

# Retningslinjer for trygg organisasjon

Vedtatt av semestermøtet xx.xx.2024

## Mål

For å best mulig fremme Studentdemokratiet i Sørøst-Norge (SDSN) sitt formål og verdier er det et mål at SDSN skal være en trygg organisasjon. Dette vil si at organisasjonen skal være et trygt felleskap for alle deltagere på våre aktiviteter og arrangementer, i tillegg til at tillitsvalgte og andre deltakere skal ha trygge rammer for sin deltakelse i SDSN. SDSN skal arbeide målrettet for at seksuell overskridende adferd, seksuelle overgrep, seksuell trakassering, diskriminering og annen uønsket adferd ikke finner sted.

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

For å sikre en trygg organisasjon er det nødvendig med både forebyggende arbeid og et effektivt beredskapsarbeid. Det er ledergruppas ansvar at oppdaterte retningslinjer for håndtering vedtas ved behov hvert år, og arbeidsutvalget har ansvar for at disse til enhver tid er på plass og er en del av opplæringen av nye tillitsvalgte og presenteres på aktuelle arrangementer.

Retningslinjer for trygg organisasjon er et supplement til SDSNs vedtekter, etiske retningslinjer og varslingsrutiner.

## Definisjoner og omfang

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 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

- 39 1. Når du mottar et varsel, skal du finne et skjermet sted å ha samtalen. Lytt nøye, bekreft det  
40 du har hørt og opptre rolig. Gi trygghet og sørg for at den utsatte opplever å bli trodd. Ta  
41 gjerne notater under samtalen (om det er naturlig) eller umiddelbart etter. Informer om at alt  
42 personen forteller deg vil holdes fortrolig, men at du har plikt til å fortelle det videre til  
43 ledelsen.
- 44 2. Sikre situasjonen for den utsatte og vurder om det er behov for akutt psykisk eller fysisk  
45 helsehjelp. Det er ditt ansvar å ivareta personen inntil andre ansvarspersoner overtar.
- 46 3. Kontakt leder av arbeidsutvalget og informer om situasjonen. Dersom saken gjelder leder av  
47 arbeidsutvalget kontakter du noen andre i arbeidsutvalget. Kontakt aldri den som anklages.
- 48 4. Leder av arbeidsutvalget har ansvar for videre oppfølging av situasjon, og kan ved behov  
49 delegeres ansvaret for videre oppfølging til andre i arbeidsutvalget. Ved behov vil disse bistå  
50 den utsatte med besøk til legevakt for fysisk og psykisk helsehjelp og for å sikre bevis.
- 51 5. Arbeidsutvalget vurderer om forholdet er en sak for SDSN og har ansvar for videre saksgang.

## 52 Videre saksgang i håndtering av varsler

53 Det vil alltid være flere personer som er berørt når det kommer en mistanke eller en anklage om  
54 grenseoverskridende adferd og/eller overgrep. Alle bør bli ivaretatt. Spesielt gjelder dette den  
55 utsatte, den det er varslet om og de som har bistått den utsatte i prosessen. Hensynet til den utsatte  
56 vil ha forrang i fasen hvor saken undersøkes.

57 Videre saksgang består av innledende undersøkelser, vurdering om forholdet skal politianmeldes og  
58 individuelle møter med de berørte partene for å få klarhet i hva som har skjedd. På bakgrunn av dette  
59 avgjør arbeidsutvalget, som SDSNs varslingsutvalg, om organisasjonens retningslinjer har blitt brutt  
60 og hvilke konsekvenser det eventuelt skal få.

- 61 1. Varsel mottas og undersøkes. Organisasjonen skal ikke etterforske, men få klarhet i om  
62 forholdet er et lovbrudd og om det skal anmeldes. I de fleste saker vil den utsatte få  
63 bestemme om hen ønsker at forholdet skal anmeldes. I særs grove tilfeller må  
64 arbeidsutvalget vurdere om forholdet skal anmeldes selv om den utsatte ikke ønsker dette,  
65 for at politiet skal kunne sette i gang en etterforskning.
- 66 2. Hvis forholdet det blir varslet om politianmeldes vil, som hovedregel, ikke den det er varslet  
67 om bli kontaktet før politiet er ferdig med sin etterforskning. Dette for å sikre bevis og at  
68 politiet får første samtale med involverte parter. Unntak fra dette er ved behov for å  
69 suspendere personer der vurderingen er at det stor fare for gjentakelse.
- 70 3. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning vil arbeidsutvalget oppnevne  
71 kontaktpersoner for den utsatte og for den det er varslet om. Arbeidsutvalget kan være  
72 hjelpelig med å opprette kontakt med hjelpeinstanser og andre ressurser. Det kan  
73 oppnevnes ressurspersoner for andre involverte og det skal tilstrebes god informasjonsflyt til  
74 de deler av organisasjonen der det er nødvendig. Kontakt- og ressurspersonene kan ikke ha  
75 tilknytning til eller interesser i den aktuelle saken.
- 76 4. Suspensjon: En tillitsvalgt eller deltaker på SDSN arrangementer som blir anklaget, mistenkt  
77 eller anmeldt for alvorlig trakassering, diskriminering, grenseoverskridende adferd eller  
78 overgrep vil som hovedregel bli suspendert fra verv og oppgaver, inntil saken er avklart med  
79 politi, rettsinstans og i SDSN. Suspensjon vil også kunne gjelde deltakelse på arrangementer  
80 og for anmeldte forhold utenfor SDSN. Vedtak om suspensjon er regulert i vedtektene og det  
81 er SDSNs ledergruppe som fatter vedtak av suspensjon.
- 82 5. Når saken er ferdigbehandlet i politi og rettsinstanser eller i de saker hvor det ikke foreligger  
83 en politianmeldelse, vil arbeidsutvalget arrangere møter med alle berørte parter. Det er viktig

- 84 at alle berørte parter får mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje. Den det er varslet om  
85 kalles inn til samtale til sist slik at arbeidsutvalget skal kunne legge fram alle anklager og at  
86 omvarslede får mulighet til å forklare seg på alle punkter. Det vil føres referat fra samtale, og disse vil være hovedgrunnlaget for konklusjon i saken.  
87
- 88 6. Om personen det er varslet mot eller personen som har opplevd handlingen(e) det er varslet  
89 om ikke ønsker å forklare seg, vil arbeidsutvalget kunne konkludere på bakgrunn av de fakta  
90 de har i saken etter 6 måneder. I saker hvor det ikke foreligger tilstrekkelig fakta i saken på  
91 grunn av manglende forklaring fra personen som har opplevd handlingene det er varslet om,  
92 vil saken bli henlagt. Varsler som henlegges oppbevares i 3 til 5 år beroende på  
93 alvorlighetsgrad. Dette for å kunne ta opp igjen saken om forhold endrer seg eller det  
94 kommer inn nye varsler om samme person.
- 95 7. Dersom arbeidsutvalget etter å ha gjennomført samtaler med alle parter konkluderer at det  
96 er forekommet brudd på organisasjonens retningslinjer, vil arbeidsutvalget i samme prosess  
97 vedta og iverksette sanksjoner etter vurdering av alvorlighetsgrad. Reaksjoner kan være alt  
98 fra skriftlig advarsel til utestengelse fra arrangementer til fratredelse fra verv. Dersom det  
99 stadfestes alvorlig brudd på SDSNs retningslinjer eller brudd på straffeloven kan det fattes  
100 vedtak om eksklusjon i henhold til SDSNs vedtekter. Dette gjelder også om bruddene har  
101 skjedd utenfor SDSN. Vedtak fattet av arbeidsutvalget kan ankes til ledergruppa. Vedtak fattet  
102 av ledergruppe, med unntak av når denne har behandlet anke på vedtak fattet av  
103 arbeidsutvalget, kan ankes til Semestermøtet.

## 104 **Konsekvenser ved brudd**

105 Brudd på SDSNs retningslinjer vil medføre sanksjoner mot den eller de skyldige, etter vurdering av  
106 alvorlighetsgrad. Dette er utdypet i organisasjonens vedtekter og etiske retningslinjer. Videre følger  
107 en oversikt over mulige konsekvenser ved brudd på retningslinjene:

- 108 • **Muntlig advarsel:** Ved mindre alvorlige brudd på SDSN sine retningslinjer kan det forelegges  
109 en muntlig advarsel til anklagede/mistenkte før eventuell videre saksgang iverksettes.
- 110 • **Skriftlig advarsel:** Ved mindre alvorlige brudd på SDSN sine retningslinjer kan det forelegges  
111 en skriftlig advarsel til anklagede/mistenkte før eventuell videre saksgang iverksettes.
- 112 • **Alkoholforbud:** Frata deltakere muligheten til å drikke alkohol på SDSN sine arrangementer.  
113 Dette gjelder dersom andre deltakere opplever utilbørlig press rundt alkohol og/eller andre  
114 rusmidler. Dersom dette ikke blir overholdt kan ytterligere konsekvenser tilkomme.
- 115 • **Bortvisning:** Deltakere som bryter SDSN sine retningslinjer på arrangementer i regi av SDSN  
116 kan bli sendt hjem fra arrangementet. Personen vil da bli holdt økonomisk ansvarlig for  
117 kostnader knyttet til deltakelse og reise.
- 118 • **Råd om ikke å påta seg tillitsverv:** Personer som bryter SDSN sine retningslinjer, kan bli  
119 oppfordret til å ikke påta eller stille seg tillitsverv. Det er personen selv som avgjør dette.
- 120 • **Råd om å fratse sine verv:** Personer som bryter SDSN sine retningslinjer, kan bli oppfordret til  
121 å vurdere sin stilling i eller fratse sitt verv. Det er personen selv som avgjør dette.
- 122 • **Suspensjon eller eksklusjon:** Personer som bryter med SDSN sine retningslinjer kan  
123 suspenderes eller ekskluderes fra vervet, deltakelse på arrangementer i regi av SDSN eller  
124 annen aktivitet i regi av organisasjonen eller miste fratse muligheten til å stille til valg i  
125 henhold til SDSNs vedtekter.
- 126 • **Forslag om mistillit:** Personer som bryter SDSN sine retningslinjer kan få fremmet forslag om  
127 mistillit mot seg. Dette vil da behandles i henhold til vedtektene.

## 128 **Saksgang dersom den anklagede er ansatt ved USN**

129 Dersom en ansatt ved USN er mistenkt/anklaget/anmeldt for forhold på arrangementer i regi av SDSN  
130 er det arbeidsgiver som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området.

### 131 **Oppfølging i etterkant**

132 Varslingsaker er ofte svært belastende for de involverte og krever at SDSN gir god oppfølging, også i  
133 etterkant. Ressurspersonene som blir oppnevnt bør være tilgjengelige for partene i en periode etter  
134 at vedtak er fattet. SDSN skal følge opp mottaker av varsel og andre involverte på en god måte.

### 135 **Lagring av informasjon**

136 Informasjon og dokumentasjon fra saksgangen lagres i 3 til 10 år avhengig av sakens alvorlighetsgrad.  
137 Dette oppbevares sikkert og konfidensielt.