

Varslingsrutiner

Norges Bygdeungdomslag (NBU) har til formål å samle all ungdom som er interessert i bygdesamfunnet i den hensikt å ivareta og fremme bygdenes og ungdommens interesser. NBU sin virksomhet bygger i tillegg på verdiene engasjement, fellesskap, kreativitet og tradisjon.

Formål og ansvar

For best mulig å fremme organisasjonens formål og verdier er det et mål at NBU skal være en trygg organisasjon. Det vil si å være et trygt fellesskap for alle deltagere på våre aktiviteter og arrangementer, og skape trygge rammer for utadrettet virksomhet for medlemmer, tillitsvalgte og ansatte. NBU vil arbeide målrettet for at seksuell overskridende adferd, seksuelle overgrep og seksuell trakassering ikke finner sted.

For å sikre en trygg organisasjon er det nødvendig med både forebyggende arbeid og et effektivt beredskapsarbeid. Det er Generalsekretærs ansvar å sørge for at styret behandler og vedtar retningslinjene minst en gang i året.

Retningslinjene beskriver hva NBU skal gjøre ved mottak av varsler som omhandler seksuell trakassering, grenseoverskridende seksuell adferd, seksuelt overgrep eller diskriminering. Dette er i samsvar med NBUs vedtekter og verdier.

Virkeområde

Disse retningslinjene gjelder følgende forhold før, under og etter NBUs arrangementer og aktiviteter:

Seksuelle overgrep

Ufrivillige seksuelle handlinger gjort av en person mot en annen i en relasjon av tillit eller tvang. Dette inkluderer seksuelle handlinger eller ytringer som en person med høyere alder og /eller mer makt gjør mot et barn eller ungdom som ikke forstår handlingene, ikke har nok erfaring eller kunnskap til å komme seg ut av det.

Grenseoverskridende seksuell adferd

Handlinger som bryter med de grenser en person har for å beskytte sin integritet. Dette kan være, men er ikke begrenset til, uønskede seksuelle tilnærmelser, oppfordring om seksuelle tjenester, verbal eller kroppslig atferd av seksuell natur som oppleves ydmykende og/eller invaderende. Inkluderer handlinger på nett og sosiale medier.

Seksuell Trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. I seksuell ligger at det spiller på kropp, kjønn og seksualitet. Oppmerksomhet omfatter både verbal og fysisk atferd og utgjør trakassering i det at oppmerksomheten fortsetter etter at fornærmede har gitt uttrykk for at det er uønsket. Seksuell trakassering inkluderer forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn / kjønnsidentitet og kan i de tilfeller betegnes som kjønnsmobbing.

Diskriminering

Diskriminering er direkte eller indirekte forskjellsbehandling blant annet på grunn av etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk), religion, livssyn og/eller funksjonsnedsettelse.

Rutiner for den som mottar mistanke, melding eller anklage

1. Lytt nøye, bekreft det du har hørt og opptre rolig. Ta gjerne notater enten under samtalen (om det er naturlig) eller umiddelbart etterpå. Det kan være en sterk opplevelse å bli kjent med andres krenkelser. Det skal, hvis det er praktisk mulig, alltid være to tilstede ved mottak av melding.
2. Sikre om nødvendig situasjonen for den utsatte, og kontakt aldri den som anklages. Alle som forteller om overgrep, skal ivaretas av den som får den første betroelsen inntil andre overtar. Gi trygghet, slik at den utsatte opplever å bli trodd. Du kan ikke love å holde informasjonen hemmelig.
3. Kontakt generalsekretær og informer om situasjonen. Hvis den utsatte er under 15 år, skal foreldre og eventuelt barnevern varsles. Dersom den utsatte er mellom 15 og 18 år skal kontakt med foreldre skje etter dialog med den utsatte. Dersom saken gjelder generalsekretær, kan den som har mottatt mistanke, melding eller anklage kontakte styreleder.
4. Dersom overgrep eller overskridelser avdekkes under en aktivitet eller arrangement:
 - a. Varsle umiddelbart ansvarlig for arrangementet eller generalsekretær direkte på telefon. Hvis dette ikke er mulig, kontakt styreleder.
 - b. Vurder om det er behov for psykisk eller fysisk helsehjelp til den som er utsatt. Ved fysiske overgrep skal man bistå den utsatte med besøk til overgrepsmottak.

Videre saksgang når medlemmer/tillitsvalgte er involvert

Det vil alltid være flere personer som er berørt når det kommer en mistanke eller en anklage om grenseoverskridende adferd og/eller overgrep. Alle bør bli ivaretatt. Spesielt gjelder dette den utsatte og den mistenkte/anklagede. Hensynet til den utsatte vil ha forrang i fasen hvor saken undersøkes.

Videre saksgang består av individuelle møter med de berørte partene for å få klarhet i hva som har skjedd, vurdering om forholdet skal politianmeldes og vurdering om forholdet skal få konsekvenser for den omvarslede.

Det er generalsekretær og arbeidsutvalget som har det overordnede ansvaret for å følge opp sakshåndtering og partene i saken. Andre ressurspersoner kan involveres der det er naturlig eller nødvendig, og det bør kontinuerlig vurderes om det skal tilbys hjelp i form av psykolog eller annen hjelp til de som er involvert.

Varsel og saksgang bør dokumenteres i form av en tidslinje, oppsummering av handlinger og beslutninger underveis, og referater fra samtale med partene.

1. Varsel mottas og undersøkes. Organisasjonen skal ikke etterforske, men få klarhet i om forholdet er et lovbrudd og om det skal anmeldes. I de fleste saker vil den utsatte få bestemme om den ønsker at forholdet skal anmeldes. I særs grove tilfeller må organisasjonens ledelse vurdere om forholdet vil anmeldes selv om den utsatte ikke ønsker dette, for at politiet skal kunne sette i gang en etterforskning.
2. Hvis forholdet det blir varslet om politianmeldes skal, som hovedregel, ikke den omvarslede bli kontaktet før politiet har sikret bevis og gjennomført første samtale med involverte parter.
3. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning vil organisasjonen behandle saken internt. Kontaktpersoner kan oppnevnes for den utsatte og for den mistenkte/anklagede. Administrasjonen kan være hjelpelig med å opprette kontakt med hjelpeinstanser og med andre ressurser.
4. Det kan oppnevnes ressurspersoner for andre involverte og det tilstrebes god informasjonsflyt til de deler av organisasjonen der det er nødvendig. Kontakt- og ressurspersonene kan ikke ha tilknytning til eller interesser i den aktuelle saken.
5. Suspensjon: Et medlem som blir anklaget, mistenkt eller anmeldt for alvorlig seksuell grenseoverskridende adferd eller overgrep vil som hovedregel bli midlertidig suspendert fra verv og oppgaver, inntil saken er avklart med politi, rettsinstans og i organisasjonen. Suspensjon vil også kunne gjelde deltakelse på arrangementer og for anmeldte forhold utenfor NBU. Det er arbeidsutvalget i NBU som fatter vedtak om suspensjon etter disse retningslinjene. Midlertidig suspensjon er ikke en disiplinær reaksjon, men et sikkerhetstiltak i påvente av saksbehandling. Suspensjonen vil stå inntil nytt vedtak er fattet.
6. Når saken er ferdig behandlet i politi og rettsinstanser eller i de saker hvor det ikke foreligger en politianmeldelse, vil arbeidsutvalget med bistand fra generalsekretær arrangere møter med alle berørte parter (varsler/utsatte/vitner/omvarslede). Det er viktig at alle berørte parter får mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje.
7. Etter at alle parter har hatt mulighet til å forklare seg i saken og annet materiale relevant for saken er vurdert vil AU fatte beslutning om eventuelle reaksjoner i saken på bakgrunn av informasjonen som er innhentet etter NBUs vedtekter §1.5.. Vedtak fattet av AU kan ankes til sentralstyret.
8. Når en omvarslet ikke ønsker å forklare seg for organisasjonen vil arbeidsutvalget kunne konkludere på bakgrunn av de fakta de har i saken. Når den omsvarslede ikke ønsker å forklare seg vil saken bli henlagt om ikke annen dokumentasjon, forklaringer eller bevis foreligger.

De ordinære reglene for inhabilitet gjelder i behandlingen av suspensjon og andre sanksjoner.

Retningslinjer dersom den anklagede er ansatt i NBU

Når en ansatt er mistenkt/anklaget/anmeldt er det arbeidsgiver ved generalsekretær som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området. Denne rutinen kan da brukes retningsgivende for prosess.

Rutinene tar utgangspunkt i LNU's ressurser på trygg.lnu.no.