at komme ind i det sociale fællesskab til trods for, at hun dedikerede meget tid til at deltage i alle organisationens arrangementer.

Katja: *Det kunne være svært at komme ind i det sociale, og det kunne være en stopklods for at komme mere ind i det politiske for mig. Jeg havde masser af tid til at møde op til tre møder om ugen og være med til det hele, og det var jeg også, men jeg kunne stadig mærke det med, at dem, der kan lide hinanden, er også dem, der fik mest taletid. Det var svært at komme ind. Selvom folk var venlige og huskede ens navn, der var ikke noget der. Men jeg synes stadig, det var svært, selvom jeg brugte meget tid på det.*

Katjas beskrivelse indikerer, at tid ikke alene er den afgørende faktor for at føle sig som en del af det sociale fællesskab. Hun oplever en umiddelbar åbenhed fra de andre i organisationen, men på trods af dette, er hun ikke blevet en del af det sociale fællesskab. Katja beskriver desuden, at det at være en del af det sociale fællesskab er afgørende for at kunne tage del i de faglige og politiske debatter, idet dem der havde nære relationer og nære venskaber ofte har mere taletid og på den måde bliver mere ledende i politiske sammenhænge.

1.2

Mobning og diskrimination

Resumé

38 % af medlemmerne er mindst én gang inden for de sidste to år blevet udelukket fra socialt eller fagligt samvær, nedgjort på grund af deres seksualitet, køn, hudfarve eller udseende, kaldt skældsord eller blevet bagtalt.

20 % af medlemmerne er blevet bagtalt, 18 % er blevet udelukket fra socialt samvær, og 10 % er blevet kaldt skældsord.

16 % har oplevet at blive nedgjort på grund af deres køn, 7 % på grund af deres udseende, 3 % på grund af deres seksualitet og 2 % på grund af deres hudfarve.

24 % kvinder og 19 % transpersoner og nonbinære har oplevet at blive udelukket fra socialt samvær sammenlignet med 11 % mænd. 24 % kvinder har oplevet at blive bagtalt inden for de seneste to år sammenlignet med 19 % af transpersoner og nonbinære og 17 % af mændene, som har oplevet dette.

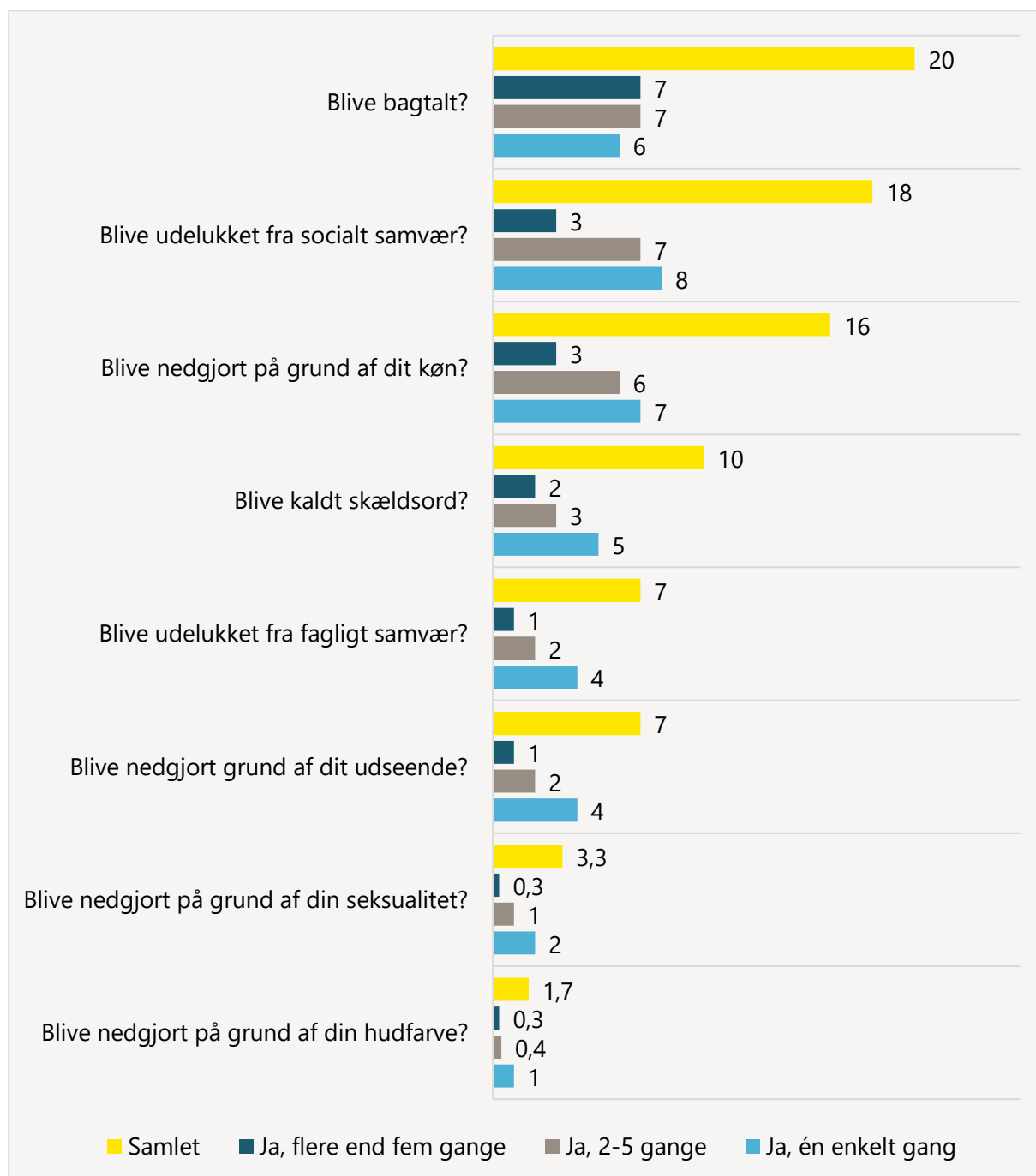
Mange er blevet bagtalt og udelukket fra samvær

I undersøgelsen har vi spurgt medlemmerne, hvorvidt de inden for de seneste to år har oplevet, at nogen/nogle i deres ungdomsorganisation har 1) udelukket dem fra socialt samvær, 2) udelukket dem fra fagligt samvær, 3) nedgjort dem på grund af deres seksualitet, 4) nedgjort dem på grund af deres køn, 5) nedgjort dem på grund af deres hudfarve, 6) nedgjort dem på grund af deres udseende, 7) kaldt dem skældsord eller 8) bagtalt dem.

62 % af alle medlemmer har aldrig oplevet nogen af hændelserne. 18 % har oplevet én af hændelserne og 18 % har oplevet 2-4 af hændelserne, mens 3 % har oplevet 5-8 af hændelserne.

20 % af medlemmerne har oplevet at blive bagtalt, 18 % har oplevet at blive udelukket fra socialt samvær, og 16 % har oplevet at blive nedgjort på grund af deres køn. 10 % har oplevet at blive kaldt skældsord, mens 7 % har oplevet at blive nedgjort på grund af deres udseende. Henholdsvis 3 % og 2 % på grund af deres seksualitet og hudfarve. Flere har oplevet disse hændelser mere end én gang, fx har 7 % af medlemmerne oplevet at blive bagtalt flere end fem gange (jf. **Figur 5**).

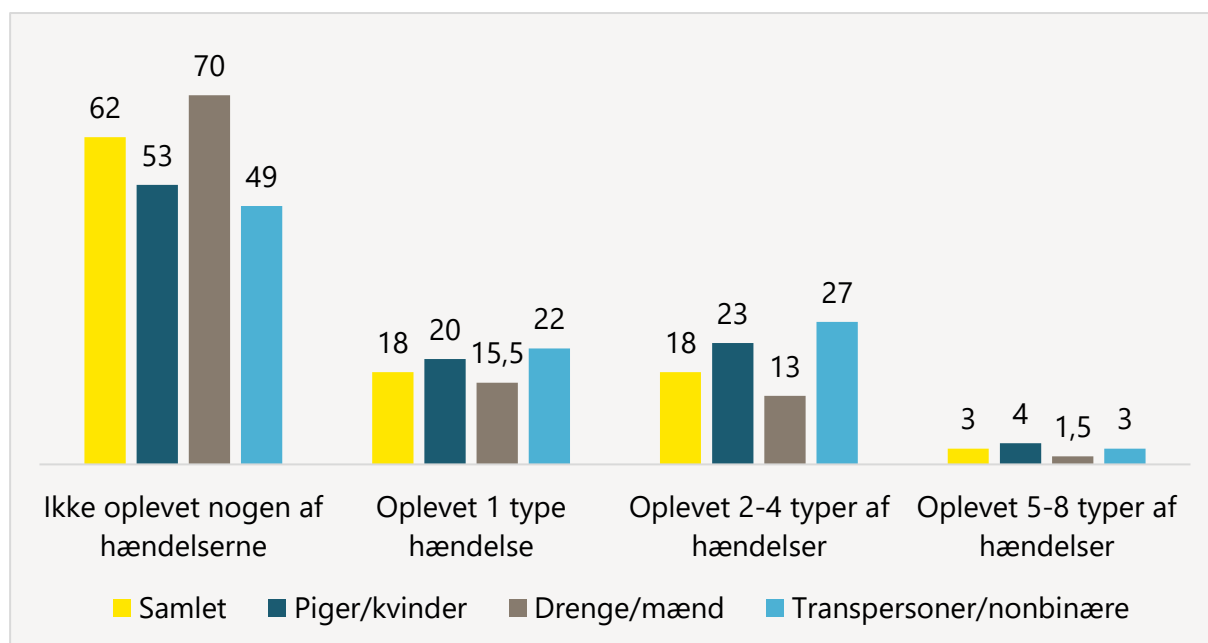
Figur 5: Mange har oplevet at blive bagtalt og udelukket fra socialt samvær



Antal besvarelser: 986. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Tænk på de sidste to år. Hvis du har været medlem i under to år, tænk da på den tid, hvor du har været medlem. Har du oplevet, at...?'. Svarkategorierne 'Nej, aldrig', 'Ved ikke' og 'Ønsker ikke at svare' er ikke medtaget i denne figur. Angivet i procent.

Der eksisterer en signifikant kønsforskel i forhold til, hvem der oplever flest typer af hændelser. Kvinder, transpersoner og nonbinære har i signifikant højere grad end mandlige medlemmer oplevet flere typer af hændelser. 70 % af de mandlige medlemmer sammenlignet med henholdsvis 53 % af kvinderne og 49 % transpersoner og nonbinære har ikke oplevet nogen af hændelserne, som vi har spurgt ind til i spørgeskemaet (jf. **Figur 6**).

Figur 6: Kvinder, transpersoner og nonbinære har oplevet flest hændelser



Antal besvarelser: 986. Figuren illustrerer forskellige medlemmers besvarelser på spørgsmålet: 'Tænk på de sidste to år. Har du oplevet, at... Hvis du har været medlem i under to år, tænk da på den tid, hvor du har været medlem?'. Svarkategorierne 'Ja, én enkelt gang', 'Ja, 2-5 gange' og 'Ja, flere end fem gange' er her slået sammen til én samlet variabel med respondenter, der har oplevet en hændelse. Angivet i procent.

Forskelsbehandling og nedgørelse på grund af køn, seksualitet og udseende

KVINFO's undersøgelse for Radikale Venstre peger på, at en række mænd føler sig diskvalificeret alene på grund af deres køn, mens en række kvinder oplever, at der bliver sat spørgsmålstejn ved deres kompetencer, når de vælges til poster. Begge dele begrundes i spørgsmål om køn, hvilket giver anledning til konflikter og nedladende kommentarer.²⁹

I denne undersøgelse finder vi, at kvinder, transpersoner og nonbinære i signifikant højere grad end de mandlige medlemmer oplever at blive nedgjort på grund af deres

køn. 24 % af kvinder og 19 % af transpersoner samt nonbinære har oplevet dette indenfor de seneste to år sammenlignet med 6,5 % af de mandlige medlemmer. Derudover eksisterer der en signifikant kønsforskel, hvad angår at blive udelukket fra socialt samvær og at blive bagtalt. 24 % af de kvindelige medlemmer og 19 % transpersoner og nonbinære har oplevet at blive udelukket fra socialt samvær, sammenlignet med 11 % af de mandlige medlemmer. 24 % kvinder har oplevet at blive bagtalt indenfor de seneste to år sammenlignet med 19 % transpersoner og nonbinære og 17 % mænd.

I de åbne besvarelser i spørgeskemaet findes der eksempler på, hvordan kvinder oplever at blive nedgjort på baggrund af deres køn. Et medlem beskriver eksempelvis, at dette blandt andet kommer til udtryk gennem sexistiske jokes: *"Jokes som er nedværdigende især overfor kvinder, har der været mange af og har været en del af kulturen."* En anden skriver ligeledes: *"Hånende snak blandt drengene om kvinder, som havde været ude for krænkende situationer. Ikke en superfed situation at sidde i når man selv har oplevet utallige seksuelle krænkelser og blot få uger forinden havde politianmeldt en af dem."*

Nedgørelse af kvinder kommer således til udtryk på flere måder, såsom i humoren, men også i relation til italesættelsen af krænkende situationer. Dertil kommer, at det i de kvalitative interview bliver fortalt om forskelsbehandling af nye kvindelige medlemmer:

Louise: *"Så der er jo sådan nogle små kultur-ting, som ligesom kommer til udtryk (...) når du kommer ind som mand: "Hvad har du at byde på med kompetencer og politik?" Som kvinde kommer du ind, nu er det meget sort/hvidt, men: "Er du grim eller er du pæn?" Hvis du er grim, så bliver du sat i drengeboksen, og hvad har du ligesom at bidrage med af kompetencer og politik, men hvis du er nogenlunde tiltrækkende at se på, så handler det bare om dit udseende, og det gør jo også at du bliver objektiviseret på en anden måde. (...) og det siger også noget om, at der er mange [kvinder] der stopper pga. kulturen, men også at du kan avancere, det hedder, at kvinder har knaldet sig til tops, det er sådan alment forstået, de kvinder der kommer højt op, jamen det er fordi, de har haft sex med en, der har magt."*

Louise beskriver, hvordan nye kvindelige medlemmer bliver vurderet på baggrund af udseende i stedet for deres kompetencer indenfor ungdomspolitik, hvilket hun kobler sammen med en udbredt forståelse i organisationen af, at kvinder avancerer ved at have sex med medlemmer højere oppe i hierarkiet. I forlængelse heraf beskriver Kirstine, hvordan hun oplever såkaldt hyggesexisme i forbindelse med opstilling til valg:

Kirstine: *Jeg føler lidt, at der er en hyggesexisme stemning. Ikke noget voldsomt, men jeg har godt nok tit hørt, at "Skal sådan et smukt, ungt pigeansigt ikke stille op til et valg, for det kunne godt nok se godt ud på en valgplakat". Jeg føler,*

at da jeg var [formand/forperson], så skulle jeg bevise det lidt ekstra især for [ungdomsorganisations] medlemmerne, fordi hvad kan en pige som dig dog, som ikke er fra [byen] af, med vores forening.

Et andet kvindeligt medlem beskriver derudover i de åbne besvarelser i spørgeskemaet, at det som kvinde kun er nogle områder, som man kan beskæftige sig med politisk set på grund af ens køn:

Det er ofte, at man internt i grupperinger gør grin med de modstridende grupperinger. Og især hvis man er kvinde fra den modsatte gruppering. Det er ofte at ens køn og ens arbejde bliver koblet sammen. Hvis man gør et godt stykke arbejde, er det fordi, man gjorde det som [lokal leder], og hvis man gjorde et dårligt stykke arbejde, var det fordi, man var kvinde. Helt konkret er jeg selv blevet bedt om kun at udtale mig på barselspolitik, da jeg var kvinde, og det var det eneste policy-område, jeg havde kapacitet til at kunne forstå.

Modsat kommer det også frem i de kvalitative interviews, at forskelsbehandling på baggrund af køn ikke er udbredt, idet Karl giver udtryk for, at han aldrig har oplevet, at det skulle være et problem, hvis en kvinde eksempelvis er i ledelsen for en lokalforening eller et udvalg:

Karl: *Jeg synes aldrig rigtigt, at jeg har oplevet, at der er nogen, der har haft nogle problemer med, at det har været kvinder, der sad på enten l[formandspost/forpersonspost] eller var [i national ledelse] eller [lokalledelsen]. Jeg har aldrig oplevet, at der har været nogen, der har sagt "Ej, en kvinde, det går ikke." Aldrig. Jeg har heller ikke rigtig hørt om det. Jeg skal ikke kunne sige, at det ikke er der, men jeg har aldrig selv oplevet eller hørt om det.*

Foruden ovenstående beretninger om forskelsbehandling hos kvinder, fremgår der i denne undersøgelse også beretninger og oplevelser af forskelsbehandling af mænd, ligesom i KVINFO's rapport. Eksempelvis beskrives det, at det kan være en udfordring som heteroseksuel mand at få anset sin holdning som værende gyldig:

At jeg er hvid, ciskønnet, heteroseksuel mand kan for nogle betyde, at min holdning er mindre værd/gyldig end andres. Det synes jeg er et problem.

Et kvindeligt medlem beskriver ligeledes i en åben besvarelse i spørgeskemaet, at det kan være utrygt at udtale sine holdninger overfor nogle grupper i ungdomsorganisationen:

Jeg føler mig særligt utryg ved at udtale mine holdninger, da man på trods af få uenigheder med denne gruppe, sættes i en boks med mærkatet usympatisk, hvis man er uenig med tiltag eller tilgange til sexisme og utryghed i organisationen. Overraskende nok er det dem, der stiller sig forrest i kampen

for metoo og tryghed. Det er her, man føler sig dømt og udskældt mest, hvis man har andre forslag og ideer. Det udfordrer mig i kampen for tryghed og mod sexismen i organisationen. Hvilket er rigtig ærgerligt.

Der er således både beretninger om at blive diskrimineret på baggrund af køn som mand og som kvinde, samtidig med at der er beretninger om, at det kan være utrygt at udtale sig omkring tiltag mod sexismen.

Flere LGBT+-personer oplever nedgørelse med deres seksualitet eller udseende end resten af medlemmerne. Fx har 9 % LGB-medlemmer³⁰ oplevet at blive nedgjort med deres seksualitet sammenlignet med 1 % af de heteroseksuelle medlemmer. Flere transpersoner og nonbinære (19 %) har oplevet at blive nedgjort på grund af deres udseende end kvindelige (8 %) og mandlige (5 %) medlemmer. I de åbne besvarelser til spørgeskemaet understøttes det, at LGBT+-personer er udsatte, hvad angår nedgørelse af henholdsvis seksualitet eller udseende. Et medlem har fx pointeret, at der er holdninger/udtalelser i vedkommendes ungdomsorganisation omkring, hvad en "rigtig" homoseksuel er: *"Grundet udtalelser/holdninger på en talerstol til [nationalt arrangement], ved jeg en person oplevede at få fortalt, at vedkommende "ikke var rigtig homoseksuel".*

Diskrimination mod minoritetsetniske og religiøse medlemmer

105 af medlemmerne (svarende til 9 % af respondenterne, der har besvaret spørgeskemaet) er enten født i et andet land end Danmark eller har mindst én forælder, der er født i et andet land end Danmark. Ud af denne gruppe, har 9,5 % oplevet at blive nedgjort på grund af deres hudfarve mindst én gang i løbet af de seneste to år. Sammenlignet med resten af medlemmerne, er det signifikant flere, idet kun 0,7 % har oplevet dette.

I de åbne besvarelser til spørgeskemaet har flere medlemmer ligeledes pointeret, at der eksisterer diskrimination overfor medlemmer med minoritetsetnisk baggrund, hvad angår hudfarve eller religiøst tilhørsforhold. Et medlem skriver blandt andet, at der er antisemitisme i vedkommendes ungdomsorganisation:

Problemet er antisemitisme, og da jeg er jødisk ved fødsel, synes jeg ikke, det er sjovt. Det er problemer med enkelte individer, og jeg ønsker ikke at generalisere det ved ovenstående.

En anden beskriver, at der er mange jokes mod minoritetspersoner: *"Jeg oplever, at der ikke altid er plads til folk af anden etnisk herkomst på grund af jokes fra højtstående medlemmer. Blandt andet jokes om H.C. Andersen, taxa mm."* og en tredje fortæller:

"Nogle personer diskriminerer imod kristne medlemmer og nedgør dem for deres tro, omend har kun været vidne til det en enkelt gang."

Andre beskriver, at det har været svært at gå til ledelsen med det, og at flere minoritetsetniske medlemmer ikke deltager på grund af en hård tone eller fordi det er normaliseret, at det bliver gjort, fx i sidebemærkninger:

Synes ikke altid man har haft lyst til at gå til ledelsen. Det er også her, man har oplevet en kultur, hvor man bagtaler, og man føler sig ikke taget seriøst. Flere minoritetsetniske medlemmer ønsker ikke at deltage, da tonen er for hård, og de føler sig ikke velkomne nationalt. Her er det også ledelse eller medlemmer med høj anciennitet, der står i spidsen.

Jeg fortalte ikke, at en af personerne havde ytret sig racistisk fordi, det var en sidebemærkning, der fløj ud fra personen. Han er kendt for at gå over stregen og provokere.

Ovenstående belyser, at medlemmerne oplever diskrimination på tværs af de politiske ungdomsorganisationer, idet der sker usaglig forskelsbehandling, der medfører, at nogle medlemmer får en ringere behandling end andre. Dette kan eksempelvis være, når medlemmer bliver nedgjort eller forskelsbehandlet på grund af deres køn, etniske baggrund, hudfarve eller seksualitet.³¹

1.3

Seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser

Resumé

35 % af medlemmerne har i løbet af de sidste to år oplevet at få stillet spørgsmål, fået kommentarer eller fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende, fået spredt seksuelle rygter om dem, blevet presset dem til at være nøgne, blevet blottet for, fået delt et billede eller video af dem i undertøj eller hvor de var nøgne uden deres samtykke, blevet tilnærmet på en seksuel måde, som de fandt ubehagelig eller grænseoverskridende, blevet forsøgt at tvinges til seksuelle handlinger som de ikke havde lyst til eller blevet udsat for et seksuelt overgreb (samlet set betegnes disse oplevelser som *seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser*).

Næsten hver anden kvinde (46 %) har oplevet grænseoverskridende adfærd eller krænkelser mindst én gang i løbet af de sidste to år sammenlignet med de mandlige medlemmer (24 %). Hvert fjerde medlem (26 %) har oplevet at få stillet spørgsmål, fået kommentarer eller fået fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende. 18 % af medlemmerne er blevet tilnærmet på en seksuel måde, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende og 12 % har fået spredt seksuelle rygter.

5 % er blevet forsøgt tvunget til seksuelle handlinger, som de ikke havde lyst til og 3 % har været udsat for et seksuelt overgreb inden for de seneste to år af en person fra deres ungdomsorganisation. 6 % er *enten* blevet forsøgt tvunget *eller* blevet udsat for et seksuelt overgreb.

Hvert tredje medlem har oplevet mindst én hændelse, der var seksuelt grænseoverskridende eller ubehagelig

Næsten hver tredje dansker har igennem deres liv oplevet én eller flere seksuelle krænkelse, som fx at blive befamlet eller berørt intime steder på kroppen, blive udsat for nedsættende, seksuelle tilråb på gaden, at blive blottet for, få delt personlige, intime billeder på sociale medier eller at blive tvunget/forsøgt tvunget til sex.³² Befolkningsundersøgelsen SEXUS³³ fra 2019 viste, at 7 % af den danske befolkning (1 % mænd og 12 % kvinder) har været udsat for et seksuelt overgreb, defineret ved at have oplevet at nogen med trusler, tvang eller vold har involveret dem i seksuelle handlinger, som de ikke havde lyst til mindst én gang i løbet af deres liv.

I spørgeskemaet har vi spurgt medlemmerne, hvorvidt de har oplevet, at nogen/nogle fra deres ungdomsorganisation indenfor de seneste to år har 1) stillet spørgsmål, er kommet med kommentarer eller har fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende, 2) spredt seksuelle rygter om dem, 3) presset dem til at være nøgne, 4) blottet sig for dem, 5) delt et billede eller video af dem i undertøj eller hvor de var nøgne uden deres samtykke, 6) tilnærmet sig dem på en seksuel måde, som de fandt ubehagelig eller grænseoverskridende, 7) forsøgt at tvinge dem til seksuelle handlinger som de ikke havde lyst til og 8) udsat dem for et seksuelt overgreb.

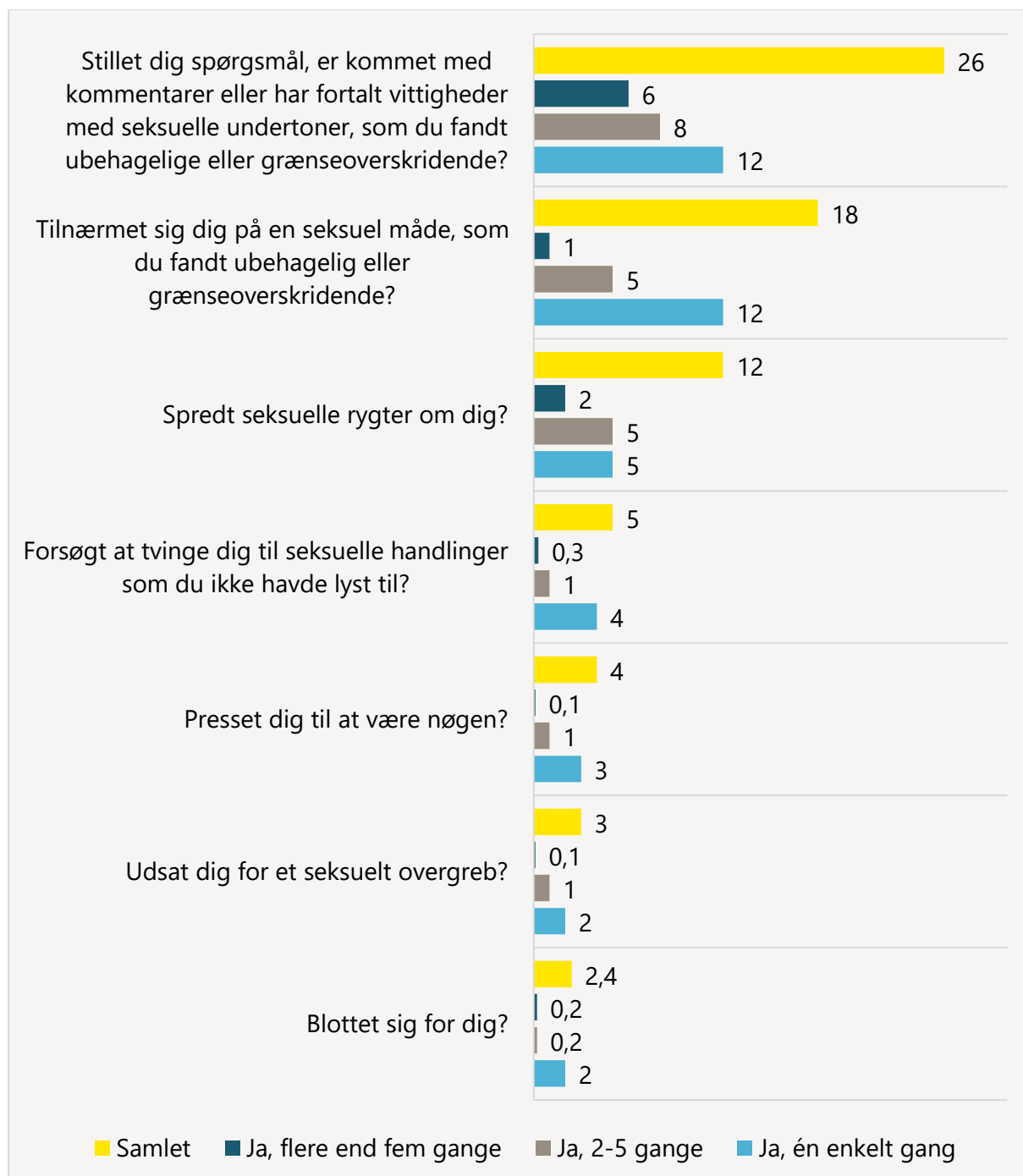
I denne undersøgelse finder vi, at 35 % af medlemmerne har angivet, at de har oplevet mindst én af ovenstående hændelser i løbet af de sidste to år i forbindelse med deres ungdomsorganisation. 18 % har oplevet én type hændelse, 15 % har oplevet 2-4 typer af hændelserne og 2 % har oplevet 5-8 af hændelserne.

Hvert fjerde medlem (26 %) har fået stillet spørgsmål, kommentarer eller blevet fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende. 18 % af medlemmerne er blevet tilnærmet på en seksuel måde, som de fandt ubehagelige eller grænseoverskridende og 12 % har fået spredt seksuelle rygter. 4 % er blevet presset til at være nøgne og 2,4 % er blevet blottet for.

6 % af medlemmerne har oplevet enten forsøg på tvang til seksuelle handlinger eller at blive udsat for et seksuelt overgreb inden for de seneste to år. 5 % er blevet forsøgt tvunget til seksuelle handlinger, som de ikke havde lyst til, og 3 % af medlemmerne har været udsat for et seksuelt overgreb inden for de seneste to år af en person fra deres ungdomsorganisation. 2 % har oplevet sidstnævnte én enkelt gang, 1 % 2-5 gange og 0,1 % har oplevet det flere end fem gange.

Flere af medlemmerne har oplevet hændelserne flere gange end én. Fx har 14 % oplevet at få stillet spørgsmål mv. med seksuelle undertoner, som de fandt ubehagelige, mere end én gang. Dette gælder for 6 % i forhold til at blive tilnærmet på en seksuel måde, som var ubehagelig eller grænseoverskridende (jf. **Figur 7**).

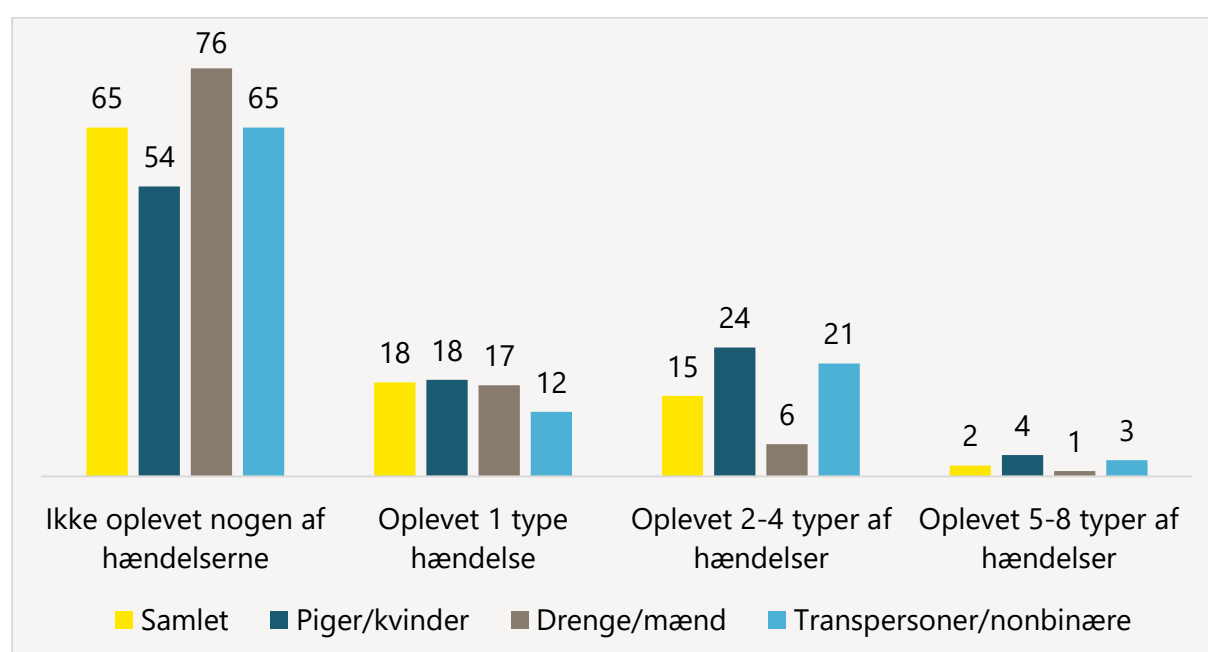
Figur 7: Mange har oplevet at blive tilnærmet seksuelt eller stillet spørgsmål som var grænseoverskridende



Antal besvarelser: 959. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Tænk på de sidste to år. Hvis du har været medlem i under to år, tænk da på den tid, hvor du har været medlem. Har du oplevet, at nogen/nogle...?'. Kategorien 'Delt et billede af dig mens du havde undertøj på eller var nøgen uden dit samtykke' er udgået pga. få antal svar. Svarkategorierne 'Nej, aldrig'; 'Ved ikke' og 'Ønsker ikke at svare' er ikke medtaget i denne figur. Angivet i procent.

Vi ved fra andre undersøgelser, at andelen, der har oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd er større blandt LGBT+-personer og heteroseksuelle kvinder sammenlignet med heteroseksuelle mænd.³⁴ I denne undersøgelse finder vi, at næsten hver anden kvinde (46 %) og hver tredje transperson og nonbinære (35 %) har oplevet mindst én af hændelserne i løbet af de sidste to år sammenlignet med de mandlige medlemmer (24 %) (jf. **Figur 8**). Herudover har en signifikant større andel af LGBT+-personer sammenlignet med heteroseksuelle/ciskønnede personer været udsat for 5-8 slags hændelser. 5 % LGBT+-personer har oplevet dette sammenlignet med 1 % af resten af medlemmerne.

Figur 8: Flere kvinder og transpersoner/nonbinære har oplevet seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser



Antal besvarelser: 958. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Tænk på de sidste to år. Hvis du har været medlem i under to år, tænk da på den tid, hvor du har været medlem. Har du oplevet, at...?'. Svarkategorierne 'Ja, én enkelt gang', 'Ja, 2-5 gange' og 'Ja, flere end fem gange' er her slået sammen til én samlet variabel med respondenter, der har oplevet en hændelse. Angivet i procent.

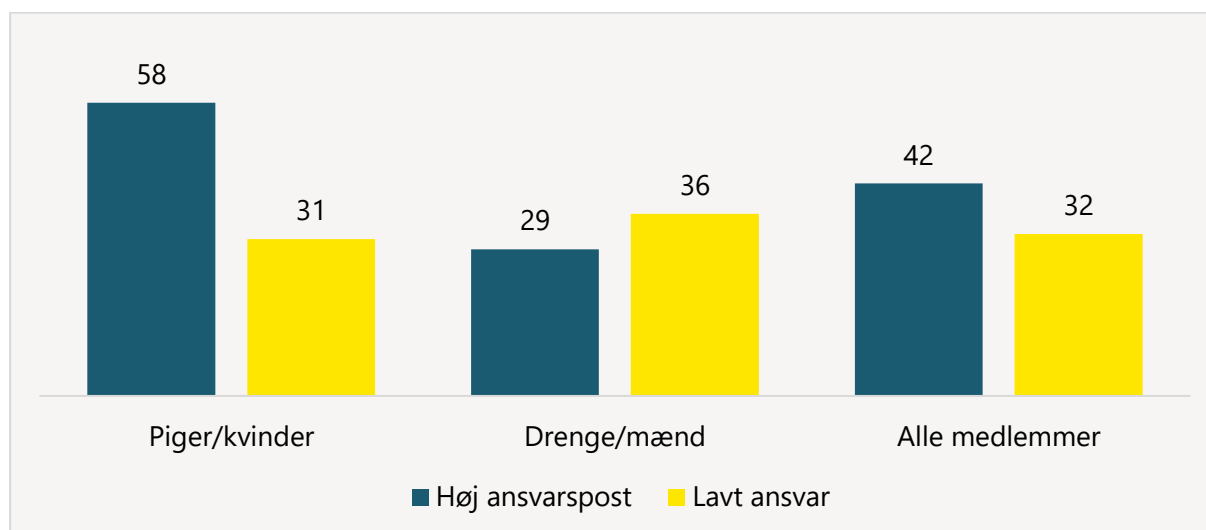
I et af de kvalitative interviews, beskriver et kvindeligt medlem, at uønsket berøring er meget almindeligt i hendes ungdomsorganisation:

Louise: *Voldtægter, det er jo i den meget hårde ende, og det er ikke noget, der sker jævnligt mig bekendt, men der er mange grader op til en voldtægt, som er meget mere almindeligt. Uønsket berøring er meget almindeligt. Jeg er også blevet taget på mine bryster flere gange til møder eller i offentligheden – og det var i ædru tilstand, det var ikke engang til fester, og jeg er også blevet klasket i røven. Jeg har også skulle sidde i en sofa med en mand, der havde mere magt i forhold til, hvis jeg så skulle komme videre og avancere. Der er ligesom et meget stort spænd, hvor alt bliver mere og mere almindeligt i forhold til kategorien krænkelser og grænseoverskridende adfærd.*

Der ses en signifikant kønsforskel, hvad angår at have været udsat for et seksuelt overgreb. 6 % transpersoner og nonbinære og 4 % af de kvindelige medlemmer har oplevet at blive udsat for et overgreb sammenlignet med 0,4 % af de mandlige medlemmer.

Vi finder desuden, at kvindelige medlemmer med en høj ansvarspost på tværs af alle ungdomsorganisationerne i signifikant højere grad end mandlige medlemmer med en høj ansvarspost har oplevet mindst én hændelse af grænseoverskridelser eller krænkelse (58 % sammenlignet med 29 %). Omvendt har flere mandlige medlemmer med lavt ansvar i deres ungdomsorganisation (36 %) oplevet mindst én hændelse sammenlignet med 31 % af de kvindelige medlemmer med lavt ansvar (jf. **Figur 9**).

Figur 9: Flere kvinder med høje ansvarsposter oplever seksuelle grænseoverskridelser og krænkelse end mænd



Antal besvarelser: 958 (126 kvinder med høj ansvarspost, 164 mænd med høj ansvarspost, samlet 344 med høj ansvarspost). Figuren illustrerer en krydstabel mellem spørgsmålene: 'Hvad er din kønsidentitet?' og en konstrueret spørgsmålet 'Tænk på de sidste to år. Hvis du har været medlem i under to år, tænk da på den tid, hvor du har været medlem. Har du oplevet, at...?'. Svarkategorierne 'Ja, én enkelt gang'; 'Ja, 2-5 gange' og 'Ja, flere end fem gange' er her slået sammen til én samlet variabel med respondenter, der har oplevet mindst en hændelse. Angivet i procent.

De yngste medlemmer er i mere udsatte positioner

For de yngste medlemmer under 18 år kan deltagelsen i en politisk ungdomsorganisation blive den kontekst, hvori de bl.a. udvikler deres identitet og selvforståelse. Det betyder, at man særligt i denne periode udforsker og eksperimenterer med "*hvem man er*". Man prøver forskellige ting af ift. både relationer og identitet (vennegrupper, fællesskaber, seksualitet, udseende, stil m.m.). For nogen kan en politisk ungdomsorganisation netop være en sammenhæng, hvori de måske får deres første erfaringer med og introduktioner til alkohol, fest og relationer til andre end "bare" deres jævnaldrende

klassekammerater. Det er en tid, hvor de færreste har seksuelle erfaringer med andre end sig selv. Det vil derfor være "nyt land" for mange, og sværere at kende egne grænser og behov ift. det relationelle og seksuelle. Unge i denne aldersgruppe orienterer sig særligt mod fællesskabet. De vil gerne passe ind, og de spejler og orienterer sig imod fællesskabet, når de vurderer sig selv. Netop fordi det betyder meget at passe ind, kan de også være mere tilbøjelige til, mere eller mindre ubevidst, at give køb på egne grænser, værdier og holdninger for at være en del af gruppen.³⁵

Ifølge undersøgelsen 'Seksuelle krænkelse – omfang og karakter' fra 2017 er særligt unge under 19 år udsatte for seksuelle overgreb. De 13-19årige udgør 40 % af alle dem, der har været udsat for tvungen sex eller forsøg på tvungen sex. Overgrebene sker desuden oftest mellem jævnaldrende unge, der kender hinanden i forvejen, og de sker typisk i deres hverdagskontekster i hjemmet (81 %) hos enten offer eller gerningsperson eller før, under eller efter fester og byture (29 %).³⁶

I denne undersøgelse finder vi ikke i det kvantitative datamateriale, at de unge under 19 år er mere udsatte for forsøg på tvang til seksuelle handlinger eller seksuelle overgreb. Det kvalitative materiale indikerer dog, at de yngste er en udsat gruppe, hvad angår grænseoverskridende oplevelser og seksuelle overgreb. I et åbent svar til spørgeskemaet, beskriver et medlem fx, at særligt unge kvinder har været presset til sex med ældre mandlige medlemmer:

Noget, der har sat sig i mig, er de (mange!) historier, jeg har hørt enten fra meget unge piger selv eller fra veninder, der har været i et tillidsforhold til de unge piger, om, at de har været seksuelt sammen med ældre mandlige medlemmer, som de tydeligvis ser op til og har dyb veneration for. Det har været mit indtryk, at de har presset sig selv ud over det, de egentlig var tilpas med, fordi de gerne ville være "cool", "frigjorte" og accepteres af de ældre medlemmer. Det er mit klare indtryk, at vores politik med ingen "ageism" (altså ingen diskrimination på baggrund af alder) til dels bliver brugt som forsvar for i bedste fald etisk grå relationer mellem yngre teenagepiger og mænd i tyverne.

Louise beskriver, ligesom det mandlige medlem i spørgeskemaets åbne besvarelser, at yngre kvinder kan have sværere ved at sige fra overfor ældre mandlige medlemmer:

Louise: *Jeg tror, der er mange, der går til fest og tænker: "Jeg vil godt have sex med en eller anden, og der er det jo sådan, hvem er mest villig eller hvem kan man lettest overtale?" Og der er yngre kvinder/piger nemmere, fordi de i højere grad er forblændet over denne her magtafstand, der er, og det er sådan noget med, at der er nogle drenge, der på forhånd kan udpege, hvem de kan drikke under bordet, og det er jo nemmere at gøre med en 15-årig.*

Magtafstanden er, ifølge Louise, afgørende for, at man kan "overtale" nogle til at have sex med én. Hun fortsætter og fortæller om en konkret episode, hvor offeret for et seksuelt overgreb aldrig kom tilbage til foreningen efter overgrebet. Hun beskriver videre, at manden fra episoden "fik et klap på skulderen":

Louise: (...) det er jo en voldtægt, hvor hun mødte aldrig op igen efter den episode, og manden, han fik ligesom bare et klap på skulderen fordi han havde scoret, så det er udnyttelse. At du har de her meget, meget triste oplevelser, og det kan være sådan noget med, at hvis de [kvinderne] går på toilettet, kan de hælde noget i drinks altså enten stærk alkohol, men også stoffer (...) men så der er noget udnyttelse i forhold til, at du er bare et lettere offer, når du er ung, fordi du har sværere ved at sige nej, og der er denne her aldersforskel ligesom en storesøster og en lillesøster, hvis du er en lillesøsterrolle, der er det jo storesøsteren, der bestemmer, og den har du også, når der er noget aldersforskel.

Fascinationen af ældre, magtfulde medlemmer sker således i en politisk ungdomsorganisation, da de er rollemodeller, hvilket potentielt gør, at den magt- og alderssymmetri udnyttes.

Udefrakommende og forhenværende medlemmer spiller en rolle

En anden problematik, som vi finder i det kvalitative materiale, er, at det ofte er udefrakommende og forhenværende medlemmer, som udøver den grænseoverskridende adfærd. Marco beskriver dette:

Marco: Til vores lokale fester har vi nogle gange oplevelser med, at der kommer en del udefra, som ikke er medlemmer, og så hen på aftenen sker det af og til, at en af de kvindelige medlemmer siger: "Hey ham der, som ikke er medlem, bliver ved med at klappe mig i røven." (...) Et stort problem for os har også været tidligere medlemmer, som enten er kommet videre i politik eller som laver noget helt andet. (...) Der er sådan en mærkelig stemning omkring meget af det, og der kører sådan en mærkelig joke med, at der fx er et mandligt medlem som vi altid ender med at smide hjem. Han er altid blevet smidt hjem. Og der kunne man jo godt tænke, at måske der skulle være en større konsekvens end bare at blive smidt hjem. Der kan man hurtigt komme til at sige: "nå ja men vi kender ham jo og så må vi bare finde os i det."

Samme problematik går igen i de åbne besvarelser i spørgeskemaet, hvor flere beretter om andre, der kommer udefra: "Der kommer også personer udefra. Eksempelvis fra andre ungdomsorganisationer, hvor man ikke kender alder eller anciennitet."

En anden beskriver, at der er eksempler på overgreb begået af medlemmer fra et politisk parti: *"Der har været flere eksempler med overgreb fra medlemmer af voksenpartiet, både mod unge medlemmer af ung.org og voksenpartiet. Derudover er der flere som er blevet ekskluderet fra ung.org som stadig er i voksenpartiet."*

De medlemmer, der er blevet ekskluderet fra ungdomsorganisationen på grund af grænseoverskridende adfærd eller overgreb, indgår således stadig i fællesskabet og kulturen i ungdomsorganisationerne, fordi de er en del af et politisk parti og kommer med til festerne.

Et tabu at fortælle om oplevelser som mand

Italesættelsen af seksuel chikane, fx ved at sætte ord på de uønskede ord eller berøringer er for mange forbundet med skam, og kan påvirke den enkeltes livsgrundlag og karriere. Der kan være rigtig meget på spil for den enkelte, hvis man vælger at forsvare sig og sige fra over for uønskede kommentarer eller berøring.³⁷

Selvom vi ikke kvantitativt finder belæg for, at mandlige medlemmer er særligt udsatte, hvad angår fx seksuel chikane eller seksuelle overgreb, finder vi flere eksempler på, at mænd også kan være udsatte i fællesskabet. Flere mandlige medlemmer beskriver, at de har været i tvivl om, hvorvidt de skulle stå frem med oplevelser, der har været grænseoverskridende for dem:

Jeg var reelt i tvivl om hvorvidt det jeg oplevede var for meget. Var det et overgreb, eller "var jeg med på den?" Jeg er mand og fysisk stærk. Jeg så slet ikke mig selv som en der kunne blive udsat for sådan noget. Men jeg vil stadig have mine overvejelser med at gå til ledelsen. En ting er om ungdomsorganisationerne er gearet til at tage sig som sager med mænd, der krænker kvinder. Men er de gearet til at håndtere det den anden vej omkring. Og så kender jeg dem alle sammen. Jeg ved faktisk ikke, om jeg ønsker, at de ved det om mig.

Når man som mand er fysisk stærk og ikke ser sig selv som *"én der kunne blive udsat for sådan noget"*, vidner det om en kultur, hvor det er særligt tabuiseret for mænd at stå frem med grænseoverskridende oplevelser og overgreb. En anden beskriver, at dette blandt andet kan skyldes, at man som oftest taler om kvinders sårbarhed ift. mænd, og derfor ikke kan forestille sig, at det også sker for mænd:

Vi sad til et fagligt arrangement, diskussionen faldt på kvinders sårbarhed ift. mænd. I samme moment blev jeg uønsket rørt på låret, og kærtegnet på

ryggen af en kvinde, hun vidste endda jeg havde kæreste. Jeg fjernede hånden, men hun gjorde det igen. Det virkede lidt surrealistisk at opleve det stik modsatte som mand, mens vi snakkede om kvinders sårbarhed. Jeg har dog fortalt det til andre medlemmer. Primært vil jeg ikke gøre nogen ilde til mode, havde hun gjort mere havde jeg taget det op, men gerningen lå i mine øjne ikke særligt højt oppe, og atmosfæren gjorde det hele for mærkeligt.

Kulturen indebærer således en norm om, at det er kvinder, der udsættes for grænseoverskridelser, hvilket skaber et dobbelttabu for de mænd, der oplever noget. En tredje mand beskriver det som ydmygende at stå frem med:

Jeg føler det er for ydmygende som mand at stå frem med sådanne ting. Jeg tror egentlig nok at den nationale ledelse ville håndtere det korrekt, men er bange for, hvad andre ville tænke, hvis det slap ud. Jeg er stadigvæk ikke kommet til et sted endnu, hvor jeg har været klar til at snakke åbent om det.

I et kvalitativt interview beskriver William, hvordan han har oplevet noget ubehageligt til en fest, men i første omgang negligerede det og først nogle uger senere fortalte det til en ven – selvom han, ifølge ham selv, havde forudsætningerne for at gøre noget ved det:

William: *Jeg har oplevet, at der var nogen der opførte sig ubehageligt over for mig til en fest. I hvert fald en enkelt gang, der var så slem, at jeg kan huske det.*

Interviewer: *Hvad skete der i den situation?*

William: *I løbet af festen, hver gang hun gik forbi mig, så valgte hun lige at røre ved mig. Der var to gange, hvor hun spurgte, om jeg ikke ville med ud og snakke, og så siger jeg ja, for hvad kunne det være. Og begge gange stiller hun sig ret tæt op ad mig, jeg kommenterer på det begge gange (...) og det ændrer ikke på, hvordan hun står. Én gang tager hun fat i min skjorte og forsøger at hive mig hen for at kysse mig. (...)*

Interviewer: *Var der et efterspil?*

William: *Nej. Jeg sad selv i [ledelsen] på daværende tidspunkt, og jeg sagde eller gjorde ikke rigtig noget. Jeg havde alle forudsætninger for at vide, at der var nogen jeg kunne gå til, og at det ville blive taget seriøst, og det gjorde jeg ikke. (...)*

Interviewer: *Hvad var grunden til, at du ikke gjorde noget ved det?*

William: *Det var ikke helt gået op for mig, hvor grænseoverskridende det havde været. Jeg var vel også lidt bange for, at det ikke ville blive taget seriøst. (...) Jeg tror faktisk at jeg sagde det til [ven] et par uger senere. Og der bad jeg ham om ikke at gøre noget ved det.*

Rygtespredning

12 % af medlemmerne har svaret i spørgeskemaet, at de har fået spredt seksuelle rygter om dem. Kulturen omkring rygtespredning i forhold til intime relationer er ifølge vores interviews og kvantitative materiale udbredt på tværs af ungdomsorganisationerne. Fx beskriver et medlem beskriver i et åbent kommentarfelt til spørgeskemaet, at det at være nære venner naturligt betyder, at der kommer rygtespredning: *"Det er lidt svært at forklare, men mange i ens parti er også for mig nære venner. At der går lidt rygter i krogene behøver for mig ikke at være med en ond hensigt, men derimod bare noget naturligt der sker i en vennegruppe"*. Søren og William taler på samme måde om, at der er rygtespredning i deres organisation, og at det som oftest går ud over kvinder og nye medlemmer:

Søren: *Folk har været sammen på kryds og tværs og så er snakken gået om det, og det tror jeg helt klart, at nogen har været mere generede af end andre efterfølgende. Der er noget kønnet bias dér. Det er nemmere at være mand og have "været et par steder", end det er at være kvinde og have været tilsvarende i forhold til, hvordan snakken er gået bagefter. (...) Der er da folk, man har oplevet, der er stoppet, hvor man har tænkt efterfølgende: "Hm, var det fordi hun ikke brød sig om det og det?"*

William: *Der opstår ind i mellem rygter. Typisk om, at nogen har knaldet og sommetider til et arrangement, som bare overhovedet ikke er sande. Og så kan man undre sig over, hvor de opstår henne. Det er noget jeg ved, der sker.*

Interviewer: *Hvordan kan det være?*

Søren: *Der er altid nogle sladretasker, grundlæggende. Folk der synes det er meget sjovt at følge med i, hvem der har været sammen med hvem. Lige skal høre, når man har været til et arrangement. Noget af det er sjov og spas, når det foregår på et ligeværdigt niveau, hvor man har en idé om, at folk kan være med på det, men jeg tror da, at nogle, især nyere medlemmer, og især yngre kvinder, der ikke har syntes det har været så fedt at komme ind i en forening, og så være sammen med 1-2, og så har halvdelen af dem, de mødes med, pludseligt hørt om det.*

Flere kvinder beskriver ligeledes i de kvalitative interviews, at de har oplevet, at deres privatsfære bliver negligeret, når der spredes rygter om dem. Karen beskriver fx, hvordan hun finder ud af, at flere andre fra hendes ungdomsorganisation kender til en date hun er på med én fra samme forening, til trods for, at hun ikke selv havde fortalt nogen om det:

Karen: *Da vi var færdige med at drikke kaffen får jeg en besked fra én fra organisationen ti minutter efter: "Hvordan gik din date?" "Hvordan ved du det*

egentlig?" "Det ved alle.". Okay, så intet er hemmeligt. Hold da op, jeg har ikke fortalt det til nogen. Han har fortalt det til én, der har fortalt til en anden, til en tredje. Og jeg tænkte åh gud, når jeg skal ind på sekretariatet næste gang, kommer alle til at vide det. Også det med at folk er sammen seksuelt, det ved alle. (...) Jeg føler, at min privatsfære blev lidt krænket. For jeg kunne ikke sige min holdning til det, alle vidste det bare.

Et andet eksempel på rygtespredning viser, at rygter om intime relationer spredtes hurtigt og indebærer en hård tone. Hun fremhæver derudover, at der er kutyme for at lege en leg, som handler om at sætte fokus på rygter, hvor dem, som rygterne handler om, skal be- eller afkræfte det rygte, hvilket er med til at fremme og understøtte rygtespredning.

Nikoline: *På et tidspunkt sås jeg med en dreng fra [politisk ungdomsorganisation], der er fra den anden side af end den side, jeg er på, hvis man kan sige det sådan, og jeg kan huske rygterne inden jeg overhovedet var vågnet fra den fest, hvor vi havde kysset. Der var allerede rygter i gang, hvor man tænkte det er lidt vildt. Og der startede også et ret grimt rygte. Det var i hvert fald noget, jeg syntes var ubehageligt. Der blev sagt, at jeg kun var sammen med ham, fordi det var en nem måde at komme ind i tingene på. Hvilket er mega ufedt at sige, for det passer ikke. Og den her tone er ret hård, om rygterne også. Det er ikke små rygter, det er med hård tone. (...) og så har vi en leg, som kan være skide sjov, men det dyrker egentlig det her rygte-sladder-halløjsa. Men det viser bare, at det er almindeligt, og at man dyrker rygter. Der kunne man for eksempel sige, at et medlem har kysset med én i går, og så skal det medlem be- eller afkræfte, men det er egentlig lidt lige meget, hvad medlemmet siger, for pointen er bare, at når jeg først har sagt det, så uanset om medlemmet, siger "afkræft", så er det ude.*

1.4

Rammerne for samværet i ungdomsorganisationerne

Resumé

77 % af medlemmerne kender til retningslinjer for, hvordan man omgås hinanden i deres ungdomsorganisation på nationalt plan og de fleste af dem, der har retningslinjer, anser dem som et brugbart redskab til at undgå mistrivsel, mobning, diskrimination, seksuel chikane og overgreb. Dog er det de færreste af medlemmerne, der er gået til ledelsen, når de har været vidne til eller oplevet noget grænseoverskridende eller ubehageligt – flere peger på, at magthierarkier, jargonen og relationerne i ungdomsorganisation kan skabe barrierer for at gå til ledelsen. Retningslinjerne kan således være svære at omsætte i praksis.

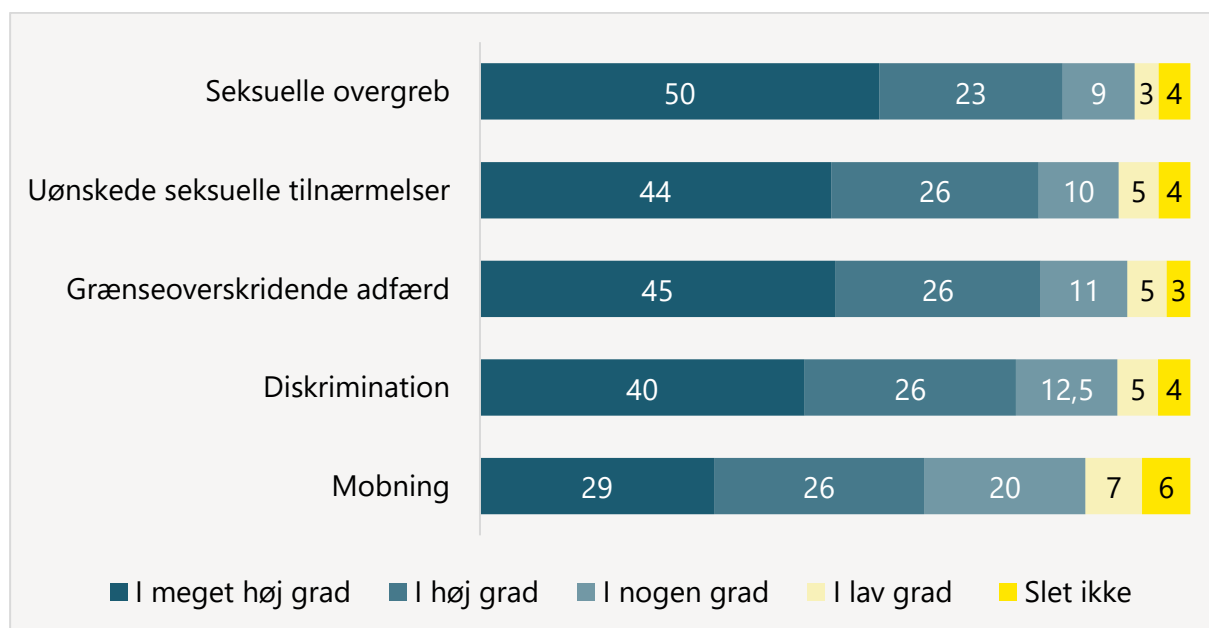
De fleste kender til retningslinjer i deres ungdomsorganisation

77 % af medlemmerne kender til deres organisations retningslinjer for, hvordan man omgås hinanden i deres ungdomsorganisation nationalt plan. Hvert femte (21 %) medlem ved ikke, om der eksisterer retningslinjer og 2 % angiver, at der ikke findes nogen. De medlemmer, der har svaret, at de kender til retningslinjerne, er efterfølgende blevet spurgt, om de oplever, at de er et nyttigt redskab til at undgå fem typer af krænkende handlinger³⁸, herunder seksuelle overgreb, uønskede seksuelle tilnærmelser, grænseoverskridende adfærd, diskrimination og mobning.

Figur 10 viser, at langt de fleste af medlemmerne oplever retningslinjerne som et nyttigt redskab i høj eller i meget høj grad ift. alle fem typer af handlinger. Fx synes omkring 70 % i meget høj grad eller i høj grad, at retningslinjerne er brugbare ift. at undgå seksuelle overgreb og uønskede seksuelle tilnærmelser. Dog ses det samtidig, at hhv.

9 % og 13 % angiver, at de i lav grad eller slet ikke oplever, at samværspolitikken eller retningslinjerne er et nyttigt redskab til at undgå mobning og diskrimination.

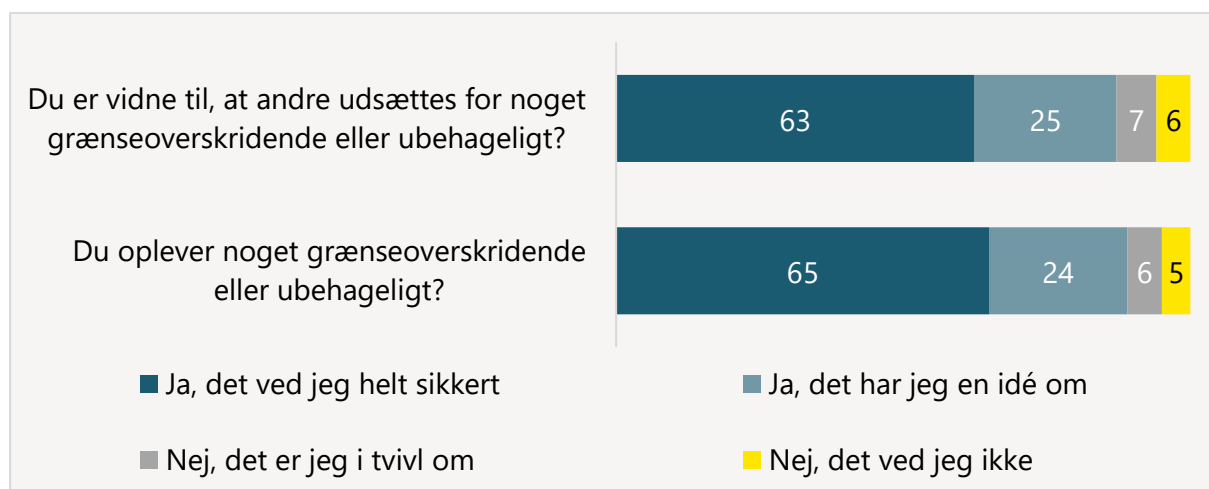
Figur 10: Samværspolitik anses som et nyttigt redskab



Antal besvarelser: 820. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'I hvilken grad oplever du, at jeres retningslinjer er et nyttigt redskab til at undgå følgende i din ungdomsorganisation...'. Angivet i procent.

I spørgeskemaet er medlemmerne endvidere blevet spurgt ind til, om de ved, hvad de kan gøre, fx hvem de kan gå til i deres ungdomsorganisation, hvis de oplever eller er vidne til noget grænseoverskridende eller ubehageligt. **Figur 11** viser, at langt de fleste enten ved helt sikkert, eller har en idé om, hvad de skal gøre i begge tilfælde. 63 % ved helt sikkert, hvad de kan gøre, hvis de er vidne til noget andre udsættes for, og 65 %, hvis de selv oplever noget grænseoverskridende eller ubehageligt.

Figur 11: De fleste ved, hvad de kan gøre i grænseoverskridende situationer



Antal besvarelser: 1.058. Figuren illustrerer besvarelser på spørgsmålet: 'Ved du, hvad du kan gøre, fx hvem du kan gå til i din ungdomsorganisation, hvis...'. Angivet i procent.

Magt, jargon og relationer skaber barrierer overfor ledelsen

De fleste af medlemmerne kender til retningslinjer og ved, hvad de kan gøre, hvis de enten selv oplever, eller er vidner til, noget grænseoverskridende eller ubehageligt. I spørgeskemaet spørger vi, hvorvidt de har valgt at fortælle ledelsen (national eller lokal ledelse) om en hændelse inden for de seneste to år. Hertil svarer 42 % af de, der har oplevet mindst én hændelse af seksuelle grænseoverskridelser eller krænkelser, at de ikke valgte at fortælle ledelsen om det. 33 % svarer, at de fortalte ledelsen om det, mens resten ikke ønsker at svare eller kan ikke huske, om de er gået til ledelsen. Dette indikerer, at der er en barriere for at fortælle ledelsen om ubehagelige situationer til trods for, at de fleste ved, hvad de kan gøre og hvem de kan gå til i ledelsen eller udvalg, som ledelsen har udpeget til at håndtere personsager.

Der er flere årsager til, at medlemmerne ikke fortæller det til ledelsen, hvis de har oplevet eller været vidne til noget grænseoverskridende. Flere medlemmer beskriver i åbne besvarelser til spørgeskemaet, at de har været bange for at sige, hvis de har oplevet noget grænseoverskridende eller ubehageligt, fordi de var nye medlemmer. Fx skriver et medlem: *"Da jeg selv oplevede noget, var jeg helt ny i foreningen, og ham, jeg oplevede det med, var én som folk generelt kendte, han var veletableret. Var bange for, at det ville påvirke mine muligheder for at komme ind i fællesskabet, hvis jeg gjorde."*

Andre beskriver videre, at ledelsen negligerer hændelserne:

Det er en akavet situation at stå i, når man får uønsket (seksuel) opmærksomhed, bl.a. fra folk der sidder i [ledelsen]. Derudover tror jeg, at mange fra ledelsen blot ville sige, at det bare var uskyldig flirt. Jeg kender specifikt til én [person i ledelsen], der lagde an på flere piger under samme weekend (bl.a. mig), hvor vi snakkede om det indbyrdes og fandt ud af at ingen af os havde givet tegn på, at vi potentielt var interesserede. Jeg fortalte det til en fra [ledelsen], som blot grinte og "fejede det væk under bordet". Jeg tror også, at man selv går rundt med en følelse af, at det jo så heller ikke er værre end det, selvom det aldrig burde være offerets skyld.

I de kvalitative interviews belyses det også, at ledelsen enten selv er involveret, eller kender de involverede, hvilket gør det utrygt at fortælle om sin oplevelse:

Louise: *Hvis jeg skulle have min sag hørt, så er det ham (en leder), der skal sidde og udmåle sin egen straf, ellers er det en af hans bedste venner. Så jeg kunne aldrig nogensinde drømme om at gå til nogen i [organisationen] i forhold til det, jeg har oplevet, fordi det bliver ikke taget alvorligt, og når du har denne her kultur, hvor kvinder... og det hele lidt er en joke, så er det heller ikke sjovt, hvis du kommer med noget, der har været en voldsom oplevelse, som altså måske bare kan blive børstet væk eller fejlet væk. (...) Der var også et*

[møde], hvor vi talte om denne her [samværspolitik], hvor der en der siger "Nå ja, men den tæller jo ikke efter klokken tolv", og der var ikke nogen, der sagde "Hey, det skal vi ikke lige joke med". Dem, der sidder med magten og poster, de skal også forstå alvoren i, at det egentligt er dem, der kan sige fra (...), fordi når du først får sagt fra tydeligt og synligt, [det er] først dér kulturen kan ændres.

Louise pointerer, at humoren i organisationen samtidig gør det svært at fortælle, hvis man har oplevet noget ubehageligt eller grænseoverskridende, både fordi der er en oplevelse af, at det ikke bliver taget alvorligt, og fordi humoren kan være med til at underkende ubehagelige eller grænseoverskridende oplevelser:

Klara: *Da det kom frem, at der havde været de her voldtægter, hvad vælger man så at gøre? Man vælger at sætte sangen 'Alle, som ikke danser, er en voldtægtsmand' på, og jo det kan godt virke uskyldigt, men der er faktisk nogle kvinder, som er blevet voldtaget, og her sidder vi en gruppe, hvor der i forvejen er et forvrænget kvindesyn, og så vælger man at spille den sang. Så vælger du at lave sjov med det, og så vælger du ikke at anerkende, at voldtægt egentligt er noget, der ikke skal finde sted. (...) Så humoren fungerer som noget, der forstærker den syge kultur, men også som snubletråde til at kvinder ikke kan komme videre og avancere.*

Et medlem i spørgeskemaet forklarer, at ledelsen er inhabil i nogle situationer, hvilke gør, at vedkommende ikke bruger dem:

Fordi ledelsen er inhabil i sådanne situationer. De er stort set altid venner med de personer, som er grænseoverskridende. Jeg har prøvet til [nationale møder] at forklare, at [nogle i ledelsen] er inhabile til at vurdere sanktioner overfor de personer, som er grænseoverskridende. I en virksomhed eller i samfundet, så går man heller aldrig til vennen til krænkeren for at få hjælp. Jeg synes virkelig, det er et forkasteligt system. Desuden har jeg også hørt flere, som har været ked af deres forløb med henvendelse til [organisationens ledelse], hvilket ikke ligefrem fremmer deres ry. Der er en generel opfattelse af, at [organisationen] gør enormt meget, fordi de har en samværspolitik. Men et stykke papir gør intet.

Andre fortæller, at de har oplevet omsorg og professionalisme af ledelsen i konkrete situationer: *"Det blev behandlet med omsorg for alle involveret partier og på en ekstremt professionel måde. Var yderst imponeret."* og *"Positiv. Det var grænseoverskridende men ledelsen håndterede det meget professionelt og respekterede mine ønsker og behov. Jeg blev også tilbudt støtte".*

Håndteringen af personsager kan drukne i politik

Marco beskriver, at håndteringen af personsager kan ende med at drukne i politik, fordi ledelsen dækker over de personer, der er involveret i sagerne, hvis de er venner med dem:

Marco: *Det, som jeg synes, er det værste med de her sager, det er, at det er simpelt hen en for vigtig sag til, at man kan begynde at dække over de personer, der har gjort noget, men som bestemmer – og det gør man. Og så bruger man måske først noget (information) imod de andre og kommer med konsekvenser, når det lige pludselig bliver politisk. Så siger man: "Nå ja, du var også med denne her gang (til noget grænseoverskridende), så nu skal du ud." Det er så ærgerligt, at det skal drukne i politik på den måde dér.*

Det, at personsager kan drukne i politik eller indgå som en problematik i ledelsernes egen popularitet, beskriver et medlem i spørgeskemaet: *"Ledelsen er bange for at blive upopulære især blandt det, der både kan betegnes som venner og foreningsfæller."*

Marco og Julius oplever tavshedspligten i personsager som noget, der ikke fungerer i praksis, idet der ikke er noget, der holdes hemmeligt i ungdomspolitik. Der er ikke incitament for at holde episoder hemmelige, da man kan blive populær ved at have information, som andre ikke har, hvilket bruges til at skabe *"gode relationer"*:

Marco: *Det jeg ved, og som rigtig mange ved, er, at den tavshedspligt, den kommer ikke til at fungere i praksis. Hvis det bare var sådan, at jeg gik til [et udvalg] med noget, og det så kun var dem, der vidste det, så ville det være fint, men sådan er det bare ikke. Det kommer ud til hele foreningen. Og det er dér, hvor den ikke fungerer, fordi hvis det var en reel tavshedspligt, som man vidste blev holdt, så havde det været godt. (...) Der er ikke noget, der kan holdes hemmeligt i ungdomspolitik. (...) Man ved jo godt, at [to personer i udvalget] så sidder og drikker øl, og bla bla bla, og så kommer der andre til, og snakken fortsætter. Det kommer ikke til at blive holdt hemmeligt, det kan jeg ikke forestille mig.*

Julius: *Jeg føler også lidt, at det er noget, man leger. Der er jo heller ikke nogen sanktion for at bryde den, andet end, at ja så kan man blive smidt ud af udvalget, men hvad er det for en straf? Og når man måske vil være kommende politiker, så er det jo vigtigt at blive der og have gode relationer. Og hvordan sørger man så for at bygge gode relationer? Det gør man, hvis man er inde i loopet, når man har information om, hvad der sker. Man sørger for at fodre sine gode relationer med nogle informationer. Det er jo gratis, der er ikke nogen straf. Man sidder inde med informationer, som er meget eksplosive om andre folks fremtid, og det er i høj pris. Man bliver populær for at vide sådan nogle ting. Så nej, der er for mange incitamenter til at være*

en bandit frem for at gøre noget godt her. (...) Det er ikke bare i vores organisation, men der er rigtig mange, der rent faktisk ikke tror på, at det her [udvalg] i praksis kan holde tæt, så der er mange, der ikke kontakter dem.

Fænomenet med, at der ikke er noget, som er hemmeligt, beskriver et medlem også i spørgeskemaet:

Hændelsen blev bragt til [ledelsen], og de involverede blev kontaktet med min klage. Derefter spredte det sig til at rigtig mange på nationalt plan, der pludselig vidste, hvad jeg havde 'anmeldt' til [ledelsen]. Dette på trods af, at jeg igennem det hele ønskede at være anonym.

Desuden giver flere i de kvalitative interviews udtryk for, at der går rygter om fortrolige sager og dertilhørende sanktioner – sager der i princippet er underlagt tavshedspligt:

Liv: *Det er jo egentlig fortrolige sager, som vi i princippet ikke skal kende straffen af, men vi gør det alligevel, fordi der går nogle rygter.*

Der er blandt medlemmerne således en bevidsthed om, at der går rygter om sager, som er underlagt tavshedspligt. Nikoline beskriver i den sammenhæng rygtespredningen ved, at der er tale om "offentlige hemmeligheder":

Nikoline: *Ja, nogle ting er lidt offentlige hemmeligheder i [den politiske ungdomsorganisation]. Ting, vi ikke burde vide, men vi egentlig ved. Som der ikke kun er fire mennesker, men en halv forening, der ved noget, som de ikke burde vide.*

DEL 2:

Lederperspektiver

**Baseret på enkeltinterviews med
ledere fra 11 politiske ungdoms-
organisationer**

2.1

Det forebyggende arbejde

Resumé

Arbejdet med at skabe trivsel og trygge fællesskaber er vigtigt og en del af ledelsesansvaret i ungdomsorganisationerne, fortæller de interviewede ledere gennemgående. Nogle af lederne beskriver, at det er kommet bag på dem, hvor meget arbejde, der ligger i at skabe og vedligeholde en tryk kultur i fællesskaberne. Og flere oplever, at kulturen i ungdomsorganisationerne kan stå i vejen for, at kvinder vælger at stille op til formands-/forpersonsposterne. Til gengæld er samværspolitikken et godt redskab til at rammesætte kulturen og til at definere procedurer for sagsbehandling af personsager, ifølge lederne.

Samværspolitikker er 'et godt redskab, der skal leve'

Lederne fra de politiske ungdomsorganisationer beskriver i interviewene, at flere organisationer har formuleret en samværspolitik i kølvandet på en række sager fra 2017, der for alvor satte samværet og kulturen i politiske ungdomsorganisationer på dagsordenen. De anser samværspolitikken som et godt redskab til at rammesætte kulturen og definere procedurer for behandling af personsager i ungdomsorganisationen – og den er overordnet set et forsøg på at komme problemerne i forkøbet, ifølge lederne.

Ifølge Leder 11 er det en fordel, at samværspolitikken er skrevet ned, så grænser er klart definerede og vedtaget i fællesskab:

Leder 11: *Jeg tror det er afgørende, at der er nogle regler, der er skrevet ned og at det ikke bare er nogen, der er luft i, og nogen, man lige beslutter sig for, hvornår der er en grænse for. Så det er, at man kan opnå den sikkerhed for folk, der oplever noget, der er langt over grænsen. At man oplever, at der bliver reageret.*

Samværspolitikken er således for Leder 11 kulturbærende, idet den er et udtryk for, hvordan man skal opføre sig og hvad der bliver tolereret.

Samværspolitikken kan endvidere beskrive, hvordan man hjælper og håndterer det i ungdomsorganisationen, hvis nogen bliver udsat for eller overværer grænseoverskridende oplevelser. Flere af de interviewede ledere finder tryghed i, at der er klare retningslinjer for håndtering af personsager i samværspolitikken. Fx beskriver Leder 11, at det er vigtigt med helt klare procedure:

Leder 11: *Det er vigtigt, at vi har en sikkerhedsforanstaltning for, at hvis det skulle ske, så skal vi have en helt klar procedure for, hvordan vi håndterer det.*

Ifølge lederne skal samværspolitikken revideres løbende, for at vedligeholde den kultur, man ønsker i ungdomsorganisationen. Desuden er det afgørende, at alle er bekendt med samværspolitikken, ellers har den ingen forebyggende effekt, fortæller flere af lederne i interviewene og kommer med forskellige bud på, hvordan samværspolitikken undgår at blive et skuffedokument.

Arbejdet med at skabe trygge fællesskaber er vigtigt – og som leder har du et særligt ansvar

Arbejdet med at skabe trivsel og tryghed i ungdomsorganisationernes fællesskaber er vigtigt. Det er det gennemgående perspektiv blandt de interviewede ledere, der enstemmigt giver udtryk for, at de vil deres medlemmer og organisation det bedste. Leder 9 giver fx udtryk for, at det er en vigtig opgave på ledelsens bord at skabe trygge fællesskaber:

Leder 9: *Når man er i min position, er det [den vigtigste opgave som leder] at facilitere, at fællesskabet er godt og sundt og stærkt.*

Når fællesskabet trives (og er trygt), bliver medlemmerne også i organisationen, ifølge Leder 3:

Leder 3: *Den vigtigste opgave [som leder] er at få tandhjulene til at køre og sikre at alle trives. Hvis folk ikke trives, så smutter alle. Og så er der ligesom ikke nogen organisation at kæmpe for. Så det er egentlig at få alt til at fungere i fællesskab.*

Ungdomsorganisationerne går til arbejdet med at skabe trivsel og trygge fællesskaber forskelligt og inden for forskellige organisatoriske rammer. De har hver deres samværspolitik, men fælles for flere af lederne er oplevelsen af, at man som leder har et særligt ansvar. Lederen skal stå på mål for organisationens beslutninger og gøre noget ved

problemer – også når det handler samværet og kulturen i fællesskaberne. Det fortæller Leder 10 eksempelvis om:

Leder 10: *Der er et ord, der går igen, som jeg synes, er det vigtigste. Det med at man står til ansvar, at det i sidste ende er dig, man kan komme og pege på, hvis man leger en eller anden leg. Det er både, når det er godt og skidt, at det er dig, der i sidste ende står med teten, og det er dig, der i sidste ende har ansvaret for, at det hele fungerer. Og det betyder ikke, at du skal lave det hele selv, men det betyder, at du må gå ud og forsvare de beslutninger, der er blevet taget, og de ting, der er sket internt. Og det er dit ansvar at gøre noget ved det.*

Som leder har du et ansvar i forhold til at sætte en retning for fællesskabers kultur, mener flere af de interviewede ledere. Det kan man gøre ved at "gå forrest og være det gode eksempel" som Leder 4 siger det. Leder 6 peger på, at ledelsen skal være toneangivende for kulturen oppefra og ned: "Det handler om at sætte tonen fra toppen af for at sikre, at der er en forståelse ned igennem organisationen. At det skal være muligt at kunne sige, hvis man ikke har det godt, eller hvis man har oplevet noget skidt."

Enkelte af de interviewede ledere er inde på, at ledelsen skal "fylde så lidt som muligt" som Leder 7 svarer til spørgsmålet om, hvilket ansvar ledelsen har, når det kommer til trivslen og samværet i organisationen. Leder 7 fortsætter: "Ledelsen kan hurtigt blive for involveret i alting," og pointerer, at medlemmerne også har et ansvar for at skabe trygge fællesskaber: "Selvfølgelig skal man til [store møder] have nye medlemmer for øje, men det er ikke kun ledelsen, det er også ældre eller mere erfarne medlemmer. Der er lige så stort ansvar i det."

Grupperinger gør det svært at sætte én fælles ramme for kulturen

Kulturelle forskelle i lokalforeningerne og uformelle grupperinger, fx fløje, med forskellige forestillinger om rigtigt og forkert, kan stå i vejen for en god debat om trivsel og tryghed i organisationerne. Flere ledere fortæller i interviewene, at det er med til at gøre det svært at sætte én fælles ramme for, hvilke sociale spilleregler, der gælder i ungdomsorganisationens fællesskaber.

En af lederne, der oplever, at der er forskel på kulturen i fællesskaberne internt i organisationen er Leder 10, der fortæller, at de kulturelle forskelle har betydning for optagelsen af nye medlemmer:

Leder 10: *Den måde du kommer ind i organisationen, kan jo afhænge af, hvad det lige er for en kultur, der er i din lokalforening. Det er jo meget forskelligt, både*

af geografiske og kulturelle årsager. Vi har en afdeling i [landkommune]. (...). De er jo alle sammen landmænd, unge landmænd, så der skabes en særlig kultur. Det man snakker om, er for eksempel hvordan man kastrerer grise i modsætning til, når jeg er i [bykommune] i vores lokalforening, hvor de snakker om, hvordan det er at gå på kostskole. Der er noget der. Og min lokalformand i [landkommune] skrev engang til mig, fordi de havde fået deres første kvindelige medlem af bestyrelsen, og han var lidt bekymret for, om hun nu havde det godt nok og sådan noget. Så der er lidt der, mens der i andre foreninger er rigtig mange piger.

Desuden fortæller flere af de interviewede ledere om uformelle grupperinger i ungdomsorganisationen. Grupperingerne har forskellige oplevelser af, om fællesskabet skal være centreret om fest eller fagligt indhold, forskellige politiske ståsteder eller forskellige grænser og forestillinger om hvad der skaber trivsel og tryghed i fællesskaberne. Leder 1 beskriver for eksempel de grupperinger, der er i deres organisation, og hvordan det præger tonen og samværet blandt medlemmerne:

Interviewer: *Hvordan er kulturen i jeres forening med øje på, at der er forskel på faglige og sociale arrangementer?*

Leder 1: *Det er meget, meget forskelligt. Alt fra hvilken lokalforening, hvilke politiske holdninger. Jeg ved for eksempel fra mange af vores medlemmer, så den tone der er, fra det vi kalder [navn på gruppering], at den tit kan blive meget hård, altså for eksempel, måske især, over for kvinder. Og det er også noget, som vi prøver at skærpe ind på, og hvor vi ved, at nogen har kunnet føle, at der er nogen steder, man ikke har følt sig velkommen. Eller hvor man kom hen og nogle kom med lidt flere af de kommentarer.*

Interviewer: *Vil du komme med konkrete eksempler på, hvad det kunne være af kommentarer?*

Leder 1: *(...) Hvis nogen for eksempel kom til et arrangement og ville have noget i baren, så var det sådan noget; "Ej du skal da ud i køkkenet og vaske op". Altså sådan nogle der gammeldags noget med, at kvinder er altid i køkkenet. Men også hvis man har taget for meget makeup på eller kom i en bukse- dragt: "Ej du skal da have en lang kjole på", eller sådan noget. Det der ja, klassiske, stereotype, billede. Hvor der havde været de der to i vores lokalafdeling, der havde sagt det, og det var der ikke rigtigt blevet slået ned på, og så var der så bare nogen, der ikke ville komme der.*

Grupperingerne er også med til at gøre debatten om samværet i fællesskaberne polariseret, lyder det fra flere af lederne. I Leder 6's optik er det svært at opløse grupperingerne og nå til enighed om kulturen i ungdomsorganisationen:

Leder 6: *Den her debat, den er også så polariseret, fordi der ligesom er to fløje og så dem inde i midten (...). Og det er nok kommet lidt bag på mig, hvor svært det egentlig er at skabe ændringer på den front. Fordi, vi har jo nogle, der på den ene side siger, at "nu skal vi gøre alt for at gøre op med det her problem, og det her problem er kæmpestort". Og så andre der siger, at "der er slet ikke noget problem, og det problem skal vi ikke tage os af". Og så er der, hvor jeg tror cirka 80 % af vores medlemmer er, og det er inde i midten, hvor der er en anerkendelse af, at man synes, det er trygt og rart at være medlem, men der er nogle ting, man kan gøre bedre. Og alle dem i midten er jo ikke dem, der råber højest. Og det gør, at det er de to grupperinger, der tit får lov til at sætte sig på debatten. Og det gør egentlig også, at den store del af medlemmer, vi har inde i midten, ikke rigtigt kommer til orde, og det synes jeg godt kan være farligt. Eller det ved jeg ikke om er farligt, men svært.*

Grupperingerne og de kulturelle forskelle på tværs af ungdomsorganisationen betyder, at der ikke bare er ét, men mange sæt af normer for fællesskaberne – og forskellene bliver især tydelige, når lokalafdelingerne samles til nationale arrangementer. "Jeg tror, det er forskelligt, hvordan folk fester i Aalborg eller i Odense og i København. Jeg tror, at der er forskellige spilleregler, der er okay der," siger Leder 5 eksempelvis og fortsætter: "Det synes jeg også, at man kunne mærke på kulturen i [Ungdomsorganisation]. For når vi så mødes sammen, så kan jeg jo så sige, at Fyn har en meget vildere festkultur end Aalborg har".

At skabe og vedligeholde en tryk kultur er en stor opgave

Det er komplekst at sikre en tryk kultur i ungdomsorganisationens fællesskaber – og det er et arbejde, der tager meget tid i hverdagen. Det er den gennemgående oplevelse blandt de interviewede ledere, der alle giver udtryk for, at de tager opgaverne alvorligt. Men nogen, er det kommet bag på dem, hvor meget arbejde, der ligger i lederrollen.

En af de interviewede ledere, der er blevet overraskede over, hvor meget af arbejdet, der handler om kulturen, er Leder 5:

Interviewer: *Er der nogle opgaver, der er kommet bag på dig?*

Leder 5: *Jamen, det er jo helt klart det her med vores kultur. Det er pludselig blevet en meget stor del af mit arbejde. At skulle arbejde med hvordan vi er sammen i [ungdomsorganisation], for det er ikke en selvfølge. Fordi [ungdomsorganisation] skal blive bedre end alle andre steder. [Ungdomsorganisation] skal være det bedste sted at være ung. Og det er ikke nogen selvfølge. Det har overrasket mig meget, at det fylder i min dagligdag. Jeg tænker på, hvad*

vi kan gøre, også de ting, der følger med. At skulle tage stilling til nogle mennesker, der begår nogle trælse ting i vores organisation. Den konflikt-håndtering, men også den meget store opgave det er at hjælpe dem, der bliver udsat for det her. Det synes jeg er svært. Det er en meget stor opgave.

For andre af lederne har det været en overraskelse, hvor udfordrende emnet er at arbejde med:

Leder 6: *Den her dagsorden med samvær og trivsel – jeg var godt klar over, at det også fyldte meget, og jeg har også selv været temmelig optaget af det - men jeg tror, det er kommet bag på mig, hvor kompliceret et emne, det her sådan set er (...) Du kan lave en rapport og finde ud af, hvad problemet er, men hvad er det så man skal gøre herfra for, at problemet ændrer sig? Det må jeg sige er kommet lidt bag på mig, hvor svært det kan være.*

Eksemplet med Leder 6 er ikke enestående. Flere af de interviewede ledere oplever, at arbejdet med at skabe og vedligeholde en tryk kultur er udfordrende. Det har krævet meget fra starten af – og det har ikke altid været let ifølge Leder 10:

Leder 10: *Der har i hvert fald for mig også været mange dilemmaer undervejs og ting, som har været svære at håndtere. Og tidspunkter, hvor man ikke havde de nødvendige redskaber og fælt, at man godt kunne have brug for hjælp.*

2.2

Personsager

Resumé

Lederne har begrænsede handlemuligheder i personsager, der sker uden for ungdomsorganisationens matrikel eller af medlemmer fra andre ungdomsorganisationer, og det vækker frustration blandt nogen af de interviewede ledere. Samtidig er det ikke alle lederne, der føler sig klædt på til alle dele af arbejdet med at håndtere personsager. Det sværeste ved personsager er samtalerne med dem, der føler sig krænket, og lederne savner mere viden fra start og løbende sparring, som er faglig, fortrolig og uvildig.

Behandling af personsager: 'Det sker efter retningslinjerne og i teams'

Alle personsager i ungdomsorganisationerne bliver taget meget alvorligt, hvad enten sagen handler om at én har spredt dårlig stemning eller har begået lovovertrædelser som for eksempel voldtægt. Det er det gennemgående perspektiv blandt de interviewede ledere, der alle arbejder som en del af et team, hvis de behandler personsager. Leder 4 er en af de interviewede ledere, der oplever, at alle sager bliver taget seriøst:

Leder 4: *Når vi behandler noget i [ledelsesudvalg], behandler vi det meget seriøst, og jeg synes, at vi bliver klædt godt på til at træffe den beslutning, vi skal ende med at tage. Der bliver hørt de folk, der skal høres. Kommer med forskellige vidneudsagn. Man får lov til at læse, hvad der er sket og får på den måde bedre mulighed for at bedømme, hvad der skal ske.*

Det varierer, hvordan ungdomsorganisationerne konkret behandler personsager. Men lederne fortæller gennemgående, at de i organisationen behandler sager ud fra nogle vedtagne direktiver. "Vi har jo vores [udvalg], der sikrer, at nogen, der har været udsat for overgreb og seksuelle krænkelser bliver fuldt op på og behandlet på en god måde" siger Leder 2 for eksempel og tilføjer: "Og at enhver henvendelse bliver håndteret i overensstemmelse med nogle fuldstændigt klare retningslinjer. "

Fælles for ungdomsorganisationerne er også, at det er ikke enkeltpersoner, der træffer afgørelser i personsagerne. Det tyder interviewene med ledere på. Leder 11 fortæller for eksempel, at de bruger hinanden i ledelsesteamet, når der skal træffes beslutninger i personsager:

Leder 11: *Når der er de her sager, bliver hele [national ledelse] inkluderet, men jeg gør altid det først, at jeg har to personer i [national ledelse], som jeg holder et møde med og fortæller om sagerne. Og det er fordi, at det også er os, som sidder i [udvalg i ledelsen], der kan træffe presserende beslutninger, men også fordi det er de to jeg har det mest tillidsfulde samarbejde med, hvor jeg ved, at der kan man sige alting uden, at det kommer videre. Og så taler vi os jo ind på en løsning og vender det med den resterende [national ledelse]. Men der synes jeg, at det er vigtigt, at jeg orienterer [øverste ledelse] i partiet, og at vi kommer med en fælles udmelding til [national ledelse] efterfølgende. Men jeg går jo først selv lige og tænker lidt – og så ringer jeg. Men det er den slags sager, hvor jeg ikke selv skal sidde og træffe afgørelser.*

Om gråzoner: 'Vi har begrænsede handlemuligheder, når et medlem bliver krænket af personer, der ikke er fra vores ungdomsorganisation'

Ved tværpolitiske arrangementer og fester med moderpartiet eller andre ungdomsorganisationer kan der også forekomme krænkelser, fortæller enkelte af de interviewede ledere – og her har man som leder begrænsede handlemuligheder. Leder 5 har for eksempel oplevet, at samvær med organisationens 'moderparti' har medført krænkende oplevelser:

Leder 5: *Vi oplever, at ret mange af de voksne ikke kan finde ud af at tale ordentligt til unge mennesker (...) Vi har oplevet unge, der er blevet skældt hæder og ære fra på møder. Som er blevet kaldt "små pigebørn, der ikke ved, hvad de taler om" eller sådan nogle ting, hvor det jo er super krænkende – ikke seksuelt krænkende, men super krænkende.*

Hierarkier spiller en rolle i de her sager, beskriver lederen uddybende:

Interviewer: *I selve situationen er der så nogen, der tør at sige fra? At sige, at sådan talte vi for 20 år siden, det gør vi ikke i dag?*

Leder 5: *Jeg tror, at man skal have nogle stjerner på skulderen for at turde det, (...) Jeg ville ikke have noget problem med det, og alle, der er på mit niveau omkring [ledelsesudvalg], ville ikke have noget problem med det. Men det kommer an på, hvem det er. Er det nogen, der skal sige det til mig, jamen så tror jeg ikke, at der er særligt mange, der tør det. Men er det nogen, der skal sige det til nogen, der er under dem, så tør de godt. Der er det der hierarki. Og derfor er*

det jo også så sindssygt vigtigt, at det er lederne, der er det gode eksempel. Det er altafgørende.

Det er en udfordrende situation, oplever Leder 5 og beskriver, at man som leder har begrænsede handlemuligheder, når det ikke er medlemmer af ens egen ungdomsorganisation, der udgør problemet, *"fordi [ungdomsorganisation], har jo ikke mulighed for at ekskludere nogen fra [moderparti], eller indføre restriktioner fra nogen i [politisk parti],* siger Leder 5 og fortsætter: *"Så det bedste, vi kan gøre for vores medlemmer, er at være bisiddere og ambassadører og sige: 'Prøv at hør her, partisekretærer i [politisk parti], sådan kan man ikke behandle os fra [ungdomsorganisation]. Fix det.'"*

Medlemmer kan også blive udsat for krænkelser til tværpolitiske arrangementer, som for eksempel valgaftener, nationale arrangementer og Tour De Chambre. Det er endnu en gråzone, ifølge nogen af de interviewede ledere. For medlemmerne er der som repræsentanter for deres egen ungdomsorganisation, men de er uden for ungdomsorganisationens matrikel og mødes med medlemmer fra andre organisationer.

"Det er sindssygt svært at være leder, fordi jeg vil mega gerne kunne gøre alt muligt, men det bedste, jeg kan gøre, er at støtte personen og tilbyde psykologhjælp eller hjælpe med at være en form for bisidder og hjælpe, hvis de ønsker en, der kan overtage dialogen," siger Leder 5 fx om sager, hvor et medlem fra en anden ungdomsorganisation har krænket et af deres medlemmer, *"men vi kan ikke sige: 'den er person bliver ekskluderet, og du skal aldrig se ham igen'. Det synes jeg er træls og hårdt."* Også Leder 3 har oplevet lignende sager og påpeger, at eneste mulighed, som leder, er at samarbejde på tværs, hvis man vil tage hånd om sådanne problemer:

Leder 3: *Så tager man fat i et andet partis ledelse og spørger, om de er opmærksomme på hændelsen. Vi må jo ikke have med fortrolig viden over for et andet ungdomsparti at gøre. Så det er bare at spørge; "er I opmærksomme på denne her person?" og så nogle beskrivelser, eller hvis man kender navnet. Så at sige, at medlemmet har ageret grænseoverskridende over for et af vores medlemmer til den og den begivenhed. Og hvis de så er opmærksomme, siger vi okay og håber de handler på det, og ellers lader man den ligge. Men det er jo svært at give dem en straf, fordi det ikke er vores medlem. Så det handler jo om at samarbejde på tværs.*

Håndtering af personsager: 'Det sværeste er samtaler med dem, der føler sig krænket'

I håndteringen af en personsag er der to type af samtaler, som lederen gennemfører: 1) samtalen med den person, der føler sig krænket og evt. vil rette anklage, og 2) samtalen med den, der er blevet beskyldt for at krænke en anden. Sidstnævnte er lettest at gennemføre i lederrollen. Det er den gennemgående oplevelse blandt de interviewede ledere, og det fortæller Leder 10 fx om:

Interviewer: *Sådan en samtale som den [om eksklusion af medlem], følte du dig klædt på til den?*

Leder 10: *Ja, nu havde jeg jo haft en del samtaler inden med dem fra de grovere tilfælde, så det havde jeg det egentlig fint med. Fordi det er rimelig sådan kontant og lige til sagen i modsætning til, når man snakker med de piger, der er blevet krænkede. Der er det en helt anden rolle du har, som skal være mere empatisk og medfølelse, og det synes jeg er sværere end det andet, fordi jeg er jo valgt til at være leder, og det harmonerer rimelig godt med at tage den slags opkald med mændene, synes jeg, for det er jo min rolle lidt at lede. Det er ens rolle at slå ned på ting, hvor med det andet, det synes jeg er meget, meget sværere, fordi der ved man ikke rigtig, om man træder nogen over tæerne, eller om det er meget, meget følsomt eller sådan noget.*

Empati og medfølelse er afgørende i samtaler med personer, der føler sig krænket, fortæller Leder 10 i stil med flere andre interviewede ledere. Det er med til at gøre samtalerne svære, for der er hverken nogle retningslinjer, de kan læne sig op ad, og det er ikke alle, der har faglig ballast til det: *"fordi jeg er ikke uddannet psykolog eller lignende,"* for eksempel.

De af lederne, der oplever, at de er klædt på til at tage samtaler med krænkede personer, fremhæver, at de trækker på personlige kompetencer og egne sociale evner. Det gælder blandt andet Leder 8, der også oplever, at det hjælper at afstemme forventninger til lederens rolle og handlemuligheder:

Leder 8: *Der er heller ikke nogen, når de henvender sig, der forventer at møde en psykolog, advokat eller politibetjent. De forventer, at de møder en [formand/forperson] fra deres forening. Det er noget af det, som jeg i høj grad lægger vægt på, når jeg snakker med krænkede parter. At sige, at jeg ikke kan tage nogen af de her roller på, men det jeg kan gøre, er, at løse noget internt i [ungdomsorganisationen]. Og det, tror jeg, gør, at jeg føler mig mere klædt på til ikke at lægge roller på mig selv. Og så hjælper det, at jeg nu engang er det menneske, jeg er. Jeg er en person, som er den man snakker med, og som af natur drager omsorg. Det hjælper også. Og kommer fra*

en familie, hvor alt kan snakkes om og intet er fy fy. Og har derfor heller ikke en berøringsangst over for svære emner.

Samtalerne kan være særligt udfordrende, hvis man er meget ung, fremgår det af interviewene. Her fortæller flere af lederne, at de startede på formandsposten i en ung alder, og derfor ikke havde den samme viden og erfaring at trække på, som de har i dag. Flere så gerne, at man blev klædt på med fagligt funderet viden fra start, som Leder 11 for eksempelvis er inde på:

Leder 11: *Jeg har hverken fået kursus eller faglig læring i at håndtere det [samtaler i forbindelse med personsager]. Det er noget, som jeg har erfaret mig frem til og er glad for – nu, hvor jeg sidder som [formand/forperson] – har haft fem års ledelseserfaring at kunne trække på. Men jeg synes jo, at det er blevet en bold, som er blevet meget mere aktuelt og måske en omgang, som kan fremkomme mere hyppigt, end det har gjort tidligere. Så man skal egentlig til at have en mere professionel tilgang til at lære [national ledelse] op i forskellige ledelsessituationer, fordi det jo ikke er holdbart, at det kun er på erfaringer, men at man har noget pædagogisk viden at trække på.*

Ledere savner fortrolig, faglig og uvildig sparring: 'Det er sårbart at have en personsag'

Leder 4: *Vi har kun vores erfaring fra lokalforeningerne, og hvis man ikke har oplevet det der, det har jeg aldrig, så er det svært, når man sidder der for første gang og skal håndtere noget. Og der vil vi gerne have sparring, uddannelse og værktøjer.*

Sådan siger Leder 4, der ikke er den eneste, der gerne vil klædes på med viden om, hvordan man bedst muligt griber det an, når man har en personsag i ungdomsorganisationen.

Især konkret og virkelighedsnær sparring, står øverst på ledernes ønskeliste: "Det kunne være spændende at vide, hvordan andre i lignende situationer har håndteret sagerne. Man kunne tage en case og gå den igennem og diskutere: "Hvad ville I gøre, hvilke sanktionsmuligheder, hvordan kontakter man folk, og hvor mange mennesker kontakter man?" siges Leder 6 for eksempel.

Alligevel holder lederne sig ofte tilbage med at bede om hjælp. Det er både tabubelagt og sårbart at have en sag i organisationen, oplever de interviewede ledere gennemgående. En af dem er Leder 9, der peger på en til en rådgivning som en løsning:

Leder 9: *Det, der gør [kurser] fedt, er, at man kan erfaringsudveksle med de andre, men det er også nogle gange lidt en udfordring. Om man vil det eller ej, så kan man ikke sidde og snakke om, hvad som helst med folk fra alle mulige andre organisationer. Der er altid meget med, at det skal være et trygt rum, og alt er fortroligt, og det er så fint, men nogle gange kunne man måske også bruge lidt mere one on one støtte eller kursus eller et eller andet, hvor der også tages hensyn til, at man står i en sårbar position. (...). I hvert fald det der med, at hvis man har noget konkret, kan man have behov for at vende det med nogen.*

Der er behov for, at lederne har nogen, de kan kontakte for at få faglig sparring, hvis de får brug for hjælp, oplever Leder 10: *"Måske man kunne have sådan en mere fast kontaktperson eller én, som en leder kunne tage fat i"* og fortæller, hvornår der er det største behov: *"I mellemtiden, fra man får sagen i hånden, til man skulle diskutere det med sin bestyrelse, der kunne det være rart, hvis man havde en eller anden fagperson."*

Helt afgørende er det, at rådgivningen er uvildig, pointerer flere af lederne i interviewene. Det er Leder 5 eksempelvis inde på, der dog også fremhæver, at ungdomsorganisationerne selv bør træffe afgørelser:

Leder 5: *Jeg synes, det er meget vigtigt, at myndighedshåndtering, selve det om folk skal smides ud eller ej, ligger i vores hænder. Men altså hjælp til, hvad man gør, og for eksempel i en sag, hvor det handlede om en [ledelsespost], så tror jeg, at det kunne være godt at have en objektiv part, der kunne komme ind og hjælpe. Jeg oplever ikke, at det er et problem, men der kunne være situationer, hvor det var nødvendigt. Om det så var alene rådgivende, eller de skulle ind og tage arbejdet med at tale med parterne, det kunne godt blive aktuelt.*

I interviewet uddyber Leder 5, hvem den uvildige part kunne være. Intervieweren spørger ind til om Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) er en mulighed, men det er Leder 5 ikke sikker på. *"Jeg ved ikke, om DUF er det rette sted, for alle, der er ansatte i DUF, er jo også fra de politiske ungdomsorganisationer,"* forklarer Leder 5 og fortsætter: *"Og der kan jeg også have lidt betænkeligheder. Så ville jeg hellere have, at det var sådan nogle som jer, Børns Vilkår, eller måske Sex & Samfund, som ikke har alt det der på spil. Eller så skal det være nogen, DUF ansætter, som ikke har relation til nogen som helst."*

Kulturen kan stå i vejen for, at kvinder vælger ledervejen – og bliver opfordret til at stille op

I langt de fleste af ungdomsorganisationerne er formandsposterne besat af mandlige medlemmer. Men hvorfor egentlig? Det skyldes blandt andet kulturen, lyder det fra de interviewede ledere, der beskriver kulturen som "hård". Det er ikke uden betydning for kvinders fravalg af lederposter, ifølge flere.

Arbejdsbyrden og forventninger til lederrollen er med til at gøre det hårdt at være leder – og det er en barriere for nogle kvinder, ifølge flere af de interviewede ledere: *"Der er nok en kultur i ungdomspolitik, at man går meget på kompromis med sin skole. (...). Det er mit indtryk, at det tiltaler få kvinder. Den hverdag har de ikke lyst til at leve."* Leder 11 oplever, at kvinderne oftere end mændene, tager tidsforbruget med i deres overvejelser om stille op, og det står i vejen for, at de går ledervejen: *"Mange af de kvinder, man møder, de siger: 'Jamen jeg skal også have tid til min skole' og 'jeg skal også have tid til mine venner' og 'jeg er færdig om X antal år, og så skal jeg sådan og sådan'. Mange kvinder tænker meget mere fremad, hvor mænd måske er lidt mere impulsive og spontane."*

Andre peger på, at der er en hård tone i ungdomsorganisationerne. *"Jeg tror, at det i ungdomspartierne er noget med tonen eller noget kvindesyn, som gør det. Der er generelt en hård tone,"* siger Leder 6 eksempelvis til spørgsmålet om, hvorfor kvinder er underrepræsenterede i ledelsen - og den hårde tone mærker man også på formandsposten, lyder det fra flere af lederne. *"Der er få, der klapper dig på skulderen, når du gør det godt, men der er rigtig mange, der fortæller dig, hvis de ikke synes, det er godt nok. Og det tror jeg også, flere har udtalt, at de ikke synes, er det værd,"* siger Leder 4 eksempelvis og peger på, at vejen til at blive leder heller ikke lige let for alle:

Leder 4: *Der er også mange, der mere indirekte giver udtryk for, at vejen derhen er hård. Vi har [præsentationer af kandidater], hvor man sidder i en halvanden til to timer og får spørgsmål, typisk drikker man nogle shots for underholdningens skyld, men det plejer bare at være nogle stykker. Og jeg tror, at oplever det som en hård vej at komme i [ledelsesudvalg].*

De kvindelige medlemmer har brug for et, og ofte flere, prik på skulderen, nogle opmuntrende ord og en hentydning til, at de bør stille op til en formandspost, fortæller lederne gennemgående, der også oplever, at kvinderne ikke stiller op af sig selv. *"Det er svært at se sig selv sidde i ledelsen, hvis der ikke sidder særlig mange kvinder i ledelsen. Så bliver det en ond spiral,"* fortæller Leder 8 som en af årsagerne bag.

Man bliver prikket, når en fra ledelsen har fået øjnene op for én, fremgår det af interviewene. De interviewede ledere fremhæver, at man bliver prikket, hvis man udmærker

sig i de politiske debatter eller har ledelseserfaring, for eksempel fra et udvalg. Men også her har de kvindelige medlemmer ikke de samme muligheder som andre, indikerer interviewene med lederne. Leder 10 fortæller blandt andet, at kvinderne oftere end mænd trækker sig fra politiske arrangementer, til spørgsmålet om, hvorfor langt de fleste formands-/forpersonsposter er besat af mænd:

Leder 10: *Jeg tror, der er sådan noget, som handler forskelligartethed i kønnene; jeg har ofte set internt i vores organisation, at kvinder tager mere tilbagetrukne roller ved at stå ude i køkkenet til arrangementer og lave mad, gøre rent, de administrative roller. Jeg har ofte oplevet at være lidt ked af det på kvindelige medlemmers vegne: hvorfor vælger man det? Hvorfor er det de unge kvinder, som har meget på hjertet, men som alligevel vælger at trække sig tilbage, når vi har politiske debatter og diskussioner. Det har ærgret mig i rigtig mange år, men jeg har også tænkt, at hvis det er det, de vil, så skal de jo ikke tvinges til at gøre noget andet. (...) Der sidder sådan syv-otte mænd, unge drenge, det kan godt være lidt voldsomt, den kultur, der kan være. Ikke fordi det sådan er en krænkende kultur, men det der med drengehørm-stemning og øl, og det der med måden, man taler med hinanden på. Det er ofte en lidt voldsom og lidt dominerende stemning, der kan komme, end hvis der var en mere ligelig fordeling af kønnene, tror jeg. Så det tror jeg også kan gøre, at flere kvinder trækker sig tilbage.*

Afrunding

Rapporten giver medlemmer og lederes perspektiv på samværet og kulturen på tværs af politiske ungdomsorganisationer i Danmark. Baseret på en spørgeskemaundersøgelse med i alt 1.169 besvarelser fra medlemmer og kvalitative interviews med 39 medlemmer og ledere, indikerer undersøgelsen, at der indenfor de seneste to år har været – og stadig eksisterer – problematikker, hvad angår mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser og krænkelser i ungdomspolitik. Problematikkerne rammer ulige – mandlige medlemmer trives mere, er i højere grad trygge og har oplevet færre ubehagelige eller grænseoverskridende oplevelser sammenlignet med kvinder, transpersoner og nonbinære i deres ungdomsorganisationer.

Om end der er gjort meget de seneste par år, og ledelserne i ungdomsorganisationerne har et stort fokus på forebyggelsen af mistrivsel og krænkelser, har det vist sig at være svært at omsætte retningslinjer for samværet i praksis, når relationer, grupperinger og normer i kulturen til tider spænder ben for forandring. På baggrund af undersøgelsens hovedkonklusioner har Sex & Samfund og Børns Vilkår derfor udarbejdet anbefalinger, der kan tages udgangspunkt i for at fremme en sund og god kultur i de ungdomspolitiske fællesskaber. Til dette er der ligeledes udarbejdet et lovkatalog med en guide til lovgivning, regler og retningslinjer, samt en værktøjskasse, der indeholder redskaber, forslag til inspiration og anbefalinger til, hvordan man kan skabe en tryk samværskultur med plads til alle i organisationerne – og hvordan man kan handle, hvis der alligevel sker krænkelser og overgreb.

Litteraturliste

- Andersen, Johannes (2011): *Unge med mod på politik: Rapport om unges politiske deltagelse og engagement*. Aalborg: Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet, 2011.
- Bruvik Heinskou, Marie et al. (2017): '*Seksuelle krænkelser - omfang og karakter*' Det Samfundsvidenskabelige Fakultet Institut for Sociologi og Socialt Arbejde.
- Dansk Ungdoms Fællesråd (2019): Driftstilskud - politiske ungdomsorganisationer 1994-2019.
- Darko, Ditte (2021): '*Kort & godt om Seksuel Chikane og Metoo*'. Dansk Psykologisk Forlag. 2021. København.
- Flick, U. (2018): '*What is triangulation?*' I: *Doing Triangulation and Mixed Methods, Qualitative Research Kit*. 55 City Road, London: SAGE Publications Ltd pp. 11-24. Kan tilgås via: <http://www.doi.org.ep.fjernadgang.kb.dk/10.4135/9781529716634>
- Frisch, M., Moseholm, E., Andersson, M., Bernhard Andresen, J. & Graugaard, C. (2019): '*Sex i Danmark: Nøgletal fra Projekt SEXUS 2017-2018*.' Statens Serum Institut. Kan tilgås via: https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf
- Graugaard, C. (2001): '*Sexleksikon*', s. 185-186 om grænser.
- Gray, L.M., Wong-Wylie, G., Rempel, G.R. and Cook, K. (2020): '*Expanding qualitative research interviewing strategies: Zoom video communications*.' *The Qualitative Report*, 25(5), pp.1292-1301.
- Green, C. (2016): Ingen aner, hvor grænserne går, Føljeton; Graugaard, C. (2017): Seksuelle grænser er aldrig trukket med en lineal, Politiken: <https://politiken.dk/kultur/Erotik/art6191741/Seksuelle-grænser-er-aldrig-trukket-med-en-lineal>
- Hansen, M. Niels-Henrik & Niels Ulrik Sørensen (2014): '*Unge motivation for politisk deltagelse. Syv former for politisk engagement*.' Center for Ungdomsforskning. Aalborg Universitet.
- Henriksen, Morten et al. (2021): artikel fra dr.dk, d. 24. februar 2021. Kan tilgås online via: <https://www.dr.dk/nyheder/politik/53-socialdemokrater-har-foelt-sig-udsat-uoensket-seksuel-opmaerksomhed-inden-det>
- Institut for Menneskerettigheder, begrebskatalog: åbnet d. 20. maj 2021. Kan tilgås online via: <https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/begrebskatalog20-20drop20diskrimination.pdf>
- Janušauskienė, D. (2002): "*Youth Political Organizations in Lithuania*". Polish Sociological Review, 139. 337-356; Hooghe, M., Stolle, D. and Stouthuysen, P. (2004): "*Head Start in Politics: The Recruitment Function of Youth Organizations of Political Parties in Belgium (Flanders)*". Party Politics, 10(2). 193-212.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *InterView*. Hans Reitzels Forlag, København

Kosiara-Pedersen, K. (2016): "Why are members on the way out of their political youth organization?". Paper presented at workshop on intra-party politics in Europe, Gothenburg, 17-18 September 2015. University of Gothenburg og Bruter M., Harrison S. (2009): *The Future of Our Democracies? Young Party Members in Europe*. Palgrave Macmillan: London.

Law, M., Stewart, D., Pollock, N., Letts, L., Bosch, j., & Westmorland, M. (1998) *Retningslinjer til brug for skema til kritisk litteraturgennemgang af kvantitative undersøgelser*. McMaster University. Kan tilgås via: <https://docplayer.dk/81925-Retningslinier-til-brug-for-skema-til-kritisk-litteraturgennemgang-af-kvantitative-undersogelser.html>

Nilsson, Kirsten et al. (2020): 'Kvinder i dansk politik sender et fælles opråb om udbredt sexism og krænkelse i partierne' artikel fra politiken.dk, d. 25. september 2020. Kan tilgås online her: <https://politiken.dk/indland/art7939533/322-kvinder-i-dansk-politik-sender-et-f%C3%A6lles-opr%C3%A5b-om-udbredt-sexisme-og-kr%C3%A6nkelse-i-partierne-%C2%BBVi-kunne-bare-sidde-og-se-det-vokse-i-vores-h%C3%A6nder%C2%AB>

Pedersen, Ditte Reinhold og Louise Eriksen (2006): "På sporet af Danmarks kommende politikere: en kvantitativ undersøgelse blandt medlemmerne af de 8 største ungdomspolitiske foreninger i Danmark." Aalborg Universitet. 2006.

Pedersen, Mette Stender (2020): 'Flere ungdomspartier har ekskluderet medlemmer' artikel fra tv2.dk, d. 23. oktober 2020. Kan tilgås online via: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2020-10-23-flere-ungdomspartier-har-ekskluderet-medlemmer-efter-seksuelle-kraenkelser>

Reestorff, Camilla Møhring (2020): 'Grænseoverskridende adfærd Diskrimination, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen'. Aarhus Universitet. 2020.

Roland, Markus A. (2017): 'Unge partimedlemmer. En kvantitativ og kvalitativ studie av hvorfor ungdommer melder seg inn i politiske partier'. Institutt for sammenliknende politikk. Universitetet i Bergen.

Schulz, Rasmus B. (2021): artikel fra berlingske.dk, d. 16. februar 2021. Kan tilgås online via: <https://www.berlingske.dk/politik/louise-delte-sin-historie-om-at-blive-fastholdt-og-slikket-paa-af-en-top>

Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd (2002). *Vejledende Retningslinjer for Forskningsetik i Samfundsvidenskaberne*. Kan tilgås via: <https://ufm.dk/publikationer/2002/vejledende-retningslinier-for-forskningsetik-i-samfundsvidenskaberne>

Søndergaard, Dorte Marie (2007-2011): 'eXbus - Exploring Bullying in Schools er et forskningsprojekt på DPU' - Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse på Aarhus Universitet, der løb fra 2007 til 2011 og var ledet af professor Dorte Marie Søndergaard. Læs mere om projektet her: <https://exbus.dk>

Uglebjerg, Anja & Katrine Søndergaard (2021): *'Omfang af karakter af forskelsbehandling og seksuel chikane i Radikale Venstre – en undersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte, aktive medlemmer og folkevalgte i partiet'*. KVINFO.

Vallgård, S. & Koch, L. (2007) "Det kvalitative forskningsinterview" i *Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab*. Munksgaard, København.

Vestergaard, Mathias B. (2017): *'Drenge dominerer i dansk ungdomspolitik'*. Artikel bragt i information d. 3. juli 2017. Kan tilgås online her: <https://www.information.dk/indland/2017/07/drengene-dominerer-dansk-ungdomspolitik>

Østergaard Hagelquist, Janne (2017): *Mentalisering i familien* s. 105 om *Udvikling: 13-18 år*

Slutnoter

¹ Darko, Ditte (2021): *'Kort & godt om Seksuel Chikane og Metoo'*. Dansk Psykologisk Forlag. 2021. København.

² Nilsson, Kirsten et al. (2020): *'Kvinder i dansk politik sender et fælles opråb om udbredt sexism og krænkelse i partierne'* artikel fra politiken.dk, d. 25. september 2020. Kan tilgås online her: <https://politiken.dk/indland/art7939533/322-kvinder-i-dansk-politik-sender-et-f%C3%A6lles-opr%C3%A5b-om-udbredt-sexisme-og-kr%C3%A6nkelse-i-partierne-%C2%BBVi-kunne-bare-sidde-og-se-det-vokse-i-vores-h%C3%A6nder%C2%AB>

³ Uglebjerg, Anja & Katrine Søndergaard (2021): *'Omfang af karakter af forskelsbehandling og seksuel chikane i Radikale Venstre – en undersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte, aktive medlemmer og folkevalgte i partiet'*. KVINFO.

⁴ Pedersen, Mette Stender (2020): artikel fra tv2.dk, d. 23. oktober 2020. Kan tilgås online via: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2020-10-23-flere-ungdomspartier-har-ekskluderet-medlemmer-efter-seksuelle-krænkelser>

⁵ Alternativets Unge, Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, Dansk Folkepartis Ungdom, Europæisk Ungdom, Konservativ Ungdom, Liberal Alliances Ungdom, Radikal Ungdom, Rød-Grøn Ungdom, Socialistisk Folkepartis Ungdom, Socialistisk UngdomsFront og Venstres Ungdom.

⁶ I undersøgelsen er medlemmerne ikke blevet spurgt direkte, hvorvidt de har oplevet mobning, diskrimination, seksuelle grænseoverskridelser eller krænkelse. Disse emner er operationaliseret til at omhandle oplevelser med udelukkelse fra socialt eller fagligt samvær, nedgørelse på grund af seksualitet, køn, hudfarve eller udseende, oplevelser med at blive kaldt skældsord eller bagtalt, oplevelser med at have fået kommentarer eller fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som medlemmerne fandt ubehagelige eller grænseoverskridende, fået spredt seksuelle rygter om dem, blevet presset til at være nøgne, blevet blottet for, fået delt et billede eller video af dem i undertøj eller hvor de var nøgne uden deres samtykke, blevet tilnærmet på en seksuel måde, som de fandt ubehagelig eller grænseoverskridende, blevet forsøgt tvunget til seksuelle handlinger som de ikke havde lyst til eller blevet udsat for et seksuelt overgreb. Det har således været op til den enkelte at vurdere, hvad de har oplevet som grænseoverskridende eller ubehageligt. Vi har blandt andet fået inspiration fra andre validerede spørgerammer som Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Institut for Menneskerettigheder og befolkningsundersøgelsen SEXUS har gjort brug af for at afdække områderne bredt set i de politiske ungdomsorganisationer.

Rapporten skal læses med det forbehold, at der har været et medlemstab de seneste år i en række organisationer, hvorfor det er sandsynligt, at der er medlemmer heriblandt, der har haft ubehagelige eller grænseoverskridende oplevelser, som har meldt sig ud af ungdomsorganisationen. Deres oplevelser og perspektiver indgår ikke i indeværende undersøgelse. Det

kan hertil være en udfordring, at der muligvis har været interessekonflikter på spil, fx at medlemmerne har ønsket at fremstille deres organisation i det bedst mulige lys. Dette har været en opmærksomhed i nogle interviews, hvor interviewpersonerne selv har gjort opmærksom på, at det har været svært at fortælle om konkrete situationer i en fokusgruppe, når man har loyalitet overfor sin organisation.

⁷ Sex & Samfund har stået for indsamling af data til spørgeskemaet, der er blevet udsendt til medlemmerne samt for varetagelsen af enkelt- og fokusgruppeinterviews med medlemmerne fra organisationerne. Børns Vilkår har bidraget med metodisk og faglig sparring til interviewguides og spørgeskemaets ramme samt stået for varetagelsen af ledelsesinterviews. Børns Vilkår har stået for varetagelsen af interviews med udpegede ledelser fra 11 organisationer. Herudover har Børns Vilkår kortlagt nuværende samværs politikker i ungdomsorganisationerne og udarbejdet anbefalinger til fremtidig brug af organisationerne. Sex & Samfund har bidraget med faglig sparring til denne proces.

⁸ Spørgeskemaet er bl.a. blevet testet af personer bag initiativet #EnBlandtOs, tidligere medlemmer af ungdomsorganisationer samt unge uden specifik kontekstviden om organisationerne.

⁹ Der er en usikkerhed forbundet med, hvorvidt medlemstallene er præcise. I visse tilfælde har vi fået medlemstal fra lederne og i andre tilfælde fundet dem i tidligere opgørelser, der er offentligt tilgængelige. For bare fem år siden var medlemstallet i ungdomspolitik steget med 50 procent på ti år, men de sidste par år har dette tal været faldende for størstedelen af organisationerne, hvorfor det ikke er til at vurdere helt konkret, hvor mange medlemmer, der har udgjort populationen.

¹⁰ I spørgeskemaet har vi spurgt ind til respondentens kønsidentitet. Det har været muligt at angive, at ens kønsidentitet er pige/kvinde (cis), dreng/mand (cis), transpige/kvinde, transdreng/mand, nonbinær, anden kønsidentitet eller at man ikke ønsker at svare. I rapporten har vi sammenlagt respondenter i grupperne 'transpige/kvinde', 'transdreng/mand', 'nonbinær' og med en anden kønsidentitet end cis for at sikre anonymiteten af respondenterne.

¹¹ 11 respondenter fra det samlede analysegrundlag har ikke besvaret dette spørgsmål, hvorfor N afviger fra N i tabel 1-3.

¹² Populationen angiver de officielle medlemstal for ungdomsorganisationerne, som vi har modtaget fra DUF. Analysegrundlaget angiver det endelige datagrundlag for undersøgelsen, dvs. antallet af medlemmer, der har deltaget og hvilken andel, de udgør ift. den samlede stikprøve.

¹³ Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd (2002). *Vejledende Retningslinjer for Forskningsetik i Samfundsvidenskaberne*. Kan tilgås via: <https://ufm.dk/publikationer/2002/vejledende-retningslinier-for-forskningsetik-i-samfundsvidenskaberne>

¹⁴ Gray, L.M., Wong-Wyllie, G., Rempel, G.R. and Cook, K. (2020). Expanding qualitative research interviewing strategies: Zoom video communications. *The Qualitative Report*, 25(5), pp.1292-1301.

¹⁵ Vi anser det som sammenlignelige forhold, hvad angår arbejdspladser og politiske ungdomsorganisationer, idet man som aktiv i en ungdomsorganisation, på flere områder indgår i samarbejder på samme vis, som hvis man var kolleger. Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger ved tilfælde *"når en eller flere personer groft eller gentagende gange udsætter andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet."*

Mobning anses som et komplekst socialt fænomen, der udspiller sig i utrygge fællesskaber og kan således ikke tillægges enkelte personers opførsel.

Indirekte diskrimination er hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse uden saglige formål, betingelse eller praksis stiller nogle personer (fx med en bestemt alder, køn, etnisk baggrund, religiøst tilhørsforhold eller seksuel orientering) ringere end andre personer. Direkte diskrimination finder sted, når en person behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation (fx på grund af alder, køn, etnisk baggrund, religiøst tilhørsforhold), jf. Institut for Menneskerettigheders begrebskatalog.

Seksuel chikane forstås som al form for uønsket seksuel opmærksomhed, fx uønskede berøringer, seksuelle tilnærmelser, opfordringer til sex, sjofle vittigheder, kommentarer og uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner. Seksuel chikane kan ses som en form for mobning, hvor mobbehandlingerne har en uønsket, seksuel karakter, er nedværdigende og hvor den udsatte ikke kan forsvare sig effektivt. Det er således en måde, hvorpå det er muligt at udøve magt over for andre på, og det er ofte i ulige magtrelationer, at der forekommer (Darko 2020).

Seksuelle overgreb defineres som direkte eller indirekte tvang til at udføre seksuelle handlinger, som en anden person ikke ønsker. Dette kan fx være hændelser, hvor ofret er blevet tvunget eller forsøgt tvunget til sex i form af vaginal-, anal eller oralsex (Bruvik Heinskou et al. 2017)

¹⁶ Vi har blandt andet fået inspiration fra andre spørgerammer som Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Institut for Menneskerettigheder og befolkningsundersøgelsen SEXUS har gjort brug af/udviklet.

¹⁷ Hansen, M. Niels-Henrik & Niels Ulrik Sørensen (2014): *'Unge motivation for politisk deltagelse. Syv former for politisk engagement.'* Center for Ungdomsforskning. Aalborg Universitet.

¹⁸ Kosiara-Pedersen, K. (2016): "Why are members on the way out of their political youth organization?". Paper presented at workshop on intra-party politics in Europe, Gothenburg, 17-18 September 2015. University of Gothenburg og Bruter M., Harrison S. (2009): *The Future of Our Democracies? Young Party Members in Europe*. Palgrave Macmillan: London.

¹⁹ Janušauskienė, D. (2002): *"Youth Political Organizations in Lithuania"*. Polish Sociological Review, 139. 337-356; Hooghe, M., Stolle, D. and Stouthuysen, P. (2004): *"Head Start in Politics: The Recruitment Function of Youth Organizations of Political Parties in Belgium (Flanders)"*. Party Politics, 10(2). 193-212.

²⁰ I spørgeskemaet har vi spurgt medlemmerne, hvordan de vurderer deres oplevelse af tryk-
hed i deres ungdomsorganisation. Vi har karakteriseret tryk-
hed ved, at man føler sig tilpas og
oplever, at ens personlige grænser respekteres. Omvendt karakteriseres utryk-
hed ved, at man
føler sig utilpas, og oplever, at ens grænser ikke respekteres.

²¹ 45 medlemmer er transmænd, transkvinder, transpersoner, nonbinære eller har en anden
kønsidentitet end cis. Denne gruppe kalder vi samlet set transpersoner/nonbinære.

²² Medlemmer med høj ansvarspost er karakteriseret ved at være i lokalbestyrelsens for-
mandskab/forpersonskab, regionale bestyrelsesmedlemmer, landbestyrelsesmedlemmer og
landsbestyrelsens formandskab/forpersonskab.

²³ Minoritetsetniske medlemmer er i denne rapport karakteriseret ved at være indvandrere
og/eller efterkommere. Vi har anvendt Danmarks Statistiks definition af disse kategorier. En
indvandrer er født i udlandet og ingen af forældrene er født i Danmark. En efterkommer er
født i Danmark, og ingen af forældrene er født i Danmark – vi har dog ikke viden om foræl-
dres eller respondents statsborgerskab, hvorfor denne del af definitionen ikke indgår i variab-
len. Vi har heller ikke skelnet mellem vestlig/ikke-vestlig baggrund.

²⁴ LGBT+-personer er medlemmer, som har angivet, at de har en anden seksualitet end hete-
roseksualitet (fx biseksuelle og homoseksuelle) eller at de har en anden kønsidentitet end cis-
dreng/pige.

²⁵ Spørgeskemaet omfatter kun dét, der sker indenfor ungdomsorganisationens ramme. Det
betyder, at vi ikke afdækker, hvad der sker uden for ungdomsorganisationens rammer eller
når medlemmerne mødes på tværs af organisationer.

²⁶ Her omtales en chatråd, hvor flere medlemmer er blevet nedgjort groft, hvilket blandt andet
beskrives i TV2-dokumentaren 'Partiernes skjulte overgreb'.

²⁷ Pedersen, Ditte Reinhold og Louise Eriksen (2006): *"På sporet af Danmarks kommende poli-
tikere: en kvantitativ undersøgelse blandt medlemmerne af de 8 største ungdomspolitiske for-
eninger i Danmark."* Aalborg Universitet. 2006; Roland, Markus A. (2017): 'Unge partimedlem-
mer. En kvantitativ og kvalitativ studie av hvorfor ungdommer melder seg inn i politiske par-
tier'. Institutt for sammenliknende politikk. Universitetet i Bergen.

²⁸ Hansen, M. Niels-Henrik & Niels Ulrik Sørensen (2014): *'Unge motivation for politisk delta-
gelse. Syv former for politisk engagement.'* Center for Ungdomsforskning. Aalborg Universitet.

²⁹ Uglebjerg, Anja & Katrine Søndergaard (2021): *'Omfang af karakter af forskelsbehandling og seksuel chikane i Radikale Venstre – en undersøgelse blandt nuværende og tidligere ansatte, aktive medlemmer og folkevalgte i partiet'*. KVINFO.

³⁰ 234 medlemmer er homoseksuelle, biseksuelle eller har en anden seksualitet end heteroseksualitet. Disse omtales LGB-medlemmer.

³¹ Baseret på Institut for Menneskerettigheders definition.

³² Bruvik Heinskou, Marie et al. (2017): *Seksuelle krænkelse, omfang og karakter*.
https://dkr.dk/media/7391/seksuelle_kraenkelser.pdf

³³ Frisch, M., Moseholm, E., Andersson, M., Bernhard Andresen, J. & Graugaard, C. (2019). *Sex i Danmark: Nøgletal fra Projekt SEXUS 2017-2018*. Statens Serum Institut. Kan tilgås via:
https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf

³⁴ Frisch, M., Moseholm, E., Andersson, M., Bernhard Andresen, J. & Graugaard, C. (2019). *Sex i Danmark: Nøgletal fra Projekt SEXUS 2017-2018*. Statens Serum Institut. Kan tilgås via:
https://files.projektsexus.dk/2019-10-26_SEXUS-rapport_2017-2018.pdf

³⁵ Østergaard Hagelquist, Janne (2017): *Mentalisering i familien* s. 105 om *Udvikling: 13-18 år*

³⁶ Bruvik Heinskou, Marie et al. (2017): *Seksuelle krænkelse, omfang og karakter*.
https://dkr.dk/media/7391/seksuelle_kraenkelser.pdf

³⁷ Darko, Ditte (2021): *'Kort & godt om Seksuel Chikane og Metoo'*. Dansk Psykologisk Forlag. 2021. København.

³⁸ Arbejdstilsynets definition af krænkende handlinger beskrives ved tilfælde "*når en eller flere personer groft eller gentagende gange udsætter andre personer for en adfærd, som disse personer opfatter som nedværdigende*". *Krænkende handlinger* forstås derfor i denne sammenhæng som en samlebetegnelse for nedværdigende handlinger fx mobning, diskrimination, seksuel chikane og seksuelle overgreb (jf. Ditte Darkos bog 'Kort og godt om seksuel chikane og Metoo' fra 2020).

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 krænkelse 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 samværs politikker, fagfolk og andre organisationer og institutioner, der har arbejdet med at skabe politikker og anbefalinger for samvær, trykke fællesskaber og håndtering af krænkelse.¹

Da det er forskelligt, hvordan den enkelte ungdomsorganisation er organiseret, og hvilke ressourcer og muligheder der er til rådighed, er værktøjskassen 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 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 samværs politik, 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 tryk oplevelse 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 Vilkårs 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 krænkelse 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 krænkelse og mobning behandles på lige fod med sager om fysiske krænkelse 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 Vilkårs 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 jagon. 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 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. Organisationens 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. Organisationens 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 familiedlem 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 trygge 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 Vilkårs 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-bo-erns-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>

Samvær og kultur i ungdomspolitiske fællesskaber

DELRAPPORT 2:

Guide til lovgivning, regler og retningslinjer

Juni 2021

Indhold

Lovgivning, regler og retningslinjer.....	2
Den kriminelle lavalder.....	2
Kan organisationen straffe medlemmer?	2
Hvornår skal jeg kontakte politiet?	2
Sex, seksuel chikane og overgreb	3
Trivsel tryghed og grænsesætning.....	4
Hvad er et samtykke og hvornår ved jeg, om jeg har fået det?.....	4
Ytringsfrihed og krænkende udtalelser.....	5
Har jeg sagt noget racistisk eller homofobisk?.....	6
Har jeg sagt noget, som krænker en andens ære?	7
Billeddeling	7
De private, intime og seksuelle billeder.....	8
Hvordan er reglerne for at modtage og dele billeder?	9
Mistrivsel og underretning	12
GDPR: Hvordan beskyttes mine personlige oplysninger?	13
Hvad ved organisationen om mig, og hvordan må de bruge det?	13
Der har været en sag på mig – hvordan er reglerne?	14
Hvilke oplysninger må jeg ikke dele med andre?	14
Hvorfor skal organisationen have en børneattest?	15
Rammerne for samværet i ungdomsorganisationerne	15
Hvad er et godt arbejdsmiljø?	15
Har jeg været udsat for forskelsbehandling?	15
Hvordan er reglerne for alkohol og opførsel til sociale arrangementer?	16
Afrunding.....	16

Lovgivning, regler og retningslinjer

Dette dokument er en oversigt over reglerne inden for forskellige problemstillinger og områder, som er relevante for dig at være bekendt med i forbindelse med dit medlemskab af en politisk ungdomsorganisation. Når du deltager i foreningsliv og er aktiv i en ungdomsorganisation, skal du være opmærksom på, at det ikke er alt du kan sige og alt du kan gøre, uden at det har konsekvenser.

Det kan være svært at vide, om en handling er i orden eller ej. Nedenfor kan du se en gennemgang af den mest relevante lovgivning i Danmark.

Den kriminelle lavalder

Den kriminelle lavalder er 15 år i Danmark. Det betyder, at en 15-årig kan straffes, hvis vedkommende bryder loven. Når man er fyldt 15 år, kan man få en anmærkning på sin straffeattest og på børneattesten og politiet kan tilbageholde, anholde og afhøre én.

Kan organisationen straffe medlemmer?

Uanset hvor gammel du er, så kan dine handlinger og dine ord have konsekvenser, selvom det du har gjort ikke er ulovligt og selvom du måske er under den kriminelle lavalder. Du kan nemlig godt bortvises, udelukkes eller andet, hvis du ikke overholder de retningslinjer og regler, der er vedtaget i din organisation.

Hvornår skal jeg kontakte politiet?

I Danmark kan man altid anmelde noget ulovligt til politiet. Det må du gøre uanset om du er barn eller voksen.

Hvis du selv har været udsat for noget, som du mener er ulovligt, kan du melde det til politiet. Du *skal* ikke gøre det, men du har ret til at melde det til politiet.

Hvis du har set nogen gøre noget ulovligt eller har fået at vide, at nogen har gjort noget ulovligt, har du ikke pligt til at anmelde det til politiet.

Falske anmeldelser er ulovlige. Det betyder, at du ikke må fortælle falske historier til politiet og anmelde falske forbrydelser til politiet. En falsk anmeldelse betyder, at du finder på en løgn om et andet menneske og anmelder det til politiet. Hvis du er i tvivl,

om noget, som du har oplevet eller set, er ulovligt, så tal med politiet om det – det er nemlig ikke det samme som en falsk anmeldelse.

Du kan både anmelde til politiet mundtligt og skriftligt og kan ofte få hjælp på politiets hjemmeside eller ved at ringe til dem.

Sex, seksuel chikane og seksuelle overgreb

Må jeg have samleje med en person under 15 år?

I Danmark er det forbudt at have samleje med en person under 15 år, hvis man selv er over 15 år, også selvom I er kærester og begge to har lyst. To personer under 15 år kan godt have samleje, fordi de er under den kriminelle lavalder og derfor ikke kan straffes.

Hvis du er over 15 år og har samleje med en person under 15 år begår du noget ulovligt, som du kan straffes for. Det står i straffelovens § 222.

Må jeg have samleje med en person under 18 år?

Der kan være situationer, hvor du som voksen ikke må have samleje med en person som er mellem 15 og 18 år, selvom den seksuelle lavalder er 15 år i Danmark.

Ifølge straffelovens § 223 er det *ikke* tilladt at have samleje med en person under 18 år, hvis man har et over-underordningsforhold, tillidsforhold eller magtforhold til personen – medlemmer som har sådan en rolle må ikke have samleje med andre medlemmer under 18 år. Det gælder også, selvom personen er over 15 år.

Et over-underordningsforhold karakteriseres ved at man kan træffe beslutning om et andet medlems funktion, arbejdsopgaver eller beføjelser i foreningen/partiet, eller hvis man har et tillidsforhold, som fx mentor, vejleder eller leder.

Må vi lave andet end at have samleje?

Det er ikke kun samleje, som kan være ulovligt – det kan andre seksuelle forhold også.

Det er aldrig lovligt at have andet seksuelt forhold end samleje med en person under 15 år.

Det er heller ikke lovligt at have andet seksuelt forhold end samleje med en der er under 18 år, hvis man har et over-underordningsforhold, magtforhold eller tillidsforhold til personen.

Begge tilfælde er ulovlige og strafbare og står i straffelovens § 225.

Trivsel, tryghed og grænsesætning

Der er handlinger, som er så grænseoverskridende, at man kan straffes for dem. Det kan ske, hvis du gør noget, som krænker en anden persons blufærdighed. Man kan både være den som krænker en andens blufærdighed eller man kan få krænket sin egen blufærdighed. Blufærdighed handler om grænser og om, hvad der er i orden at udsætte andre mennesker for.

For at man kan tale om, at noget er blufærdighedskrænkende, skal der være flere ting i spil.

For det første skal det, du gør, eller det du udsættes for, handle om 'det seksuelle' og det skal være groft. Det kan eksempelvis være, hvis du blotter dig for en person, hvis du rører en person et intimt sted uden at have fået lov, eller tvinger dem til at gøre det på dig.

For det andet skal det, du gør, være noget, som man *generelt* ville blive krænket over. Det kan være svært at vide hvornår andre menneskers grænser er overskredet, og derfor ser man på, om det ville være noget, som de fleste mennesker ikke ville synes var okay at blive udsat for. Det er ikke sikkert, at du selv syntes det var krænkende, men det, som er vigtigt, er om handlingen var egnet til at krænke blufærdigheden generelt.

Blufærdigheden er krænket, hvis det, du har gjort, var noget, som man generelt ville kunne blive krænket over, og det handler om det kønslige og er groft.

Din egen blufærdighed er krænket, hvis det, du blev udsat for handlede om det kønslige, var groft og var noget, som de fleste ville synes var grænseoverskridende.

Hvad er et samtykke og hvornår ved jeg, om jeg har fået det?

Når du har seksuel omgang eller samleje er det altafgørende, at du både har fået og givet et samtykke. Et samtykke er et klart og tydeligt **ja**, som man giver frivilligt. Der

kan være flere måder at sige ja på, men hvis du er i tvivl, så spørg. Et samtykke skal ikke være skriftligt.

Man kan godt trække sit samtykke tilbage, og det kan man gøre når som helst. Derfor er det vigtigt, at du sørger for at få bekræftet, at den person, du er sammen med, stadig har lyst, hvis du oplever, at personen giver udtryk for ikke længere at have lyst. Det kan for eksempel være at personen bliver meget stille eller trækker sig væk fra dig. Hvis du er i tvivl, så stop og spørg.

Ytringsfrihed og krænkende udtalelser

Retten til at ytre sig er en stor del af at være politiker, og det er vigtigt at kunne give udtryk for sine holdninger og politiske visioner. Det betyder ikke, at du kan sige hvad som helst når som helst, uden at det kan have konsekvenser for dig bagefter. Ytringsfriheden har nemlig grænser, som betyder, at du kan straffes for det du har sagt. I "diskriminationsparagraffen" og bestemmelsen om injurier og ærekrænkelser er der opsat grænser for, hvad du lovligt kan sige om andre. Hvis du overskrider grænserne i loven, kan det resultere i en straf. Det betyder ikke, at du ikke må sige noget, som er i strid med loven, men at du, efter at have ytret dig i strid med loven, kan modtage en straf.

En ytring er eksempelvis at holde en tale, skrive et læserbrev, lave en Facebook-opdatering eller tegne en tegning.

Der er særligt to situationer, hvor du skal være opmærksom på, hvordan du ytrer dig og hvad du siger:

- Det politiske arbejde, hvor I ytrer jer som politikere. Det kunne eksempelvis være i en debat med andre organisationer, når I interviewes i fjernsynet eller ytrer jer på sociale medier.
- Deltagelse i foreningslivet og sociale arrangementer. Det kunne være årsmøder, undervisning, fester og dag-til-dag arbejdet i foreningen.

Har jeg sagt noget racistisk eller homofobisk?

Man kan nemt tro, at diskriminationsparagraffen kun dækker over ytringer, som indeholder race. Det gør den ikke. Den dækker over race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering.

Der er flere ting, du skal være opmærksom på, som er afgørende for, om din ytring kan være strafbar.

Du skal fremsætte den offentligt *eller* have til hensigt at fremsætte den sådan, at ytringen udbredes til flere personer. Det kan eksempelvis være på en talerstol, i et offentligt facebook-opslag, i et interview i en avis eller radio.

Du skal fremsætte en udtalelse *eller* en anden form for meddelelse. Her er alle ytringer omfattet såsom tale, tegning, sang mm.

Hvis man *offentligt* eller med en *hensigt* om, at ens ytring skal udbredes til en bredere kreds, fremsætter en ytring, hvor man enten *true*, *forhåner* eller *nedværdiger* en *gruppe af personer* på grund af eksempelvis deres seksuelle orientering, så overtræder man straffeloven § 266 b og kan straffes bagefter.

Det betyder ikke, at du ikke må sige noget, som er i strid med diskriminationsparagraffen, men du skal være klar over, at du kan blive straffet bagefter.

Her kan du se konkrete eksempler fra dansk retspraksis, hvor personen blev dømt for overtrædelse af diskriminationsparagraffen

En person skrev på sin Facebookvæg: »Blågaards Plads .. bered dig på et ordentligt trykbas...separerede hoveder...separerede arme..mussier spredt udover dørkarme..mussier lavet til pølser i deres egen tarme.. Fuck Islam, Jeg er færdig med at tolerere intolerance... Nu kommer angrebet tilbage...!« personen blev dømt for overtrædelse af racismeparagraffen.

En person havde på en politikers åbne Facebook-side skrevet om en kendt kvindelig muslim: »Hun sku udvises eller skydes for landsforræderi, som den jødesmøvs hun er ... Føj!!«. Personen blev frifundet fordi udtalelsen var rettet mod en enkeltperson.

Har jeg sagt noget, som krænker en andens ære?

En væsentlig del af at være politiker er også, at man udtaler sig om sine politiske modstanderes politik. Når du udtaler dig om andre og hvad de har gjort, eller hvordan de er, skal du være opmærksom på, at du kan komme til at sprede rygter, løgne eller andet. Hvis personens omdømme og den måde samfundet og omverdenen ser på dem kan ændres, eller blive påvirket af det, du har sagt, kan der være tale om det, man kalder en injurierende eller ærekrænkende udtalelse.

Når du udtaler eller spreder information om en anden person, skal du være opmærksom på, at du kan krænke andres omdømme. Det betyder, at den måde, som andre ser på dem og tænker, at de er, kan ændres. Hvis du gør det, kan du udtale dig ærekrænkende. Det er ulovligt.

Det er ulovligt at fremsætte eller udbrede injurierende eller ærekrænkende udsagn om andre offentligt. Det betyder, at du hverken må krænke andres navn eller rygte, eller hænge folk ud på de sociale medier og beskyldte dem for handlinger, som de ikke har begået. Det drejer sig både om æresfølelse og omdømme. Æresfølelse er personens egen følelse af, at deres ære og person er krænket. Omdømme handler om, hvordan andre i samfundet ser på dem og tænker om dem.

Man kan dele ærekrænkende udtalelser op i to forskellige underemner. Der er noget som kan bevises og noget som ikke kan.

Eksempelvis kan "Han snyder i skat" være nemt at bevise, hvorimod det kan være sværere at bevise, at en person fx er pædofil, hvis han/hun ikke har handlet på det.

Det er strafbart at udtale sig injurierende jf. straffeloven § 267.

Billeddeling

Som medlem af en politisk organisation vil du formentlig deltage i arrangementer, kampagner, fester og andet, hvor videoer og billeder kan blive taget og delt. Derfor er det vigtigt, at du kender dine egne og andres rettigheder, både i forhold til opbevaring og deling af billeder og videoer. Der findes flere forskellige typer af billeder. Hvilken type billede der er tale om, har også betydning for om billedet eller videoen må deles og hvornår du skal have samtykke.

I forbindelse med dit arbejde for organisationen vil du formentlig blive fotograferet i forskellige situationer og til portrætter, og du vil måske også selv tage billeder.

Når man skal dele et billede, skal man tænke sig om. Det er afgørende, at de personer, der er på billedet, ikke med rimelighed kan føle sig udstillet, udnyttet eller krænket, f.eks. fordi man bruger billedet til en reklame. Du skal altid tænke grundigt over, hvilke konsekvenser en offentliggørelse af billedet kan have for de personer, der er på billedet.

Typisk vil man kunne offentliggøre billeder af publikum til en koncert, i zoo eller til et foreningsmøde uden samtykke, hvorimod man ville skulle indhente samtykke, hvis man vil bruge et billede af en person hos lægen, i fitnesscentret eller på en bar, natklub eller et diskotek.

De private, intime og seksuelle billeder

Hvis du deler eller modtager et intimt eller seksuelt billede eller video, er der flere ting, du skal være opmærksom på, både når det kommer til at modtage, dele og opbevare den type af materiale. Nedenfor kan du få et overblik over det forskellige materiale, og hvornår det er strafbart at modtage, dele eller opbevare det.

Billeder taget i private situationer

Der er situationer, hvor man ikke frit kan tage billeder af andre. Der er mange situationer, hvor man er sammen med andre mennesker og kan få lyst til at tage billeder af sig selv og hinanden. Hvis der er tale om et ikke-frit tilgængeligt sted må man ikke bare fotografere. Det kan være et omklædningsrum, toilet eller en sovesal. Hvis du tager billeder af folk på disse steder, uden at de ved det, eller uden at spørge om lov, er det ulovligt.

Intime og seksuelle billeder

Det er vigtigt, at du er opmærksom på reglerne for, hvornår man må modtage og dele intime og seksuelle billeder af sig selv og af andre.

- ***Billeder af personer under 18 år***

Selvom du måske ikke tænker det sådan, så er alle billeder eller film, som fremstiller en person under 18 år på en seksualiseret måde, børnepornografisk materiale juridisk set. Det har ikke noget at sige, at du måske er jævnaldrende med personen - det vil stadigvæk fra et juridisk udgangspunkt være

børnepornografi. Som udgangspunkt er det aldrig lovligt at opbevare sådan et billede og at dele det med andre.

Der kan være enkelte situationer, som gør det lovligt at opbevare sådan et billede. Det er *aldrig* lovligt at dele det med andre – heller ikke selvom personen på billedet siger, at du godt må.

To personer over 15 år (men under 18) må gerne sende billederne til hinanden. Det kræver, at begge personer har samtykket til at modtage og dele materialet med hinanden.

Materialet skal slettes, når forholdet stopper, eller hvis samtykket trækkes tilbage.

Hvis du er under 18 år og tager intime billeder af dig selv, er det ikke ulovligt. Det er heller ikke ulovligt, at du har dem på din private telefon.

- ***Billeder af personer over 18 år***

Hvis man er over 18 år, må man altid tage seksuelle eller intime billeder og videoer af sig selv.

Hvordan er reglerne for at modtage og dele billeder?

Når du deler billeder, skal du være opmærksom på, at du kan krænke andres rettigheder og bryde loven.

Må jeg sende intime og seksuelle billeder af mig selv?

Ja, hvis du har spurgt personen, om de har lyst til at se det. Du skal være meget opmærksom på aldersgrænserne, selvom du har fået samtykke til at måtte dele et intimt billede af dig selv. Vær opmærksom på, at der kan være situationer, hvor du ikke må dele det, selvom du har fået samtykke fra den, som du ønsker at dele materialet med.

Hvis du deler seksuelle eller intime billeder og videoer af dig selv uden at spørge om lov først, kan den du sender det til opleve det som meget ubehageligt. Hvis du fx sender et 'dickpic', så krænker du faktisk personens blufærdighed. Det er ulovligt og det konkrete eksempel kan medføre en bøde på op til 5.000 kr. jf. straffeloven. Derfor skal du altid bede om samtykke først.

Må jeg sende intime og seksuelle billeder af andre?

Du må aldrig dele billeder som fremstiller en person under 18 år på en seksualiseret måde eller viser intime og private dele af deres kroppe – heller ikke selvom du har fået samtykke. Det er altid ulovligt.

Hvis du deler seksuelle eller intime billeder og videoer af andre på 18 år eller ældre, skal du have samtykke fra den, der modtager billedet *og* den som er på billedet. Ellers er det ulovlig billeddeling og blufærdighedskrænkende for den, som er på billedet *og* blufærdighedskrænkende for den, som modtager det.

Må jeg dele andres private billeder?

Nej det må du ikke, medmindre du har fået lov. Det er strafbart. Det er forskelligt, hvornår man er gammel nok til at give samtykke, og det kommer an på hvilken type billede, der er tale om. Derfor skal du være særligt opmærksom på samtykke, når du opbevarer, deler og modtager billeder.

Må jeg dele pinlige billeder af andre?

Det er meget forskelligt, hvad folk synes der er pinligt, men man kan krænke andres ære, ved at dele billeder eller videoer af dem, hvor de gør noget, som mange ville tænke ikke var rart, at alle kunne se. Det kan være billeder eller videomateriale af dem i en pinlig eller privat situation. Det kan eksempelvis være et billede fra en fest, hvor en person er meget fuld, ikke har tøj på, kaster op, kysser med en anden eller måske er faldet i søvn.

Jeg har delt et billede, selvom jeg ikke havde fået lov til det – hvad skal jeg gøre?

Hvis du har delt et billede eller en video med seksuelt eller krænkende indhold uden samtykke, skal du kontakte dem, du har sendt det til, og sige, at det var en fejl, og at de skal slette billedet eller videoen med det samme.

Jeg er i tvivl - er det god stil at dele det her billede?

Der kan være en masse situationer, hvor du tager billeder eller selv bliver fotograferet af andre, som umiddelbart er helt almindelige situationer. Alligevel er det altid godt at sikre sig et samtykke. En god tommelfingerregel er at spørge en ekstra gang, hvis du er i tvivl. Vurder også altid, om du selv ville have det godt med, at et lignende billede af dig selv blev delt.

Jeg har modtaget et intimt billede og det havde jeg ikke lyst til – hvad gør jeg?

Det er ikke lovligt, at andre sender intime eller seksuelle billeder til dig, uden at have spurgt om lov først. Det er blufærdighedskrænkelse, som er ulovligt. Derfor kan du melde personen, som har sendt det til dig, til politiet. Hvis du har modtaget et billede, som du ikke syntes var rart at modtage, kan du bede personen om ikke at sende det til dig igen og forklare, at det ikke er lovligt at sende sådanne billeder.

Jeg har modtaget et billede, som jeg ikke havde fået lov til at se – hvad gør jeg?

Hvis du har modtaget et krænkende, pinligt, privat eller seksuelt billede eller video, som du ikke har fået lov til at se af personen, som er på billedet eller i videoen, så skal du slette det med det samme. Du skal bede personen som har sendt dig billedet eller videoen om ikke at sende det igen, og fortælle dem, at det er strafbart at dele uden samtykke.

Hvordan stopper jeg spredningen af billeder og videoer?

Hvis du har delt eller modtaget et billede, som du ikke havde fået lov til at dele eller se, er det vigtigt, at du reagerer. Tag fat i dem som har delt det med dig, og bed dem stoppe. Forklar dem hvorfor det ikke er i orden. Tag også fat i dem, du selv har delt billedet med, og forklar dem, at du har delt det ulovligt. Sig til dem, at de skal slette billedet og forklar dem, at det er ulovligt, hvis de beholder billedet eller deler det videre.

Hvis du ved, at der er billeder eller videoer i omløb, kan du tale med dem, der deler det om, at det er ulovligt, at de skal stoppe med at dele det, og at de skal række ud til dem, som de har spredt det til og bede dem gøre det samme.

Eksempler på forskellige situationer, som kan opstå med deling af billeder:

- Et kærestepar på 16 og 14 år vil gerne dele intime billeder med hinanden. De har begge lyst og har spurgt den anden, om det er okay. De giver begge samtykke til at modtage et billede af den anden. Er det lovligt? Nej, det er ikke lovligt, fordi den ene er under 15 år.
- To unge fyre på 16 år deler nøgenbilleder med hinanden. De er 16 år og kærester. Pludselig fortryder den ene. Han beder kæresten om at slette billedet, men det vil han ikke. Er det lovligt? Nej. Man kan altid trække sit samtykke tilbage, og derfor skal kæresten slette billedet.

- Et kærestepar på 17 år og 20 år deler intime billeder med hinanden. De har begge to lyst til at dele og modtage billederne. Er det lovligt? Nej. Den ene er under 18 år, og den anden er over 18 år. Derfor er det ulovligt.
- Et kærestepar på 14 år deler nøgenbilleder og videoer med hinanden. De har begge samtykket til at modtage og dele billederne. Er det lovligt? Nej. De er under 15 år, men kæresteparret kan ikke straffes, fordi de er under den kriminelle lavalder.
- En dreng på 14 år sender et intimt billede til en 16-årig pige, som han synes, er sød. Han er ret sikker på, at hun vil blive glad for billedet, men han har ikke spurgt hende. Er det lovligt? Nej, det er ikke lovligt for pigen at opbevare billedet. Hun skal fortælle drengen, at han ikke må sende intime eller seksuelle billeder. Det er både krænkende for den, som modtager det uden at blive hørt, og det er juridisk set børnepornografisk materiale, som er ulovligt for pigen at opbevare.
- Der er fest i partiet og en ung fyr på 23 år har fået for meget at drikke. Han har kastet op udover sig selv, og fordi han er så fuld, har han ikke fået sine bukser ordentligt på efter, at han har været på toilettet. En af de andre tager et billede, fordi det ser sjovt ud. Han lægger det op på sin snapchat story. Er det lovligt? Nej. Det er blufærdighedskrænkende over for ham på 23 år.

Mistrivsel og underretning

Selvom I mødes omkring politikken og måske ikke altid ved, hvordan de andre har det derhjemme, har alle voksne mennesker et personligt ansvar for at passe på børn og unge. Det gælder, uanset hvordan man kender barnet eller den unge. Derfor skal man, jf. servicelovens § 154, reagere, hvis man som voksen opdager, at et barn eller en ung mistrives *derhjemme*. Underretningspligten indebærer, at man kontakter den kommune, som barnet bor i og fortæller om sin bekymring.

Du skal eksempelvis reagere, hvis du opdager eller har mistanke om, at en i organisationen udsættes for vold eller incest i hjemmet, er blevet krænket seksuelt, eller giver udtryk for at de generelt ikke har det godt.

Man kan ikke slippe af med sin underretningspligt ved at dele sin bekymring med en anden voksen.

Hvis et andet medlem under 18 år kommer og fortæller dig om sin bekymring for en af jeres partifæller, skal du også reagere.

De fleste kommuner angiver på deres hjemmeside, hvem du skal sende din underretning til. Ellers kan du ringe til kommunens hovednummer. Mange kommuner har også en blanket på deres hjemmeside, som du kan skrive din underretning i. Underretningspligten betyder ikke, at du har en pligt til at involvere eller foretage en anmeldelse til politiet.

GDPR: Hvordan beskyttes mine personlige oplysninger?

Når I som forening indsamler viden og oplysninger om jeres medlemmer, har I pligt til at opbevare dem på forsvarlig vis. Det er typen af information, der bør være afgørende for, hvordan informationen opbevares, om de må deles med andre og hvem, der må have adgang til dem.

Hvad ved organisationen om mig, og hvordan må de bruge det?

Når du melder dig ind i en organisation, siger du ja til, at organisationen må indhente oplysninger om dig. Oplysningerne kan være alt fra din adresse til dit CPR-nummer og din straffeattest.

Organisationen har kun krav på at modtage og have oplysninger på dig, som er brugbare for det formål, organisationen har. Det er en god ide at spørge organisationen om, hvad de skal bruge oplysningerne til.

Organisationen har pligt til at sikre, at dine oplysninger opbevares teknisk forsvarligt. Det er et krav, at alle oplysninger om dig opbevares på en sikker måde. Det er dog op til organisationen selv at vurdere, hvordan de bedst sikrer dine oplysninger. Du kan altid spørge, hvordan dine oplysninger bliver opbevaret og hvem der må se dem.

Dem, der har adgang til dine oplysninger, skal have en saglig grund, der er betinget af deres arbejde i organisationen, for at få adgang til dine oplysninger. Det betyder, at der skal være en god grund til at kigge i dine oplysninger og at den person der kigger i dem, skal gøre det fordi det er en del af personens arbejde i organisationen. Det betyder også, at personer som skal have adgang til dine oplysninger ikke må give dine oplysninger videre til andre, som ikke har et sagligt arbejdsbetinget behov for at få dine oplysninger. Det er fx ikke ok, at udlevere dit telefonnummer til et andet medlem, fordi vedkommende gerne vil ringe og invitere dig på en date uden dit samtykke.

Børneattesten som organisationen skal indhente på dig, når du melder dig ind, kommer som digital post. Der er derfor ikke nogen god grund til, at børneattesten opbevares i organisationen, da den sikkert kan opbevares i den digitale postkasse.

Du kan altid bede om at få de oplysninger du har givet til organisationen slettet. Du skal dog være opmærksom på, at det kan betyde, at du ikke kan være medlem længere, hvis oplysningerne er nødvendige for, at du kan være medlem. Det kan eksempelvis være navn, adresse, CPR-nummer og andre praktiske oplysninger, som organisationen er nødt til at have for at kunne drive organisation.

Der har været en sag på mig – hvordan er reglerne?

Hvis du har gjort noget ulovligt, eller brudt organisationens regler eller retningslinjer, har der måske været samtaler med ledelsen og du har måske også fået en advarsel eller en straf. Det vil betyde, at der nok står noget et sted om, hvad der er sket, hvem du har talt med, hvad du selv har forklaret og som giver et indblik i hele forløbet. Hvis du gør noget, som betyder at organisationen er nødt til at reagere, kan det være fornuftigt at de beholder informationer, referater af møder og andre informationer om, hvad der er sket i noget tid.

Måske kan nye ledere lære af ældre sager, eller I har behov for at gå tilbage, hvis der opstår uenigheder på et senere tidspunkt. Det er dog ikke ensbetydende med, at sagen må gemmes for altid, og at alle skal have ret til at se den. Det er vigtigt, at det kun er dem, som har et sagligt arbejdsbetinget behov for at læse sagen, som har adgang til den. Det vil i praksis være meget få mennesker. Sagen skal opbevares sikkert, sådan at alle ikke kan finde den og sådan, at den ikke forsvinder. Det er organisationens ansvar, at sørge for det. Du kan altid spørge, hvordan sagen opbevares og hvem der skal have lov til at se den. Det vil ikke være vigtigt at gemme en sag i mere end ca. 5 år, medmindre der sker flere eller nye ting, som gør det nødvendigt.

Hvilke oplysninger må jeg ikke dele med andre?

Der er oplysninger, som du ikke må videregive til andre. Som medlem af organisationen må man ikke videregive private billeder og personlige oplysninger om andres private forhold. Det betyder også, at foreningen ikke må videregive oplysninger om dine private forhold eller private billeder. Reglerne gælder for alle medlemmer af partiet, også hvis man på et tidspunkt melder sig ud.

Hvorfor skal organisationen have en børneattest?

En børneattest er et dokument, som viser om man har begået overgreb i strid med straffeloven imod børn under 15 år. Det er et dokument, som ligger hos politiet og altså ikke et dokument, man har liggende derhjemme.

Børneattesten skal bestilles hos politiet af din organisation. For at de kan indhente en børneattest, skal du give et samtykke. Det vil sige, at du skal skrive under på, at organisationen må indhente en børneattest gennem politiet. Sker det ikke, må organisationen ikke ansætte eller beskæftige dig.

Rammerne for samværet i ungdomsorganisationerne

En vigtig forudsætning for et godt fællesskab er rammerne omkring organisationen, som skal være med til at sikre, at alle behandles ordentligt, føler sig psykisk og fysisk trygge, både i det daglige virke og ved sociale arrangementer. Nedenfor kan du læse mere om, hvordan man bedst sikrer, at organisationen og jeres arbejdsmiljø er trygt og godt.

Hvad er et godt arbejdsmiljø?

Bestyrelsen/ledelsen har et ansvar for at sørge for, at organisationen ikke indretter sig på en måde eller gør ting, som betyder at din fysiske eller psykiske tryghed sættes på spil. Det kan eksempelvis være ved, at I arbejder på en måde, hvor man skal ydmyges eller straffes, hvis man taber en debat, konkurrence eller andet. Det kan også være tilfældet, hvis man bliver bedt om lave et stykke arbejde, som man kan komme til skade ved at udføre og som kan være farligt.

Har jeg været udsat for forskelsbehandling?

Når man er medlem af og deltager i en politisk ungdomsorganisation, er der ofte mange, som gerne vil lave det samme og flere gode kandidater til den samme post eller aktivitet. Her er det vigtigt at vide, at man godt kan blive fravalgt ud fra grunde som er helt i orden og som er lovlige. Det kan eksempelvis være, at der er en anden som har mere erfaring, får flere stemmer eller ved meget om lige præcis det, som er på spil i den konkrete situation.

Der er også grunde, som man ikke kan blive fravalgt på uden at det er diskriminerende. Man må ikke fravælges på grund af sit køn, sin race eller etnisk oprindelse, eller hvis man har et handicap. Der kan være mange grunde til, at en mand måske ikke vælges til en post, men det, at personen er en mand, må ikke være grunden. Hvis det sker, er der tale om diskrimination. Der kan også være tale om diskrimination, hvis personen bliver fravalgt, fordi personen har en anden etnicitet, seksuel orientering eller tro.

Hvordan er reglerne for alkohol og opførsel til sociale arrangementer?

Når du deltager i fester og sociale arrangementer er der regler for hvem, der må skænkes alkohol til. Organisationen kan lave deres egne regler, som godt må være strammere end loven. Det betyder, at organisationen godt kan have regler for hvornår og om, der må indtages alkohol til arrangementerne, også selvom du er gammel nok til at indtage det i andre sammenhænge.

Der må godt serveres alkohol til festerne. Det er ikke lovligt at købe hverken øl, vin eller spiritus til festerne, hvis du er under 16 år. Der kan være særlige regler for, at du skal have dine forældres tilladelse til at drikke alkohol til festerne, og partiet må godt bede om at se den tilladelse før, at de giver dig lov til at drikke alkohol.

Der kan være dele af festen, som du på grund af din alder ikke kan deltage i endnu. Det kan eksempelvis være at betjene en øl fustage eller købe alkohol ind til festerne.

Der kan også være regler, som partiet har lavet for, hvordan jeres sociale arrangementer skal foregå, og som gælder for alle til festen. Det kan eksempelvis være, om man må tage billeder, hvornår der stoppes for servering af alkohol, og om der skal være ædru vagter. Der kan også være arrangementer, hvor alkohol er forbudt ifølge organisationens regler.

Det er organisationen, som bestemmer, hvordan reglerne er til jeres fester og sociale arrangementer, så længe reglerne ikke er ulovlige.

Afrunding

Vi håber dette har været en hjælp til bedre at kunne orientere sig i lovgivningen. Vi ved det kan være uoverskueligt, men det er vigtigt for, at alle får gode stunder med partifæller og en masse fælles oplevelser og erfaringer, som kan bidrage som grundsten i vores fremtidige demokrati.