

# Policy – Ett tryggt 4H i Uppsala

*Policyn är antagen 12 juni 2025 och beslutad av Uppsala länsförbunds av Sveriges 4H:s styrelse. Policyn gäller alla medlemmar, ideella och anställd personal inom Uppsala länsförbund av Sveriges 4H.*

Denna policy är framtagen för att vi tillsammans vill skapa ett tryggt 4H i Uppsala. Alla våra medlemmar, deltagare och anställda ska skyddas mot trakasserier, diskriminering och övergrepp. Detta arbete innebär att vi behöver jobba proaktivt med många olika åtgärder. Allt bildar tillsammans en helhet, där vi strävar mot att 4H:s verksamhet är öppen och trygg för alla.

## TRYGGT LEDARSKAP

Vi vill på 4H praktisera ett tryggt ledarskap. Ett tryggt ledarskap skapar förutsättningar för trygga besökare, medlemmar och deltagare. Grundpelarna i detta är att vi är goda förebilder, vi har tydliga gränser och vi bidrar inte till någon tystnadskultur samt att vi arbetar med förebyggande åtgärder.

## Goda förebilder

Vi vill vara goda förebilder för våra barn och unga. Detta skapar en trygg miljö där alla är välkomna. Att vara en god förebild på 4H innebär att;

- Vi har en schyst kultur.
- Vi bemöter varandra, besökare och deltagare med respekt på ett trevligt sätt.
- Vi säger ifrån om någon uttrycker sig olämpligt eller elakt, särskilt ifall uttrycken är riktade mot minderåriga.
- Vi pratar inte illa om varandra, och vi säger nej till skvaller och skitsnack. Vi pratar aldrig om andra ledare eller personal inför våra besökare och barn.
- Vi använder *aldrig* vare sig fysiskt eller psykiskt våld. Konflikter som uppstår hanterar vi – känns det svårt att hantera tar vi hjälp av vår chef eller arbetsledare.
- Vi använder oss inte av härskartekniker.
- Vi låter alla vara olika och välkomnar det.

Vi tänker också på att speciellt barn har svårt att särskilja på den roll man har inom 4H, och den roll man har privat. Därför tänker vi på att vi även utanför verksamheten betar oss som goda förebilder.



## Gränsdragning

Eftersom vi dagligen möter barn och unga i beroendeställning till oss, behöver vi veta vad som är okej eller inte. Vi vill skapa en välkomnande miljö där alla känner sig sedda och hörda, men där vi inte utsätter våra medlemmar, besökare och deltagare för risker. Allmänt innebär detta att vi;

- har gränser för hur vi agerar.
- löpande tar upp på våra möten för länsförbundsstyrelsen och personal och behandlar vad gränsdragning innebär och vad det innebär för t.ex. vänskap kontra uppdrag.

## Sociala medier

- Vi tar inte initiativ till att lägga till medlemmar och andra i beroendeställning till oss på sociala medier. Detta gäller särskilt minderåriga medlemmar och besökare – där praktiserar vi en försiktighetsprincip och avstår helt.
- Inom rollen för vårt uppdrag använder vi inte snapchat. Vi använder endast kanaler såsom Instagram och Facebook om det sker via antingen ett officiellt 4H-konto, eller om man har ett särskilt Facebook-konto kopplat till sin 4H-roll (det vill säga – inte sitt privata). För att kommunicera med medlemmar kring verksamhet – till exempel klubbfrågor – är det okej att använda messenger och whatsapp.

## Att vara ensamma med barn

Att vara ensam med barn definierar vi som att vara på en enskild plats, såsom ett stängt rum eller i en bil, utan att andra är på plats. Att vara på till exempel en ridbana eller i stallet, där andra har uppsikt över en, räknas inte som att vara ensam.

- Vi är aldrig ensamma med enskilda barn – ska vi åka iväg på till exempel ett läger, en provridning eller om vi har verksamhet på gården är vi alltid minst två ledare. Vi kontaktar alltid vårdnadshavare och informerar om vad som kommer ske, när och var om vi reser.
- På läger och kurser är vi aldrig ensamma med barn bakom stängda dörrar, och vi går aldrig iväg med barn utan att informera andra ledare/personal om vart vi går och varför. Behöver ett barn till exempel besöka toaletterna, kan en ledare följa med, men stannar utanför byggnaden.
- Vi, även i de fall barn öppnar upp sig för oss, försöker inte agera på egen hand för att lösa allvarliga situationer. Vi tar alltid hjälp av vår regionskonsulent och länsförbundsordförande.
- Vi försöker i möjligaste mån att undvika situationer där vi är själva med barn i bilar. Behöver ett barn skjutas av en enskild ledare skrivs alltid en incidentrapport om detta för att det ska dokumenteras.



## Övernattning

Vid verksamhet som innebär övernattning, t.ex. läger, medlemsträffar och personalkonferenser så gäller följande;

- Det ska alltid finnas möjlighet att välja enkelrum. Ibland kan detta kräva en extra kostnad av deltagaren.
- Det ska alltid vara möjligt att önska rumskompis vid övernattning i flerbäddsrum. Önskingen om rumskompis måste vara ömsesidig för att den ska få gå igenom. Om en part INTE önskat den andra, måste det stämmas av och godkännas av parten för att vara möjligt.
- Ledare/personal/medlemmar får ALDRIG få övernatta tillsammans med deltagare/medlem i beroendeställning.

## Externa kontakter

En del av trygghetsarbetet på 4H handlar om att skapa tydliga riktlinjer även för personalen så att de får en gynnsam arbetsmiljö. Därför sker all kontakt med externa parter via mejl eller arbetstelefon och under arbetstid. Undantag görs vid akuta händelser, exempelvis om ett djur behöver akut vård och veterinär behöver kontaktas utanför ordinarie arbetstid. Blir medarbetare kontaktade via andra kanaler och utanför arbetstid, uppmuntras dessa att vänligen men bestämt hänvisa till gällande kanaler, samt kontakta sin chef för att informera.

## Om ett barn berättar om allvarliga händelser

- Om ett barn själv berättar för dig om allvarliga händelser ska du aldrig lova att du ska hålla det hemligt. Förklara för barnet att du kommer vidarebefordra informationen till andra som kan hjälpa.
- Ställ inte heller ledande fråga, utan lyssna på barnet och försök memorera vad hen berättar. Du ska inte fråga om detaljer – det räcker om du vet att något allvarligt hänt.
- När du sedan får tillfälle, försök dokumentera samtalet, hur du agerat och märk med datum och tid.
- Kontakta därefter din chef, arbetsledare, verksamhetsledare, ordförande eller motsvarande person.
- 4H har inte lagkrav på att göra orosanmälningar, men har som rutin att göra detta i organisationen. Huvudansvarig (se krisplan för definition) ansvarar över att göra orosanmälan – du som enskild ledare eller personal gör det alltså inte.



## Motverka tystnadskultur

Ett av de största hoten mot våra medlemmar, besökare och deltagares trygghet är tystnadskultur. Tystnadskultur innebär att det finns normer eller förväntningar i en grupp eller organisation, som gör att människor undviker att prata om vissa saker eller inte vågar påtala felaktigheter. I värsta fall kan tystnadskultur leda till att människor helt öppet gör fel, eller missköter sig, utan att någon vågar säga något. Detta försätter andra i fara. Det är därför viktigt att vi inom 4H aktivt arbetar för att motverka detta.

För att motverka tystnadskultur gör vi följande;

- Vår främsta lojalitet är alltid mot våra barn och ungdomar – det innebär att vi aldrig håller någon som gör fel om ryggen eller väljer att vara tyst om allvarliga händelser.
- Vi vågar påtala när andra gör fel – antingen genom att direkt konfrontera en person, eller genom att prata med vår chef, arbetsledare, verksamhetsledare, ordförande eller motsvarande person.
- I din roll som anställd hos 4H kan barn och unga vilja anförtro sig åt dig eller kan du bli en trygg vuxen som barnet söker kontakt med" och då är det detta som gäller: om vi har särskild kontakt med ett barn berättar vi detta för våra chefer eller styrelser. Vi tar givetvis hänsyn till barns integritet, men vi hemlighåller *aldrig* att vi har kontakt med ett barn. Särskild kontakt definierar vi som kontakt med en minderårig, eller annan i beroendeställning, utanför vårt uppdrag.
- Vi pratar med vår chef/arbetsledare/ordförande/verksamhetsledare om vi upplever att någon annan ledare eller personal betar sig märkligt eller undanhåller att hen har kontakt med ett barn.
- Får vi information från ett barn om att hen har kontakt utanför verksamheten – det vill säga utanför arbetstid *eller* inom ämnen som inte berör verksamheten – med en ledare, ideell i maktposition eller personal, berättar vi detta för vår chef, arbetsledare, verksamhetsledare, ordförande eller motsvarande person.
- Vid misstanke så pratar vi *alltid* med vår chef och låter denne bedöma situationen. Har vi inte förtroende för vår chef vänder vi oss i första hand till en annan chef, eller högre chef. Du kan även vända dig till länsförbundets ordförande.
- Vi vill undvika ryktesspridning. Det är därför viktigt att du pratar med en chef vid minsta lilla misstanke, istället för att prata med t.ex. en kollega. Detta innebär inte att vi ska tysta ner allvarliga händelser utan att vi agerar på ett sådant sätt att rykten inte uppstår.



## INTRODUKTION FÖR NYANSTÄLLDA

För att alla ska ha kännedom om policyn och rutiner som kopplas till denna ska alla nyanställda få introduktion i ämnet. Ordinarie personal på länskansli och gårdar ska ha det som en obligatorisk del av sin introduktion. Innehållet ska även hanteras årligen i personalgruppen på till exempel enheternas veckomöten eller på APT.

Detta ska även vara en obligatorisk del på ledarutbildningen som är varje år. Den ledare som inte kan delta får all information skickad till sig, och ska visa att de läst och förstått innehållet.

## BELASTNINGSREGISTER

Ett steg i vårt arbete med att skapa ett tryggt 4H är att begära ett giltigt belastningsregisterutdrag. Vi följer de rutiner Riksförbundet av Sveriges 4H har tagit fram. Att begära utdrag ur belastningsregistret är bara en pusselbit av många för att säkerställa ett tryggt 4H.

Detta sker alltid vid;

- Nyanställning av personal över 15 år. Är det återkommande personal, men med nytt avtal, ska denne visa belastningsregister årligen i samband med förnyat avtal.
- När någon över 15 år får ett nytt ideellt uppdrag, eller nya ideella arbetsuppgifter.
- Om en person som är över 15 år verkar ideellt inom föreningen med uppdrag som innebär regelbunden kontakt med barn och unga under 18 år. Kontrollen ska genomföras när en person tillträder sitt uppdrag eller vart tredje år.

Det belastningsregister som ska beställas är *Registerutdrag för övrigt arbete med barn*. Belastningsregistret ska kontrolleras av någon inom den ordinarie personalstyrkan enligt överenskommelser på vardera enhet. Framkommer det via utdrag ur belastningsregister att personen är dömd för brott, så är det inte förenligt med anställning eller ideella uppdrag hos 4H. Viktigt att tänka på är att om något framkommer under uppvisandet, får personalen inte berätta vad som framkommit, utan endast att något framkommit och att anställning eller uppdrag därför inte är aktuellt.

Om en person vägrar visa belastningsregister för en anställning kommer denne inte anställas. Om en person vägrar visa belastningsregister för ett ideellt uppdrag ska dialog inledas med personen. Försök reda ut om detta beror på informationsbrist eller exempelvis att man inte vet hur man går tillväga för att begära ut ett registerutdrag. Ansvariga – regionkonsulent och länsförbundsstyrelsen – ska sätta en deadline på maximalt 2 månader för när personen ska ha upp uppvisat registerutdrag. Därefter informeras personen om att hen kommer att stängas av från sitt uppdrag om hen inte uppfyller kravet inom utsatt tid. Fram till deadline bör ansvariga ta ställning till följande;

- Kan personen delta i verksamheten under särskilda villkor, t.ex. att hen inte får ha någon kontakt med barn?
- Har 4H möjlighet att säkerställa att dessa villkor uppfylls?
- Vem framför informationen till personen – och på vilket sätt?



## KOMPLETTERANDE DOKUMENT

Som komplement till detta dokument finns även;

- Krishanteringsplan för Uppsala länsförbund, antagen 2024.
- Våra stadgar för klubbar, län och riks.
- 4H:s policydokument (Riks)
- Policy för alkohol, droger, nikotin och energidryck, antagen oktober 2024.
- Rutin – Arbete med barn
- Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, antagen april 2025.

