

## Vedlegg til Sak 9

# Retningslinjer for å forebygge og håndtere seksuell trakassering

### 1 Formål

2

3 Disse retningslinjene har tre formål

- 4 1. å øke bevisstheten om at seksuell trakassering og overgrep også kan forekomme i vår
- 5 organisasjon.
- 6 2. å ansvarliggjøre tillitsvalgte om egen og andres opptreden
- 7 3. å etablere en profesjonell og tillitvekkende mekanisme for behandling av meldinger om
- 8 seksuell trakassering og overgrep.

9

### 10 Organisasjonens mål

11 *Seksuell trakassering skal ikke forekomme i Framtiden i våre hender. Som organisasjon har alle*

12 *medlemmer et selvstendig ansvar for å forebygge og bidra til å hindre dette. I tråd med*

13 *organisasjonens retningslinjer for god organisasjonskultur skal dette så langt det er mulig løses og*

14 *forebygges lokalt.*

15

### 16 Generelle føringer og avklaringer

17 Framtiden i våre hender skal i møte med meldinger om overgrep og trakassering legge til rette for at

18 begge parter opplever å bli tatt på alvor.

19

20 I en organisasjon som Framtiden i våre hender, som er sammensatt av personer med ulik bakgrunn,

21 alder og kjønn, er det svært viktig at alle som kommer i kontakt med organisasjonen kan føle

22 trygghet for egen sikkerhet og for fravær av trakassering og overgrep.

23

24 Framtiden i våre hender, i likhet med andre organisasjoner, må erkjenne at så vel seksuell som annen

25 trakassering forekommer både privat, i organisasjoner og i arbeidslivet.

26

27 *Seksuell trakassering* defineres som «enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som

28 formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller

29 plagsom» (Kilde: Likestillings- og diskrimineringsloven).

30

31 Behandling av slike saker krever forsiktighet, innlevelse og innsikt. Det er viktig med rettferdig og

32 konsekvent behandling. Organisasjonens leder har øverste ansvar for at disse retningslinjene følges.

33

34

35 **Retningslinjer for sakshåndtering**36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84

- a) **Rapportering.** Dersom et medlem i organisasjonen får opplysninger om seksuelle overgrep eller krenkelser i organisasjonen, skal dette rapporteres til verneombud, et medlem i ledergruppa, et medlem av hovedstyret eller et medlem av klubbstyret.
- b) **Intern varslingsplikt.** Ledende tillitsvalgte og ansatte pålegges et særskilt ansvar i form av en intern varslingsplikt for forhold de måtte bli kjent med i organisasjonen. Denne interne varslingsplikten pålegges følgende tillitsvalgte/ansatte:
- a. Lokallagsledere
  - b. Alle medlemmer av hovedstyret
  - c. Alle fast ansatte i organisasjonen
- Dokumenterte brudd på intern varslingsplikt kan medføre sanksjoner.
- c) **Krav til oppfølging.** Alle konkrete meldinger om seksuelle overgrep eller krenkelser skal tas alvorlig og føre til konkret handling.
- d) **Ansvar.** Ledergruppa har ansvar for å saksbehandle og følge opp organisasjonens håndtering av meldinger om seksuelle overgrep eller trakassering. Ved varsler om overgrep eller trakassering, setter ledergruppa ned et utvalg som behandler saken og kommer med forslag til løsning som så legges fram for ledergruppa for behandling. Hvis saken gjelder et medlem av ledergruppa, skal hovedstyret utpeke utvalget som så legger fram saken for behandling i hovedstyret.
- e) **Utvalg.** I utvalget, som enten er nedsatt av ledergruppa eller hovedstyret, skal følgende personer sitte: leder, et styremedlem og en representant for klubben (valgt av klubben selv). I tillegg skal man inkludere en representant for lokallag eller lokallagsansvarlig hvis saken handler om medlemmer i lokallagene.
- f) **Anonymitet.** Informasjon om identiteten til den som har varslet, den varselet gjelder og detaljer om varselets innhold skal kun utvalget ha tilgang til. Ledergruppa og/eller hovedstyret skal kun ha den informasjonen som er nødvendig for å vurdere utvalgsmedlemmers habilitet.
- g) **Krav til dokumentasjon og fortrolighet.** Utvalget skal ved behandlingen av saker etter dette regelverket sørge for dokumentasjon av organisasjonens håndtering og handlinger i saken. Denne dokumentasjonen skal ved behov og på forespørsel overleveres politi/påtalemyndighet. Fortrolig informasjon som gis i slike saker skal behandles med respekt.
- h) **Separate møter.** Utvalget skal sørge for at det gjennomføres møte med fornærmede og den anklagede hver for seg. Dersom den fornærmede eller anklagede er under 18 år skal foreldre/foresatte delta på møtet. Dersom den fornærmede eller anklagede motsetter seg dette, skal vedkommende ha med seg en annen person til møtet. Det skal føres referat fra møtet. Referatet signeres av alle møtedeltakerne.
- I møtet skal det orienteres om organisasjonens regelverk. Det skal også orienteres om at foreldre/foresatte vil bli varslet om saken dersom vedkommende er under 18 år.
- Det skal orienteres om at organisasjonen bistår fornærmede/foresatte med å komme i kontakt med offentlig hjelpeapparat dersom det er ønske om det.

- 85  
86 i) **Anmeldelse:** Som hovedregel vil organisasjonen anbefale at påstått straffbare forhold  
87 anmeldes. Om ønskelig skal det gis nødvendig bistand ved slik anmeldelse.  
88  
89 j) **Avslutning.** Når en sak er ferdig behandlet av ledergruppa eller hovedstyret, enten fordi saken  
90 har fått en løsning, er meldt til politiet av fornærmede, eller fordi en ikke kommer videre i  
91 saken, skal det gjøres klart for begge parter at organisasjonen er ferdige med behandlingen  
92 av den.  
93  
94 k) **Medieomtale.** Dersom en konkret sak får medieomtale skal organisasjonen gjennom leder  
95 opplyse hvorvidt det er behandlet en varslingssak etter dette regelverket og om resultatet av  
96 den, uten å bidra til at de involverte identifiseres. Dersom saken er oversendt til politiet skal  
97 det opplyses om dette, og organisasjonen må unngå å uttale seg videre om saken.  
98  
99 l) **Etterlevelse og lederansvar.** Det er et ledelsesansvar i det enkelte ledd av organisasjonen at  
100 disse retningslinjene og hensikten med dem blir etterlevd. Dette ansvaret kan ikke delegeres  
101 til andre tillitsvalgte eller ansatte.  
102  
103 m) **Tap av tillitsverv.** Hvis en ansatt blir dømt for seksuelle overgrep skal det følges ordinære  
104 prosedyrer for behandling av personalsaker. Tillitsvalgte som blir dømt for seksuelle overgrep  
105 mister automatisk sine tillitsverv.  
106  
107

### Tilgjengelighet

108 Disse retningslinjene skal

- 109 - være offentlig tilgjengelige på [www.framtiden.no](http://www.framtiden.no)
- 110 - forelegges og undertegnes av alle som har et spesielt ansvar; ansatte, styremedlemmer og
- 111 lokallagsledere.
- 112
- 113

114

115

116