



## Retningslinjer for et trygt LNU

### *Mål*

LNUs mål er at barn og unge skal kunne engasjere seg i frivillige og demokratiske fellesskap og ha innflytelse på samfunnet rundt seg. Derfor arbeider LNU for at barne- og ungdomsorganisasjonene skal kunne realisere sine formål og for å fremme deres felles interesser. LNU bygger sitt arbeid på verdiene frivillighet, demokrati og mangfold.

For best mulig å fremme organisasjonens formål og verdier er det et mål at LNU 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 tillitsvalgte, delegater og ansatte. LNU vil arbeide målrettet for at seksuell overskridende adferd, seksuelle overgrep, seksuell trakassering og diskriminering ikke finner sted! Dette er i samsvar med våre vedtekter om å jobbe for å realisere FNs barnekonvensjon gjennom barns rett til beskyttelse fra vold og overgrep (artikkel 19), samt retten til å ikke bli diskriminert (artikkel 2)

For å sikre en trygg organisasjon er det nødvendig med både forebyggende arbeid og et effektivt beredskapsarbeid. Det er styrets ansvar at oppdaterte retningslinjer for håndtering vedtas hvert år, og sekretariatets ansvar at disse til enhver tid er på plass.

Dette dokumentet gir retningslinjer for mottak av varsler og håndtering av saker som innebærer seksuell trakassering, grenseoverskridende seksuell adferd, overgrep eller diskriminering i LNU.

### *Definisjoner og omfang*

Disse retningslinjene gjelder følgende forhold før, under og etter LNUs 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.

**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.



**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. 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 gjerne 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 generalsekretær og informer om situasjonen. Dersom saken gjelder generalsekretær, kontakter du styreleder. Kontakt aldri den som anklages.
4. Generalsekretær har ansvar for videre oppfølging av situasjon. Ved behov vil generalsekretær/ Trygg-ansvarlig på arrangementet bistå den utsatte med besøk til legevakt for fysisk og psykisk helsehjelp og for å sikre bevis. Dersom den utsatte er under 15 år, varsler generalsekretær foresatte og/eller barnevern. Er den utsatte 15 år eller eldre bør kontakt med foresatte skje i dialog med den utsatte.
5. AU vurderer om forholdet er en sak for LNU og har ansvar for videre saksgang.

### *Videre saksgang i håndtering 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 og den det er varslet om. 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 AU om organisasjonens retningslinjer har blitt brutt og hvilke konsekvenser det eventuelt skal få.

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 hen 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 som blir anklaget, mistenkt eller anmeldt for alvorlig trakassering, diskriminering, grenseoverskridende adferd eller overgrep vil som hovedregel bli 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 LNU. Det er arbeidsutvalget i LNU som fatter vedtak om suspensjon. Suspensjonen vil stå inntil nytt vedtak er fattet.
5. Når saken er ferdigbehandlet i politi og rettsinstanser eller i de saker hvor det ikke foreligger en politianmeldelse, vil AU med bistand fra generalsekretær 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 AU 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.
6. Om personen det er varslet mot eller personen som har opplevd handlingen(e) det er varslet om ikke ønsker å forklare seg, vil AU kunne konkludere på bakgrunn av de fakta de har i saken etter 6 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 AU etter å ha gjennomført samtaler med alle parter konkluderer at det er forekommet brudd på organisasjonens retningslinjer, vil AU i samme prosess vedta og iverksette sanksjoner etter vurdering av alvorlighetsgrad. Reaksjoner kan være alt fra skriftlig advarsel til utestengelse fra arrangementer til fratredelse fra verv. Dersom det stadfestes alvorlig brudd på LNUs retningslinjer eller brudd på straffeloven kan det fattes vedtak om eksklusjon. Dette gjelder også om bruddene har skjedd utenfor LNU. Vedtak fattet av AU kan ankes til styret.

### *Retningslinjer dersom den anklagede er ansatt i LNU*

Når en ansatt er mistenkt/anklaget/anmeldt er det arbeidsgiver ved generalsekretær som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området.

### *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. LNU skal dessuten følge opp mottaker av varsel og andre involverte på en god måte.



## *Lagring av dokumentasjon*

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.

*Retningslinjene tar utgangspunkt i veilederen Trygg ([trygg.lnu.no](http://trygg.lnu.no)).*