



## **Nei til EUs retningslinjer for trygg organisasjon**

*Vedtatt av styret 21.10.2016, og revidert 06.04.2018*

Nei til EU skal være en trygg organisasjon for alle sine medlemmer. Tillitsvalgte og ansatte har hovedansvar for å skape en organisasjonskultur hvor alle føler seg ivaretatt. Alle som er aktive i Nei til EU er forpliktet til å overholde disse retningslinjene. Dersom brudd på disse retningslinjene skjer, har alle tillitsvalgte en plikt til å lytte til de berørte og til å varsle. Styret i Nei til EU utvikler og gjennomfører til enhver tid en strategi for å sikre Nei til EU som en trygg organisasjon.

### **1. Respekt for menneskeverd**

Det skal vises respekt for alle mennesker, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, alder, religion, seksuell legning, sosial status, etnisk bakgrunn og politisk ståsted. Fysiske og psykiske overgrep, seksuell trakassering og annen grenseoverskridende atferd tolereres ikke.

### **2. Tillitsvalgtes tilgjengelighet**

Alle tillitsvalgte skal være tilgjengelige for medlemmer av organisasjonen dersom noen har behov for å varsle eller dele en bekymring om situasjoner som har oppstått. Tillitsvalgte har et særlig ansvar for å legge merke til saker som gjør at personer kan føle seg utrygge.

### **3. Grensesetting**

Grenseoverskridende atferd er ikke akseptert. Tillitsvalgte har et særlig ansvar for å tydeliggjøre hva som er ønsket atferd i Nei til EU og hvilke typer atferd som ikke tolereres.

### **4. Taushetsplikt**

All personinformasjon, og særlig informasjon om sensitive tilfeller, som tillitsvalgte tilegner seg i Nei til EU er taushetsbelagt. Sensitiv informasjon som tillitsvalgte tilegner seg kan kun deles med generalsekretær, leder eller politiet.

### **A. Prinsipper for håndtering:**

1. Dersom noen opplever brudd på retningslinjene ønsker vi at det meldes fra om disse, selv om det kan føles vanskelig. Man kan ta kontakt med en tillitsvalgt som man føler seg trygg på. Alle, både medlemmer av Nei til EU og andre, kan kontakte generalsekretær, eventuelt leder, og gi beskjed om uønskede opplevelser i organisasjonen.
2. Dersom du mottar beskjed om uønskede hendelser, lytt til den som har noe å melde, bekreft det du hører og opptre rolig. Vær trygg og tillitsvekkende, selv om slike samtaler kan være sterke og vanskelige. Husk at du ikke er dommer i noen sak, du skal kun lytte og være tilstede.
3. Kontakt aldri den som anklages, men ivareta den som har blitt utsatt.



4. Varsle generalsekretær, eventuelt leder. Det vil herfra vurderes om det er behov for å koble på andre enheter, og hvem som skal ha ansvaret for å ivareta de involverte. Dersom den utsatte er under 18 år må foresatte kontaktes, hvis ikke andre særlige hensyn taler mot.
5. Nei til EU skal aldri på egen hånd behandle saker som er omfattet av lovverk eller som er under politietterforskning.
6. Når medlemmer er involvert skal det oppnevnes kontaktpersoner for den krenkede og den mistenkte/anklagede.
7. Når ansatte er involvert er det arbeidsgiver ved generalsekretær som skal håndtere saken. I slike tilfeller gjelder arbeidsrettslige regler.

## **B. Begrepsdefinisjoner**

*Grenseoverskridende atferd:* Handlinger som bryter med de grenser en person setter for å beskytte sin integritet. Dette kan være, men er ikke begrenset til, seksuelle tilnærmelser, verbal eller fysisk atferd som oppleves ydmykende.

*Seksuell trakassering:* All uønsket oppmerksomhet rettet mot kjønn, kropp eller seksualitet.

*Seksuelle overgrep:* Uønskede seksuelle handlinger imot en person, i relasjon av tillit eller tvang.

*Fysiske overgrep:* En person som påfører en annen smerte, kroppslige skader eller sykdom. Mishandling i blant annet form av slag, med eller uten bruk av gjenstand, spark, lugging, klyping, biting, kasting, brenning eller skåldning.

*Psykiske overgrep:* At en person skremmer, krenker, mobber, trakasserer eller skader en annen person.

## **C. Rutiner for intern håndtering**

**C1: Hva gjør jeg dersom jeg eller noen jeg kjenner blir utsatt for grenseoverskridende seksuell adferd, seksuell trakassering og/eller seksuelle overgrep?**

- Varsle generalsekretær og/eller leder. Hvis ikke dette er mulig, varsle din fylkesleder eller andre nære ansvarspersoner i organisasjonen.

**C2: Hva gjør jeg som tillitsvalgt/ansatt hvis jeg mottar melding eller mistanke om grenseoverskridende seksuell atferd, seksuell trakassering og/eller seksuelle overgrep?**

- Vær rolig, trygg og tilstede. Lytt nøye. Bekreft at du hører og tar vedkommende på alvor. Vis at du tar ansvar og vil hjelpe med veien videre.
- Sikre trygge omgivelser for den som er utsatt for noe. Det kan være aktuelt med akutt hjelp fra politi, legevakt og voldtektsmottak.



- Ingen som får tips eller betroelser om slike forhold skal sette i gang etterforskning på egenhånd.
- Varsle direkte til generalsekretær og/eller leder.

#### **D. Ansvar, oppfølging og håndtering av saker**

- Generalsekretær og leder har ansvar for å påse at vedtatte prinsipper og retningslinjer følges.
- Generalsekretær og leder har ansvar for å håndtere varsler og følge opp saker. Alle varsler og bekymringsmeldinger håndteres med respekt og fortrolighet. Påfølgende punkter er veiledning for hvordan dette gjøres.
- Sørg for at alle involverte ivaretas. I akutte saker, sørg for trygge omgivelser for de involverte og eventuelt oppfølging fra politi, legevakt og/eller voldtektsmottak.
- Ved mistanke om straffbare forhold skal politiet varsles. Nei til EU oppfordrer den som er utsatt for noe til å anmelde forholdet. Generalsekretær kan bistå med dette.
- Generalsekretær/leder orienterer arbeidsutvalget. Arbeidsutvalget har i utgangspunktet taushetsplikt overfor resten av organisasjonen. Vurder grundig hvorvidt og hvor mye andre eventuelt trenger å vite.
- Det skal gjennomføres samtaler med utsatt part for å få informasjon om hva som har skjedd. Dersom den anklagede har tilknytning til Nei til EU skal det gjennomføres samtale med anklaget part hvor den gjøres oppmerksom på varselets innhold. Identiteten til varsleren vil som hovedregel kun gjøres kjent for den anklagede dersom varsleren samtykker til det.
- Det oppnevnes kontaktpersoner for medlemmer og/eller ansatte som er involvert, både fornærmede og anklagede.
- Nei til EU kan tilby økonomisk støtte til psykisk helsehjelp for involverte medlemmer og/eller ansatte.
- Som et ledd i en varsling og etterfølgende undersøkelse av seksuelle overgrep, seksuell trakassering og/eller grenseoverskridende seksuell adferd, har vi behov for å samle inn og behandle personopplysninger. All behandling og lagring av personopplysninger vil skje i samsvar med gjeldende regler i personopplysningsloven med tilhørende forskrift. En varslers identitet vil bli behandlet konfidensielt og vil kun bli delt med de som trenger informasjon i



forbindelse med varslingssaken.

- Primært generalsekretær, eventuelt også leder, men ingen andre kan uttale seg offentlig i saken på vegne av Nei til EU. Av hensyn til særlig fornærmede, må det vurderes nøye om uttalelser bør gis.
- Dersom en sak involverer en av organisasjonens ansatte, er det en personalsak. Det meste av det som er omhandlet ovenfor vil også gjelde i slike saker. I tillegg vil forholdet til Arbeidsmiljølovens § 15 komme i betraktning, samt regelverket i Hovedavtalen og overenskomst.

#### **E. Reaksjoner på brudd på retningslinjene**

- Arbeidsutvalget behandler brudd på retningslinjene og vedtar eventuelle sanksjoner.
- Mulige sanksjoner som kan brukes overfor anklagede er formelle advarsler og suspensjon fra verv, møter og arrangementer i alle ledd i organisasjonen inntil saken er avsluttet.
- Når saken er avsluttet vurderes tilbakekalling av verv, videre utestengelse fra møter og arrangementer i alle ledd i organisasjonen.
- Ingen kan få sitt verv tilbakekalt, eller utestenges fra møter og arrangementer uten først å ha fått mulighet til å forklare seg.
- Den anklagede kan klage ev. tilbakekalling av verv, og/eller utestengelse fra møter og arrangementer inn til sentralstyret.