



Norsk studentorganisasjon

## RETNINGSLINJER FOR TRYGG ORGANISASJON

Vedtatt av NSOs sentralstyre 6. juni 2021.

### MÅL

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

For å sikre en trygg organisasjon er det nødvendig med både forebyggende arbeid og et effektivt beredskapsarbeid. Det er sentralstyrets ansvar at retningslinjer for trygg organisasjon vedtas og revideres ved behov. Sekretariatsleder og leder av arbeidsutvalget har ansvar for at disse til enhver tid etterfølges og gjøres tilgjengelige for organisasjonen, samt har ansvar for å sørge for opplæring av arbeidsutvalget og sekretariatet i håndtering av varslingssaker. Tillitsvalgte og deltakere på arrangement skal gjøres kjent med disse retningslinjene og organisasjonens etiske praksis.

Dette dokumentet gir retningslinjer for mottak av varsler og håndtering av saker som innebærer seksuell trakassering, grenseoverskridende seksuell adferd, overgrep og annen uønsket adferd i NSO. Konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon er grunnleggende prinsipper for hvordan NSO skal håndtere varsling.

### DEFINISJONER OG OMFAGN

Disse retningslinjene gjelder følgende forhold:

*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 noen som ikke forstår handlingene, eller 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.

*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, ikke-verbal og fysisk atferd. Seksuell trakassering inkluderer forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn / kjønnsidentitet og kan i de tilfeller betegnes som kjønnsmobbing.

## **RUTINER FOR DEN SOM MOTTAR MISTANKE, MELDING ELLER ANKLAGE**

1. Når du mottar et varsel, skal du finne et skjermet sted å ha samtalen. Lytt nøye, bekreft det du har hørt og opptre rolig. Gi trygghet og sørg for at den utsatte opplever å bli trodd. Ta notater under samtalen (om det er naturlig) eller umiddelbart etter. Informer om at alt personen forteller deg vil holdes fortrolig, men at du har plikt til å fortelle det videre til ledelsen.
2. Sikre situasjonen for den utsatte og vurder om det er behov for akutt psykisk eller fysisk helsehjelp. Det er ditt ansvar å ivareta personen inntil andre ansvarspersoner overtar.
3. Kontakt sekretariatsleder eller leder av arbeidsutvalget og informer om situasjonen. Dersom saken gjelder en av disse, kontakter du den andre. Kontakt aldri den som anklages.
4. Sekretariatsleder/leder av arbeidsutvalget har ansvar for videre oppfølging av situasjon, og kan ved behov delegerer ansvar for videre oppfølging til andre i sekretariatet eller arbeidsutvalget. Ved behov vil disse bistå den utsatte med besøk til legevakt for fysisk og psykisk helsehjelp og for å sikre bevis.
5. Sekretariatsleder og leder av arbeidsutvalget vurderer om varslingsaken skal behandles videre og har ansvar for videre saksgang.

## **VIDERE SAKSGANG I HÅNTERING AV VARSLER**

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, den det er varslet om og de som har bistått den utsatte i prosessen. Hensynet til den utsatte vil ha forrang i fasen hvor saken undersøkes.

Videre saksgang består av innledende undersøkelser, vurdering om forholdet skal politianmeldes og individuelle møter med de berørte partene for å få klarhet i hva som har skjedd. På bakgrunn av dette avgjør sekretariatsleder og leder av arbeidsutvalget om organisasjonens retningslinjer har blitt brutt og hvilke konsekvenser det eventuelt skal få. Sekretariatsleder og leder av arbeidsutvalget kan sette ned en gruppe bestående av arbeidsutvalgsmedlemmer og/eller sekretariatsmedlemmer for å behandle saken. Denne

gruppen blir da varslingsutvalget for den aktuelle varslings-saken. I sammensetting av varslingsutvalg skal det tas hensyn til habilitet jf. NSOs vedtekter §16.5.

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 vedkommende 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 vil, som hovedregel, ikke den det er varslet om bli kontaktet før politiet er ferdig med sin etterforskning. Dette for å sikre bevis og at politiet får første samtale med involverte parter. Unntak fra dette er behov for å suspendere personer der vurderingen er at det stor fare for gjentagelse.
3. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning vil organisasjonen oppnevne kontaktpersoner for den utsatte og for den det er varslet om. Sekretariatet kan være behjelpelig med å opprette kontakt med hjelpeinstanser og andre ressurser. 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.
4. Suspensjon: En tillitsvalgt eller deltaker på NSOs arrangementer eller annen aktivitet som blir anklaget, mistenkt eller anmeldt for alvorlig trakassering, grenseoverskridende adferd eller overgrep vil som hovedregel bli suspendert fra verv og oppgaver, eller nektes videre deltakelse på organisasjonens arrangementer, inntil saken er avklart med politi, rettsinstans og i organisasjonen. Det er arbeidsutvalget i NSO som fatter vedtak om suspensjon. Suspensjonen vil stå inntil nytt vedtak er fattet. Suspensjon er her ikke en disiplinær reaksjon, men en midlertidig fratredelse som skjer når det varsles om alvorlige brudd på organisasjonens retningslinjer eller norsk lov.
5. Når saken er ferdigbehandlet i politi og rettsinstanser eller i de saker hvor det ikke foreligger en politianmeldelse, vil varslingsutvalget arrangere møter med alle berørte parter. Det er viktig at alle berørte parter får mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje. Den det er varslet om kalles inn til samtale til sist slik at ledelsen, eller nedsatt gruppe, skal kunne legge fram alle anklager og at omvarslede får mulighet til å forklare seg på alle punkter. Det vil føres referat fra samtalene, og disse vil være hovedgrunnlaget for konklusjon i saken. Den anklagde og anklagende part skal som hovedregel ikke delta på samme møte.
6. Om personen det er varslet mot eller personen som har opplevd handlingen(e) det er varslet om ikke ønsker å forklare seg, vil varslingsutvalget kunne konkludere på bakgrunn av de fakta de har i saken etter 3 måneder. I saker hvor det ikke foreligger tilstrekkelig fakta i saken på grunn av manglende forklaring fra personen som har opplevd handlingene det er varslet om, vil saken bli henlagt. Varsler som henlegges oppbevares i 3 til 5 år beroende på alvorlighetsgrad. Dette for å kunne ta opp igjen saken om forhold endrer seg, eller det kommer inn nye varsler om samme person.

7. Dersom varslingsutvalget etter å ha gjennomført samtaler med alle parter konkluderer at det er forekommet brudd på organisasjonens retningslinjer, vil de legge frem saksdokumentasjonen for arbeidsutvalget. Arbeidsutvalget vil vedta og iverksette sanksjoner etter vurdering av alvorlighetsgrad. Reaksjoner kan være alt fra skriftlig advarsel til utestengelse fra arrangementer til sak om mistillit. Dersom det stadfestes alvorlig brudd på NSOs retningslinjer eller brudd på straffeloven kan det fattes vedtak om eksklusjon. Vedtak fattet av arbeidsutvalget kan ankes til sentralstyret.

## KONSEKVENSER VED BRUDD

Brudd på NSOs retningslinjer vil medføre sanksjoner mot den eller de skyldige, etter vurdering av alvorlighetsgrad. NSOs arbeidsutvalg, i samråd med sekretariatsleder, vil vurdere alvorligheten av eventuelle brudd og fatte vedtak om sanksjoner som står til bruddets alvorlighetsgrad. Vedtak fattet av arbeidsutvalget kan ankes til sentralstyret. Her er en oversikt over mulige konsekvenser ved brudd på retningslinjene.

- *Skriftlig advarsel:* Ved mindre alvorlige brudd på NSOs retningslinjer kan det forelegges en skriftlig advarsel til anklagede/mistenkte før eventuell videre saksgang iverksettes.
- *Alkoholforbud:* Frata deltakere muligheten til å drikke alkohol på NSOs arrangementer. Dette gjelder dersom andre deltakere opplever utilbørlig press rundt alkohol og/eller andre rusmidler. Dersom dette ikke blir overholdt kan ytterligere konsekvenser tilkomme.
- *Økonomisk ansvar:* Holde deltakere eller tillitsvalgte økonomisk ansvarlig, jf. 2.1.1 b og c i NSOs økonomi- og miljøreglement, dersom disse eller andre av retningslinjene brytes.
- *Bortvisning:* Deltakere som bryter NSOs retningslinjer på arrangement kan bli sendt hjem fra arrangementet. Personen vil da bli holdt økonomisk ansvarlig for kostnader knyttet til deltakelse og reise.
- *Suspensjon:* Suspensjon fra verv eller deltakelse på NSOs arrangementer eller annen aktivitet i henhold til saksgangen for varslingssaker. Vedtak om suspensjonstid blir fattet av arbeidsutvalget og kan forlenges ved behov.
- *Eksklusjon:* Eksklusjon fra all fremtidig deltakelse på organisasjonens arenaer (verv, arrangementer, møter osv).

## SAKSGANG DERSOM DEN ANKLAGEDE ER ANSATT I NSO

Når en ansatt er mistenkt/anklaget/anmeldt er det arbeidsgiver ved sekretariatsleder som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området. Dersom sekretariatsleder er anklaget, er det leder av arbeidsutvalget som håndterer saken.

## **OPPFØLGING I ETTERKANT**

Varslingssaker er ofte svært belastende for de involverte og krever at organisasjonen gir god oppfølging, også i etterkant. Ressurspersonene som ble oppnevnt bør være tilgjengelige for partene i en periode etter at vedtak er fattet. NSO skal dessuten følge opp mottaker av varsel og andre involverte på en god måte.

## **LAGRING AV INFORMASJON**

Informasjon og dokumentasjon fra saksgangen lagres i 3 til 10 år beroende på sakens alvorlighetsgrad. Denne oppbevares sikkert og konfidensielt i tråd med regler for GDPR.