



Veileder for håndtering og varsling av
kritikkverdige forhold i Røde Kors

Frivillige og tillitsvalgte

Innhold

1. INTRODUKSJON	2
2. HVA ER KRITIKKVERDIGE FORHOLD?	3
4.1 VARSLING	5
4.2 FREMGANGSMÅTE FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FOR HOLD	6
5. HVORDAN HÅNDTERE KRITIKKVERDIGE FORHOLD I RØDE KORS	7
5.1 FREMGANGSMÅTE FOR HÅNDTERING AV VARSLER	7
5.2 HÅNDTERING AV VARSLER SOM OMHANDLER SEKSUELL TRAKASSERING OG SEKSUELLE OVERGREP	10
6. MULIG UTFALL AV SAKER	12
6.1 UTFALL AV VURDERING AV KRITIKKVERDIG FORHOLD	12
6.2 SANKSJONER.....	12
6.3 «VANDRERE» - REGISTRERING AV SANKSJONER	13
6.4 KOMMUNIKASJON RUNDT SANKSJONER	13
7. TILBUD OM ETTERSAMTALE TIL INVOLVERTE PARTER	14
VEDLEGG 1: RELEVANTE RØDE KORS-LOVER SOM REGULERER KONFLIKTER OG HÅNDTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD	15
VEDLEGG 2: BESTEMMELSER OM SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP	17
VEDLEGG 3: BESTEMMELSER OM UTESTENGELSE, SUSPENSJON OG EKSKLUSJON	18
VEDLEGG 4: VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNDTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD	19

1. INTRODUKSJON

Alle som er engasjert i Røde Kors har et felles ansvar for å utvikle en kultur preget av gjensidig respekt, både for de vi er til for, våre frivillige, tillitsvalgte, medlemmer og ansatte.



Miljøplakaten

Miljøet i Røde Kors skal preges av **respekt, åpenhet, tillit og inkludering.**

I Røde Kors bidrar alle til et godt miljø ved å:

- snakke med hverandre – ikke om hverandre
- skille sak og person – det er lov å være uenig
- selv ta tak i situasjoner som ønskes endret på en konstruktiv og hensynsfull måte
- dele informasjon og være lojal mot beslutninger



I alle organisasjoner oppstår det vanskelige saker, også i Røde Kors. Dette kan variere fra alvorlige saker som krever politianmeldelse, til saker som beror mer på uenighet og personkonflikter. Menneskers opplevelse av alvorlighetsgrad kan variere, og det er viktig for Røde Kors at alle meldinger om vanskelige saker tas på alvor. Eksempler på vanskelige saker kan være brudd på vedtekter, etiske retningslinjer og bestemmelser, tyveri og underslag, overgrep og grenseoverskridende adferd, rasisme, mobbing, personkonflikter mellom aktive medlemmer og frivillige eller uprofesjonell oppførsel. Som en grunnregel skal alle meldinger eller mistanker om vanskelige saker tas tak i umiddelbart.

Ledere og tillitsvalgte har et spesielt ansvar for å sikre god organisasjonskultur. Dersom det utvikler seg en negativ organisasjonskultur eller kritikkverdige forhold, har ledere og tillitsvalgte en plikt til å ta tak i dette og eventuelt be om hjelp.

Røde Kors skal bidra til et trygt miljø for alle som er i kontakt med organisasjonen. Ingen skal føle utrygghet når de deltar på aktiviteter i Røde Kors-regi. Vi har nulltoleranse for rasisme og diskriminering, mobbing og ekskludering, grenseoverskridende adferd, seksuell trakassering og maktovergrep. Alle som opplever å bli møtt med fordommer eller negative holdninger basert på hvem man er eller identifiserer seg som oppfordres på det sterkeste til å si ifra. Vårt arbeid med å bygge en inkluderende kultur i organisasjonen er avhengig av at vi får vite, slik at vi kan forhindre at det skjer igjen. Ved å varsle om slike hendelser blir vi som organisasjon et bedre sted å være – og vi skal kontinuerlig jobbe for at terskelen for å si ifra er lav nok. Det skal være derfor være en lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold, og Røde Kors skal være ryddig og pålitelig i håndteringen av disse. Alle som sier ifra om slike forhold skal bli godt ivare tatt av organisasjonen og være trygge på at informasjonen som gis behandles konfidensielt.

Formålet med denne veilederen er å tydeliggjøre hvordan man skal gå frem dersom man ønsker

å varsle om kritikkverdige forhold i Røde Kors, samt beskrive hvordan man skal håndtere slike varsler som frivillig leder eller tillitsvalgt. Arbeidsmetoden som fremgår av denne veilederen skal også benyttes når vi håndterer kritikkverdige forhold uten at vi har en konkret varsler, men hvor ledere observerer eller blir gjort oppmerksom på saker som må håndteres.

2. HVA ER KRITIKKVERDIGE FORHOLD?

Kritikkverdige forhold kan være lovbrudd, brudd på interne regler eller retningslinjer, på etiske normer eller annen kritikkverdig atferd. Det er ikke mulig å ha en utfømmende liste over hva som er kritikkverdige forhold, men det kan for eksempel være:

Eksempler på kritikkverdige forhold

Trakassering og mobbing

Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting. Trakassering kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse, må den være av en viss alvorlighetsgrad for at den skal falle inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende handlingene derimot skjer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

Seksuell trakassering

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering inkluderer verbal, ikke-verbal og/eller fysisk kontakt som spenner fra misforståtte spøker/kommunikasjon, til utpressing, voldtekt og andre seksuelle handlinger.

Seksuelle overgrep

Seksuelle overgrep defineres som enhver seksuell krenkende eller annen uanstendig atferd, seksuell handling eller seksuell omgang som fornærmede ikke har samtykket i, eller er blitt presset eller manipulert til å ta del i.

Seksuell trakassering kan også være seksuelt overgrep.

Diskriminering

Diskriminering er det samme som forskjellsbehandling. Bakgrunnen for at noen blir diskriminert, kan være kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder.

Bruk av sosiale medier på tvers av prinsipper

Sosiale medier som Facebook, Twitter, Instagram, Youtube og Snapchat har endret måten vi kommuniserer på og brukes av privatpersoner til å kommunisere, til nyhetsformidling, markedsføring, politiske ytringer og offentlig informasjon.

Frivillige eller tillitsvalgte i Røde Kors opptrer på vegne av organisasjonen og skal derfor ikke komme med uttalelser som går på tvers av Røde Kors sine prinsipper på sosiale medier.

Negativ organisasjonskultur

Det kan utvikle seg en negativ organisasjonskultur med for eksempel uetisk atferd, baksnakking, intern humor som virker ekskluderende, grov språkbruk og sladder. Det kan være personer som får lov til å opptre manipulerende, som bryter taushetsplikt eller situasjoner der straffbar atferd skjules på grunn av vennskap. Det kan oppstå ulykker i aktivitet som dysses ned eller det kan skje at noen kommer med falske varslinger for å styrke sin egen situasjon.

Økonomisk mislighold

Økonomisk mislighold kan være situasjoner der personer bruker sin posisjon i Røde Kors til egen vinning og som skader Røde Kors. Det være seg bruk av Røde Kors-biler til privat bruk, oppstart av konkurrerende virksomhet, tyveri av penger fra Røde Kors-kontoer eller at Røde Kors-eiendeler blir skadet uten at dette meldes.

Alkohol eller annen rus

Sosiale arrangementer i Røde Kors skal være inkluderende for alle som er med, og det er et mål at så mange som mulig vil delta. I slike sammenhenger kan konsum av alkohol og konsekvensene av inntak virke ekskluderende og oppleves som ubehagelig for noen. Røde Kors ønsker at alkohol skal nytes med måte på arrangementer i regi av organisasjonen. Arrangementer for barn og unge er totalt rusfrie. Når man er i frivillig tjeneste skal man ikke drikke alkohol.

Bruk av våpen

Frivillige, tillitsvalgte og ansatte i Røde Kors skal ikke tillate skytevåpen i Røde Kors sine aktiviteter, bygninger, installasjoner eller fremkomstmidler. Når det gjelder bruk av våpen henviser vi i sin helhet til «Bestemmelse for samhandling med personer/personell med skytevåpen».

3. SENTRALE DEFINISJONER

Varsler

Den som varsler om et mulig kritikkverdig forhold.

Dersom du varsler på vegne av en annen person, er det den du varsler på vegne av som er varsler i saken.

Omvarslede

Den eller de varselet omhandler.

Anonym varsling

Man varsler uten å oppgi noen personopplysninger eller kontaktinformasjon, dette som begrenser muligheten for å undersøke saken nærmere. Det er ikke alle forhold man kan varsle anonymt om, se pkt 4.1.

Konfidensiell behandling av varsel

Identiteten til varsleren, den/de det varsles om og øvrige opplysninger i saken skal ikke gjøres kjent for flere enn nødvendig og ikke uten at dette er avtalt med de som omfattes av varselet.

Kontradiksjon

Et prinsipp som i en konfliktsituasjon innebærer at den eller de som får anklager mot seg, har rett til å komme med korrigerende motyttringer. Ingen skal kunne dømmes uten at de først får mulighet til å uttale seg om saken og gjøre seg kjent med beskyldningene som er rettet mot dem.

4. HVA GJØR DU DERSOM DU ØNSKER Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I RØDE KORS?

4.1 VARSLING

Varsling er en måte å rapportere om forhold som kan være ulovlige, uetiske eller som er i strid med Røde Kors sitt regelverk. Varsling kan skje til styrer eller ansvarlige valgte ledere i ulike organisasjonsledd, til ansatte ledere i lokalforeninger og i distriktsledd, og til varslingsportalen i Norges Røde Kors. Dersom du er leder og selv vil varsle, varsler du til din nærmeste leder.

Alle kan varsle både i og utenfor organisasjonen. På bakgrunn av hendelser eller meldinger om hendelser, kan alle organisatoriske ledd i Røde Kors selv ta initiativ til å varsle om hendelser eller enkeltpersoner. Tillitsvalgte kan ofte motta varsler eller betroelser, og skal på bakgrunn av sin rolle melde saker videre til det aktuelle organisasjonsleddet.

Varslingsportalen til Norges Røde Kors finner du her:

[Varslingsportalen](#)

Det er HR-enheten som administrerer varslingsportalen på vegne av generalsekretæren.

Anonyme varsel

Den som varsler, har rett til å være anonym. Varsler må da om mulig informeres om at saken blir vanskeligere å undersøke og utredning av saken mer utfordrende enn hvis varsler oppgir navn og kontaktinformasjon. Dersom det varsles anonymt og det ikke er andre holdepunkter enn varslers egne utsagn (f.eks. at flere varsler om samme forhold), vil det ikke være mulig for omvarslede å ta stilling til det som blir presentert. Hensynet til kontradiksjon kan da ikke oppfylles, og det blir vanskelig å gå videre med saken.

Det er allikevel viktig å kunne ha åpning for anonyme varsler for å kunne avdekke alvorlige forhold som det ellers ikke hadde blitt varslet om. Varselet vil også kunne brukes som tilleggsinformasjon til andre varsler, og dermed styrke andre saker.

Anonymitetshensynet må vike dersom mottaker av varselet blir gjort kjent med at et lovbrudd skal ha blitt begått, som for eksempel trakassering, seksuell trakassering eller seksuelt overgrep. Her vil vilkåret om kontradiksjon være absolutt, og saken kan ikke tas videre anonymt.

4.2 FREMGANGSMÅTE FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

- Hvis du er komfortabel med det, så gi beskjed til den det gjelder. Noen ganger kan saken løse seg ved at personen blir gjort oppmerksom på forholdet.
- Hvis du ikke er komfortabel med å ta det opp med personen det gjelder, ta kontakt med din nærmeste leder eller andre ledere du har tillit til i Røde Kors for en samtale. Ta gjerne med deg en støtteperson. Lederen din kan evt. hjelpe deg med å finne en støtteperson. Beskriv situasjonen og det som har skjedd. Alternativt kan du sende et skriftlig varsel.
- Skriv gjerne ned i forkant av samtalen det som har skjedd, slik at det blir lettere for deg å fortelle.
- Vurder om du vil anmelde forholdet til politiet. Røde Kors vil også vurdere politianmeldelse på selvstendig grunnlag.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i lokalforeningen, eller opplever at lokalforeningen ikke tar tak i saken, kan du kontakte distriktskontoret ved daglig leder eller distriktsleder. Ta gjerne med en støtteperson. Du kan be distriktsleder/daglig leder om hjelp til å finne en støtteperson. Beskriv situasjonen og det som har skjedd. Alternativt kan du sende et skriftlig varsel.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i distriktet, eller opplever at disse ikke tar tak i saken, kan du varsle til Norges Røde Kors i varslingsportalen.

4.3 HVA GJØR DU DERSOM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELLE OVERGREP I RØDE KORS?

- Det er viktig at du oppsøker nærmeste overgrepsmottak. [Her kan du finne ditt nærmeste overgrepsmottak](#). Du kan også ringe legevakten 116 117 for å få vite hvor du skal dra. Overgrepsmottakene tilbyr medisinsk hjelp og rådgivning. Du trenger ikke henvisning og tilbudet er gratis. Du får hjelp uavhengig av om du ønsker å politianmelde overgrepet eller ikke. Enkelte mottak har åpent hele døgnet. Kontakt overgrepsmottaket så raskt som mulig. Vent med å dusje/vaske kroppen og legg klærne du hadde på deg i tørre poser.
- Om du ønsker å anmelde forholdet, oppfordres du til å kontakte nærmeste politistasjon så raskt som mulig. Ring politiets fellesnummer 02800 om du vil snakke med noen i politiet. Du kan også kontakte politiet via [Tips politiet – Politiet.no](#), men da får du ikke svar med en gang. Hvis du er usikker på om du vil anmelde forholdet eller av ulike årsaker ikke ønsker å snakke med politiet, er det likevel viktig at du oppsøker nærmeste overgrepsmottak for legeundersøkelse.
- Følg Røde Kors' retningslinjene for varsling av forholdet. Se punkt 4.2.

5. HVORDAN HÅNTERE KRITIKKVERDIGE FORHOLD I RØDE KORS

5.1 FREMGANGSMÅTE FOR HÅNTERING AV VARSLER

Den som er ansvarlig for at et varsel følges opp, kan utpeke andre enn seg selv til å gjennomføre utredning av saken, avhengig av sakens karakter. De samme kravene til konfidensialitet og rettmessig saksbehandling vil uansett gjelde.

Alle forhold som blir varslet, vil bli behandlet konfidensielt. Identiteten til varsleren vil være kjent bare for den/de som mottar og behandler varselet, med mindre annet er eller blir avtalt med den som varsler.

Innledende undersøkelse

Når en sak mottas må det gjøres en vurdering av om man har nok informasjon om saken til å avgjøre om den skal behandles som et varsel om mulig kritikkverdig forhold eller om saken skal behandles i linja i henhold til vanlig prosedyre. Denne vurderingen gjøres av den som mottar saken. Dersom det er behov for mer informasjon kan man gjøre en innledende undersøkelse før man beslutter videre prosess. I den enkelte sak må det vurderes om det er behov for grundigere undersøkelse for å kunne konkludere på dette.

Informasjon som framkommer i en innledende undersøkelse skal dokumenteres.

For å håndtere varsler om kritikkverdige forhold på en hensiktsmessig måte, er følgende overordnede punkter viktig:

- Ta tak i varselet tidligst mulig og alltid først direkte med den/de som var
- Avgjør om det er du eller andre som best håndterer saken. Om du ikke er den rette til å håndtere saken eller trenger støtte, løft saken til nærmeste frivillige/ansatte leder.
- Ha den fysiske sikkerheten og ivaretagelsen av de berørte som en førsteprioritet.
- Ivareta alltid de berørtes personvern – ikke del informasjon unødvendig og alltid kun med de berørtes tillatelse.
- Skill mellom fakta og egen opplevelse av situasjonen.
- Vis respekt og omsorg også for de som blir anklaget. Lytt alltid til alle parter i saken. Det kan være flere årsaker til at situasjonen har eskalert.
- Lag logg og dokumenter saksgangen underveis (dato for når varselet kom inn, hva har skjedd underveis, møter som er avholdt, dialog, hvem har vært involvert, hvordan det ble håndtert og konkludert).

Saker som politianmeldes:

- Ved alvorlige hendelser som blir politianmeldt, søk råd hos politiet om hvordan saken bør behandles videre av Røde Kors
- Ved mistanke om økonomisk uregelmessighet/kriminalitet i en forening, skal politiet alltid varsles.
 - Det er distriktstyret v/styrets leder eller ansattlinjen som varsler politiet (tlf 02800).
- Vurder behov for intern varsling videre til Norges Røde Kors.
- Gjelder det seksuell trakassering/overgrep se pkt 4.3

- Vurder om den omvarslede kan/bør utelukkes fra aktivitet og suspenderes fra eventuelle verv i påvente av etterforskning. Se bestemmelser for utelukkelse, suspensjon og eksklusjon, som du finner på [Korsveiens side om lover og bestemmelser](#).

Retningslinjer for møte med den som varsler:

- Lag en plan før møtet basert på punktene under
- Informer om at vedkommende kan ta med seg en støtteperson i samtalen. Tilby uoppfordret hjelp til å finne frem til en støtteperson
- Sett rammer for møtet:
 - Ta personen/e godt imot og sett dere et sted dere kan snakke uforstyrret
 - Si det er satt av f.eks. 2 timer til møtet. Trenger dere mer tid, så avtaler dere dette
 - Oppgi at du er pliktig til å lage referat fra møtet. Dette gjøres for at varslingen skal bli dokumentert og at det skal bli riktig fremstilt for videre behandling. Referatet må godkjennes av den som varsler. Ingen vil ha innsyn i referat bortsett fra de som skal behandle saken. Få samtykke til dette før du går videre
 - Be personen begynne å beskrive hva som har skjedd
- Varsler kan ha vagt å være anonym. Dette vil imidlertid gjøre undersøkelse og utredning av saken mer utfordrende enn hvis varsler oppgir navn og kontaktinformasjon. Dersom det ikke er andre holdepunkter enn varslers egne utsagn (f.eks. at flere varsler om samme forhold), og varsler er anonym, vil det ikke være mulig for omvarslede å ta stilling til det som blir presentert. Hensynet til kontradiksjon kan da ikke oppfylles, og det blir vanskelig å gå videre med saken. Anonymitetshensynet må vike dersom mottaker av varselet blir gjort kjent med at et lovbrudd skal ha blitt begått, som for eksempel trakassering, seksuell trakassering eller seksuelt overgrep. Her vil vilkåret om kontradiksjon være absolutt, og saken kan ikke tas videre anonymt.
- Gjennomfør møtet:
 - Vær åpen, lyttende, undersøkende, ærlig og rolig
 - Still åpne spørsmål der du bruker formuleringer og spørsmål som *Fortell, Si mer om det, Hvordan og Hva*
 - Det er viktig å sjekke at du har forstått vedkommende riktig. Dette kan gjøres ved å gjenta den andres budskap, f.eks.: «Forstår jeg deg riktig når...» «Er det sånn at du oppfatter...»
 - Still spørsmål som vil gi deg innsikt i hva den andre føler og hvilke behov vedkommende har
 - Det er viktig å avdekke om det var vitner til hendelsen/e
 - Diskuter om politi bør varsles. Dette er vurderinger det er vanskelig å lage klare instruksjoner for da det er snakk om individuelle opplevelser. Finn ut sammen hva som kan være mest hensiktsmessig
- Fortell om videre prosess:
 - Referat renskrives og sendes varsler for godkjenning
 - Informer om at du må gjennomføre samtale med den andre parten. Begge parter må bli hørt for en ryddig og god prosess. Dette bør gjøres så fort som mulig

- Informer også om at det kan bli aktuelt å gjennomføre andre undersøkelser i saken, uten at du går i detalj om hva dette handler om
- Informer om at varslere og evt. støtteperson bare har innsyn i varslers egen forklaring
- Varsle styret om den pågående saken slik at styret kan gjøre vedtak om at den varselet gjelder tas ut av aktivitet eller verv dersom det er behov for det
- Slike saker skal behandles i første styremøte, så fortell når neste styremøte finner sted. Du skal bekrefte for begge parter når saken kommer opp. Husk! Er styret i lokalforeningen inhabilt på en eller annen måte, må saken tas til distriktsstyret
- Fortell at varslere får beskjed om sakens utfall når vedtaket er gjort
- Avslutt møtet og informer om at personen kan ta kontakt ved spørsmål eller andre behov

Kontakt med den varselet gjelder:

Etter at varselet er mottatt, er neste steg å ta kontakt med den personen som varsleren har navngitt i sin varsling. Ha klart for deg hva du skal si og hva målet med samtalen er.

Målet med første samtale med den som varselet gjelder, er å:

- Formidle innholdet i varslingen. Personen har krav på å vite hva innholdet i varslingen er.
- Fortelle at saken vil bli behandlet i styret og at vedkommende er tatt ut av aktivitet eller tillitsverv inntil saken er ferdig behandlet, dersom dette er tilfelle.
- Avtale et møtetidspunkt i nær fremtid der personen får innsyn i varslingen. Sett av tilstrekkelig tid til møtet.
- Informer om at vedkommende kan ta med seg en støtteperson i samtalen. Tilby uoppfordret hjelp til å finne frem til en støtteperson.

Retningslinjer for møte med den som varselet gjelder:

- Lag en plan før møtet basert på punktene under.
- Sett rammer for møtet:
 - Ta personen godt imot og sett dere et sted der dere er uforstyrret.
 - Informer om at det er satt av f.eks. 2 timer til møtet. Trenger dere mer tid, så avtaler dere dette.
 - Oppgi at du er pliktig til å lage referat fra møtet. Dette gjøres for at varslingen skal bli dokumentert og for at den skal bli riktig fremstilt for videre behandling. Referatet må godkjennes av den som varslert gjelder. Ingen vil ha innsyn i referat bortsett fra de som skal behandle saken. Få samtykke til dette før du går videre.
- Gjennomfør møtet:
 - Be personen lese gjennom varslingen. Varsel skal ikke presenteres direkte for omvarslende, men på en slik måte at nødvendig konfidensialitet ivaretas. Alle varsel skal behandles konfidensielt så sant ikke annet er avtalt med varslere. Hvis mulig kan man basere seg på flere kilder/holdpunkter, og skissere hva varselet gjelder uten å bryte konfidensialitet eller taushetsplikt.
 - Se om personen trenger en pause for å samle seg før dere går videre.
 - Be personen fortelle sin historie og hør hvordan han/hun stiller seg til det som er kommet frem.

- Vær åpen, lyttende, undersøkende, ærlig, rolig.
- Still åpne spørsmål der du bruker ord og formuleringer som: *Fortell, Si mer om det, Hvordan og Hva.*
- Det er viktig å sjekke at du har forstått vedkommende riktig. Dette kan gjøres ved å gjenta den andres budskap, f.eks.: «Forstår jeg deg riktig når...», «Er det sånn at du oppfatter...».
- Still spørsmål som vil gi deg innsikt i hva den andre føler og hvilke behov vedkommende har.
- Si noe om alvorlighetsgrad og om hvorvidt politiet er varslet.
- Fortell om den videre prosessen:
 - Referat renskrives og sendes den omvarselede for godkjenning.
 - Informer også at det kan bli aktuelt å gjennomføre andre undersøkelser i saken, uten at du går i detalj om hva dette handler om
 - Informer om at den omvarselede og evt. støtteperson bare har innsyn i referater og annen dokumentasjon som handler om egen forklaring
 - Behandlings tid: Informer om at saken skal behandles i styret og fortell når neste styremøte finner sted. Du skal bekrefte når saken kommer opp. Husk: Er styret i lokalforeningen inhabilt på en eller annen måte, må saken tas til distriktsstyret.
 - Ved saker som omhandler seksuell trakassering eller seksuelle overgrep, skal personen varslet gjeldes utelukkes fra aktivitet eller suspenderes fra tillitsverv inntil saken er ferdig behandlet.
- Avslutt møtet og informer om at personen kan ta kontakt ved spørsmål eller andre behov.

5.2 HÅNDTERING AV VARSLER SOM OMHANDLER SEKSUELL TRAKASSERING OG SEKSUELLE OVERGREP

Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er totalt uforenlige med verdiene til Røde Kors. Landsstyret har vedtatt egne bestemmelser for håndtering av seksuell trakassering og overgrep, se vedlegg 2. Bestemmelsene har som formål å sikre en profesjonell og tillitvekkende håndtering dersom noen blir utsatt for, observerer eller som tillitsvalgt blir gjort kjent med påstand om seksuell trakassering eller seksuelle overgrep.

Røde Kors' bestemmelser om seksuell trakassering og overgrep omfatter alle frivillige, medlemmer og tillitsvalgte i Røde Kors, se vedlegg 2.

Ledere i Røde Kors har et særlig ansvar for å forebygge seksuell trakassering og seksuelle overgrep, og å sette dette temaet på dagsorden. Det er styret med lokalforeningsleder i spissen som er ansvarlig for at alle aktiviteter drives i henhold til Røde Kors sine lover og bestemmelser. Det betyr at styret aktivt må forebygge ukultur som aksepterer seksuell trakassering, og iverksette nødvendige tiltak for å utvikle en kultur som er preget av gjensidig respekt mellom frivillige, tillitsvalgte og ansatte.

Ledere av den enkelte aktivitet har ansvar for å påse at de frivillige har nødvendig kompetanse og er egnet til å utføre aktiviteten de jobber med, se kommentarer til lovene §9.

Distrikt ved daglig ledere skal snarest mulig orienteres om saker som omhandler seksuell trakassering og overgrep. Daglig leder varsler videre til generalsekretær. Slike saker kan

være vanskelig å håndtere lokalt av mange grunner, og lokalforeningene har mulighet til å få bistand fra distriktsleddet til å håndtere saken. Generalsekretæren i Røde Kors skal ved behov sikre nødvendig støtte til de ulike organisasjonsledd for å løse saker som dette. Hvis en sak varsles direkte til distriktet eller nasjonalkontoret, skal lokalforeningsledelsen i gjeldende forening eller distriktsledelsen alltid informeres av leddet over. Videre saksgang skjer i samråd med ledelsen i det aktuelle ledd.

Saker om seksuell trakassering eller seksuelt overgrep er følsomt og vanskelig, og alle involverte skal være trygge på at saken vil bli behandlet konfidensielt.

I slike saker skal ledere i Røde Kors:

- Ved seksuelle overgrep: gi råd om hvor psykososial og medisinsk hjelp kan fås.
- Politianmelde saker når personer som er under 16 år blir utsatt for seksuelle overgrep eller seksuell trakassering. Den berørte og foreldrene skal da varsles.
- Vurdere politianmeldelse sammen med den berørte og hans/hennes foreldre, når personer i alderen 16 til 18 år blir utsatt for seksuelle overgrep eller seksuell trakassering.
- Dersom et barn i alderen 16 til 18 år blir utsatt for seksuelle overgrep fra en omsorgsperson, skal barnevernet involveres. Dersom det haster å varsle skal barnevernvakten kontaktes umiddelbart. Finn aktuelle barnevernvakt på [Barnevernvakten](#)

Lovene til Røde Kors hjemler i § 9 retten til å ekskludere medlemmer og suspendere tillitsvalgte når disse opptrer på en måte som anses å være til skade for Røde Kors. Ved mistanke om, eller ved domfellelse av, seksuell trakassering og/eller seksuelle overgrep som skjer i Røde Kors, skal den mistenkte/domfellede alltid utelukkes fra Røde Kors' aktiviteter og suspenderes fra eventuelle tillitsverv inntil saken er ferdigbehandlet av det ansvarlige organisasjonsleddet i Røde Kors, eller til dommen er ferdigsonet. I tilsvarende situasjoner, men hvor hendelsen(e) har skjedd utenfor Røde Kors, må det gjøres en vurdering på bakgrunn av alvorlighetsgrad og øvrig informasjon i saken, hvorvidt vedkommende skal utelukkes og suspenderes inntil saken er behandlet. Styret skal gjøre vedtak på utelukkelse og suspensjon uavhengig om personen ber om fratredelse fra verv eller ikke. Vedtaket skal si noe om hvor lenge suspensjonen gjelder.

Ved politianmeldelse skal den mistenkte utelukkes inntil saken er ferdig etterforsket. Dersom saken henlegges, forsvinner grunnlaget for en eventuell utestenging. Dersom det blir reist tiltale og vedkommende blir dømt, skal den domfellede utestenges inntil dommen er ferdig sonet. Det er fortsatt styret som tar beslutningen om vedkommende skal være i aktivitet.

Håndteringen av en situasjon knyttet til seksuell trakassering og overgrep skal følge prinsippene om ansvar, nærhet og likhet. Ved inhabilitet, kan saken behandles av distrikt eller sentralt. Styret i lokalforeningen er ansvarlig for all aktivitet i foreningen og skal påse at medlemmer, frivillige og tillitsvalgte opptrer i tråd med Røde Kors' lover og etter norsk lov.

Myndigheten til å suspendere tillitsvalgte fra verv, ligger i det overordnede organisasjonsleddet: Tillitsvalgte i en lokalforening kan suspenderes fra sine verv av distriktsstyret, mens tillitsvalgte i distriktsleddet og sentralt kan suspenderes av Landsstyret.

Et medlem som motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover, kan av Landsstyret ekskluderes som medlem.

6. MULIG UTFALL AV SAKER

Når saken er ferdig utredet, skal en konkludere, og bestemme seg for eventuell reaksjon eller avsluttes dersom ingen kritikkverdige forhold/brudd foreligger.

Innstilles det på en formell reaksjon (utelukkelse, eksklusjon) skal saken legges frem i det aktuelle organet lokalforeningsstyret, distriktsstyret eller landsstyret, alt ettersom på hvilket nivå det kritikkverdige forholdet har oppstått

6.1 UTFALL AV VURDERING AV KRITIKKVERDIG FORHOLD

Et utfall av en vurdering av et kritikkverdig forhold kan være at saken avsluttes uten konsekvenser. Dette vil typisk være når det er uklare saksforhold som ikke lar seg dokumentere, for eksempel der påstand står mot påstand og det ikke er andre forhold som kan gjøre at den ene versjonen av saken er mer sannsynlig enn den andre.

Det kan også være at det kritikkverdige forholdet ikke tilfredstiller alvorlighetsgraden som tilsier en sanksjon. For slike tilfeller kan det likevel være aktuelt å komme med en form for reaksjon, i form av en muntlig eller skriftlig advarsel. Dette er noe som brukes i arbeidslivet som en del av ulovfestet arbeidsrett, og kan selvsagt også gjøres innenfor organisasjonslivet. Dette følger også av Bestemmelser om utestengelse, suspensjon og eksklusjon pkt. 2.16. Vær likevel oppmerksom på at dette skal foregå i ordnede former. En muntlig irettesettelse/advarsel er mindre belastende å få enn en skriftlig. En skriftlig advarsel må være saklig og poengtert. Momenter som bør inngå er:

- Vise til saksgangen
- Vise til at forholdet ikke tilsier en sanksjon, men at forholdet likevel er adferd man ikke ønsker i Røde Kors, og at vedkommende derfor får en advarsel
- Advarselen er fortrolig og vil ikke bli kommunisert til andre
- Adferden må korrigeres/opphøre, ellers kan det senere bli aktuelt å ilegge en sanksjon

6.2 SANKSJONER

Vurdering av et kritikkverdig forhold kan ende med at man ønsker å ilegge en *sanksjon*. Sanksjonene vi har i Røde Kors, er iht. lover for Røde Kors § 9:

- Utelukkelse fra aktivitet
- Suspensjon fra tillitsverv
- Eksklusjon fra medlemskap

Det er vedtatt bestemmelser for hvordan man går frem ved ileggelse av sanksjoner. Disse finner du i vedlegg 3 til denne veilederen. Det er verdt å merke seg at selv om myndigheten til å ilegge sanksjoner noen ganger ligger til styret på «nivået oven» der det kritikkverdige forholdet har oppstått, så er det fornuftig at styret «nærmest» forholdet tar stilling til saken og anbefaler hvilken sanksjon som skal ilegges overfor det overordnede styret som skal behandle saken.

6.3 «VANDRERE» - REGISTRERING AV SANKSJONER

«Vandrere» er medlemmer som er utelukket fra aktivitet eller suspendert fra tillitsverv i en forening/distrikt for deretter å melde seg inn i naboforening/forening i et annet distrikt og fortsette aktiviteten der. Dette er en problematikk landsmøtet har vært opptatt av. Utelukkelses- og suspensjonsvedtak som fattes et sted i organisasjonen, skal derfor følges opp ved at slike vedtak gjøres gjeldende også alle andre steder. Er det gjort en vurdering av at man bør utelukkes fra aktivitet eller suspenderes fra et verv et sted, så kan man altså ikke starte med aktivitet eller arbeid som tillitsvalgt et annet sted. Den risikoen det medfører at vedkommende kan fortsette å opptre på en måte som går utover andre mennesker, simpelthen ved å bytte lokasjon, kan ikke aksepteres av Røde Kors. Får man som leder i Røde Kors kjennskap til at det foreligger et vedtak om utelukkelse/suspensjon et annet sted i organisasjonen, plikter man dermed å følge opp dette ved å la vedtaket få virkning også i sin egen del av organisasjonen.

Dette gjøres ved at det legges inn en merknad i vårt medlemssystem på de medlemmer, ledere og frivillige som har fått utelukkelse og/eller suspensjonsvedtak på seg. Vedtatte sanksjoner skal derfor meldes til daglig leder på distriktskontoret, som igjen melder dette videre til nasjonalkontoret ved enhet for Strategi og ledelsesstøtte. Dette gjøres i en kryptert e-post, merket konfidensielt. Det er kun vedtaket som skal oversendes. Vedtaket skal inneholde navn, type sanksjon samt tidsrom. Nasjonalkontoret sørger for at det blir en merknad i medlemssystemet så lenge sanksjonen gjelder. Denne merknaden er «usynlig», men dersom det registreres aktivitet i medlemssystemet på den det gjelder mens sanksjonen løper, vil det bli gitt et varsel som videreformidles til den aktuelle lokalforeninge/distriktsforeningen fra Nasjonalkontoret.

6.4 KOMMUNIKASJON RUNDT SANKSJONER

Hovedregel om kommunikasjon av ilagte sanksjoner

De samme hensyn gjør seg gjeldende, enten det gjelder kommunikasjon internt til andre Røde Kors-avdelinger, eller eksternt til samarbeidspartnere. Vurderingen er at Røde Kors som hovedregel kan informere om konsekvensen av ilagte sanksjoner (suspensjon, utelukkelse og eksklusjon) til de som det anses nødvendig for å kunne håndheve sanksjonen. Dette gjøres med en nøytral beskjed til relevant organisasjonsledd eller kontaktperson:

- Dersom det er eksklusjon det er snakk om, sier/skriver vi at vedkommende person ikke lenger er tilknyttet Røde Kors (og dermed ikke kan representere Røde Kors).
- Dersom det er suspensjon det er snakk om, sier/skriver vi at vedkommende person ikke lenger innehar verv (og dermed ikke kan representere Røde Kors).
- Dersom det er utelukkelse det er snakk om, sier/skriver vi at vedkommende person ikke lenger er frivillig i aktiviteten.

Både ved utelukkelse og eksklusjon kan det, dersom det anses hensiktsmessig, gis som tilleggsopplysning av vedkommende ikke kommer inn under Røde Kors' forsikringsordninger eller at vi kan gå god for at opplæring iht. egne krav er oppfylt.

Det må vurderes fra gang til gang hvem som formidler denne informasjonen. Dersom man er i tvil, kan man gjerne henvende seg til Nasjonalkontoret (ved enhet for Strategi og ledelsesstøtte) for råd om dette.

Mer om kommunikasjon internt

Internt kan det opplyses til en annen avdeling i Røde Kors om at en bestemt sanksjon er ilagt (altså

ekspisitt opplyse om at vedkommende f.eks. er ekskludert). Denne informasjonen skal i så fall gå kun til leder av den aktuelle avdelingen. Man skal rådføre seg med Nasjonalkontoret (ved enhet for Strategi og ledelsesstøtte) før man evt. gir slike opplysninger.

Mer om kommunikasjon eksternt

Røde Kors har på generelt grunnlag ikke noen plikt til å informere samarbeidspartnere om sanksjonering av medlemmer. Informasjon skal som nevnt kun gis dersom det dukker opp situasjoner der dette er nødvendig. Det er vedkommende som er ilagt en sanksjon som i utgangspunktet selv har ansvar for å si fra til parter vedkommende har kontakt med, at han/hun ikke lenger kan representere Røde Kors.

Det kan tenkes situasjoner der det er riktig å opplyse om at en konkret sanksjon er ilagt også til eksterne samarbeidspartnere. Dette vil typisk være der hensyn til tredjeparter gjør seg sterkt gjeldende, f.eks. ved eksklusjon som følge av dom for straffbare forhold som vold og overgrep. Man skal også her rådføre seg med Nasjonalkontoret (ved enhet for Strategi ledelsesstøtte) før man evt. gir slike opplysninger.

Samarbeidspartneres bruk av personer som har sanksjoner ilagt av Røde Kors

Når samarbeidspartnere så får opplysningen om at vedkommende ikke er tilknyttet Røde Kors eller ikke representerer Røde Kors, er det opp til disse å gjøre ytterlige vurderinger og velge om de likevel vil benytte seg av personene. Disse vurderingene har Røde Kors normalt sett ikke noe med. Det betyr at samarbeidspartnere kan benytte seg av for eksempel ekskluderte Røde Kors-ere i samme aksjon som Røde Kors Hjelpekorps deltar. Røde Kors kan imidlertid motsette seg at vedkommende har en rolle som innebærer at denne vil være i aktivitet under Røde Kors' ledelse (med mindre det også er andre eksterne med), eller har en rolle der vedkommende skal lede mannskaper fra Røde Kors. Utover dette er det opp til samarbeidspartnerne å gjøre ytterlige vurderinger.

7. TILBUD OM ETTERSAMTALE TIL INVOLVERTE PARTER

Alle distrikter i Røde Kors har personer med kompetanse i å gjennomføre samtaler med personer som er i, eller har vært gjennom en vanskelig og kritisk situasjon. Samtalene bidrar til at frivillige eller ansatte som har vært i en uønsket hendelse får ventilert sine opplevelser og får kunnskap og ferdigheter til å takle egne reaksjoner. Alle samtaleledere er bundet av taushetsplikt.

Vi er alle forskjellige og en situasjon kan være kritisk for en person, mens den oppleves som normal for en annen. Å ha behov for samtale er individuelt og bestemmes av den som opplever situasjonen. Det er derfor viktig at leder spør den enkelte om dette er noe personen kunne tenke seg.

Hvordan får du en samtale?

Ta kontakt med Beredskapsutvalget i lokalforeningen – disse er eiere av ettersamtaler. Eventuelt kan daglig leder i distriktene kontaktes for oversikt over ressurser med denne kompetansen. Om det føles for nært å ha samtale med noen fra eget distrikt, kan kontaktperson for ettersamtaler i HR-enheten ved nasjonalkontoret bidra med å finne ressurser i andre distrikter.

VEDLEGG 1: RELEVANTE RØDE KORS-LOVER SOM REGULERER KONFLIKTER OG HÅNDTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Både §§ 8, 9, 11 og 15 i Lover for Norges Røde Kors med kommentarer er relevante i denne sammenhengen.

§ 8.

8.1 Alle som deler foreningens grunnprinsipper (jf. § 1, annet ledd) kan være medlem i Røde Kors.

8.2 Medlemskap tegnes i lokalforening. Der det ikke er lokalforening, tegnes medlemskap i distriktet. Medlemskapet gjelder for nasjonalforeningen.

8.3 Medlemmer som har fylt 15 år har stemmerett på Røde Kors sine lovbestemte møter, og kan ha tillitsverv i Røde Kors sine organisasjonsledd, jf. § 7. For deltagelse på Røde Kors Ungdoms møter, og for delegater som representerer Røde Kors Ungdom på øvrige møter, gjelder aldersgrensen 13 til 30 år også for stemmerett.

8.4 Et medlem kan når som helst si opp sitt medlemskap. Medlemskapet opphører automatisk dersom kontingenten ikke er betalt. Landsstyret fastsetter utfyllende bestemmelser om medlemskap og kontingent.

8.5 Landsstyret kan stille krav til medlemmer og frivillige for å kunne utføre bestemte oppgaver eller aktiviteter i de enkelte organisasjonsleddene.

8.6 Styret i lokalforeningen eller distriktsforeningen der en aktivitet hører hjemme, er ansvarlig for at aktiviteten drives i henhold til lover, bestemmelser og retningslinjer i Røde Kors. Styret har også ansvar for at den som leder en aktivitet gjør en vurdering av om en frivillig har den nødvendige kompetansen og egnetheten til å utføre aktiviteten vedkommende ønsker å være frivillig i før den frivillige starter i aktiviteten.

§ 9:

9.1 En frivillig som ikke har den nødvendige egnetheten som kreves for å være frivillig i en aktivitet kan utelukkes fra å være frivillig. Det samme gjelder for en frivillig som motarbeider Røde Kors' formål eller prinsipper, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover, eller som opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors. Avgjørelsen om utelukkelse fra aktivitet tas av styret i det organisasjonsleddet, jf. § 7, som har ansvaret for den aktuelle aktiviteten. Et utelukkelsesvedtak kan gjelde spesifikke aktiviteter eller all frivillig aktivitet, og gjelder i hele nasjonalforeningen. Utelukkelsesvedtaket avgrenses til en bestemt tidsperiode, men maksimalt 2 år. En utelukket kan søke om å få bli frivillig på nytt etter utløpet av utelukkelsesperioden. Søknaden behandles av organisasjonsleddet som vedtok utelukkelsen. Det kan fattes nytt vedtak om utelukkelse når et utelukkelsesvedtak utløper.

9.2 En tillitsvalgt som motarbeider Røde Kors' formål eller prinsipper, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover, eller som opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors, kan suspenderes fra tillitsverv inntil neste årsmøte eller valgmøte. Tillitsvalgte i lokalforeningene suspenderes av

distriktsstyret. Tillitsvalgte i distriktsforeningene og nasjonale tillitsvalgte suspenderes av landsstyret.

9.3 Et medlem eller en frivillig som motarbeider Røde Kors' formål eller prinsipper, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover, eller som opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors, kan av landsstyret ekskluderes. Eksklusjon omfatter både medlemskap og frivillig aktivitet i Røde Kors, og gjelder i hele nasjonalforeningen.

9.4 Utelukkelse, suspensjon og eksklusjon kan benyttes alene eller samtidig. Vedtak om utelukkelse og suspensjon kan ankes, jf. § 15.

§ 11:

11.1 Det enkelte organisasjonsledd, jf. § 7, er alene ansvarlig for de forpliktelser det har påtatt seg. Det respektive styret er ansvarlig for forvaltning og kontroll av sitt organisasjonsledd.

11.2 Fratrer leder eller nestleder i valgte styrer, råd, og komiteer før valgperioden er ute, skal styret, rådet eller komiteen, dersom det er beslutningsdyktig, konstituere en ny leder eller nestleder eller sørge for valg av ny leder eller nestleder, med mindre valget kan utstå til neste årsmøte.

11.3 En person som er ansatt i et organisasjonsledd eller en bedrift/virksomhet som et organisasjonsledd eller dets styre har ansvaret for, kan ikke velges til styremedlem, rådsmedlem eller årsmøtedelegat i det aktuelle organisasjonsleddet. En ansatt som gjennom sitt arbeidsforhold har ansvar for arbeid i et organisasjonsledd en selv ikke er ansatt i, kan heller ikke ha tillitsverv i dette organisasjonsleddet

11.4 Landsstyret vedtar bestemmelser om habilitet for tillitsvalgte, medlemmer og ansatte i Røde Kors.

11.5 Flertallet av styrets medlemmer og ett varamedlem må være fylt 18 år.

VEDLEGG 2: BESTEMMELSER OM SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP

Vedtatt 21.06.2015

Røde Kors skal bidra til et trygt miljø for alle som er i kontakt med organisasjonen. Alle som er engasjert i Røde Kors har et felles ansvar for å utvikle en kultur preget av gjensidig respekt, både for frivillige, ansatte og for våre deltakere.

Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er totalt uforenlig med Røde Kors sine verdier.

Trakassering på grunn av kjønn er definert som uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som virker eller har som formål å krenke en annens verdighet. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den som oppmerksomheten rammer.

Seksuelle overgrep defineres som enhver seksuell krenkende eller annen uanstendig atferd, seksuell handling eller seksuell omgang som fornærmede ikke har samtykket i eller er blitt presset eller manipulert til å ta del i.

Personer som er mistenkt for seksuell trakassering eller seksuelt overgrep kan på eget initiativ fratre sine verv, alternativt oppfordres til å fratre sine verv i organisasjonen inntil saken er ferdig behandlet og endelig avgjørelse er fattet.

Den som er mistenkt for seksuell trakassering eller seksuelle overgrep, skal alltid utelukkes fra aktivitet eller suspenderes fra stillingsverv inntil saken er ferdigbehandlet av det ansvarlige organisasjonsledd i Røde Kors eller til dommen er ferdig sonet.

Når personer under 16 år blir utsatt for seksuelle overgrep eller seksuell trakassering, skal foreldre varsles og saken skal politianmeldes.

Når personer under 18 år blir utsatt for seksuelle overgrep eller seksuell trakassering, skal foreldre varsles og det skal i fellesskap vurderes politianmeldelse.

Så lenge det er hensiktsmessig, håndteres alle saker etter ansvars-, nærhets- og likhetsprinsippene.

Generalsekretæren skal, ved behov, sikre nødvendig støtte til de ulike organisasjonsledd for å løse disse sakene.

VEDLEGG 3: BESTEMMELSER OM UTESTENGELSE, SUSPENSJON OG EKSKLUSJON

Vedtatt av landsstyret 8. februar 2019 sist revidert 10.09.21

1. Innledning

- 1.1 Røde Kors skal bidra til et trygt miljø for alle som er i kontakt med organisasjonen. Røde Kors er en organisasjon som jobber for mennesker i sårbare situasjoner, og det er viktig å sikre at ingen opplever utrygghet når de deltar på aktiviteter i Røde Kors-regi. Alle som er engasjert i Røde Kors har et felles ansvar for å utvikle en kultur preget av gjensidig respekt, både for våre deltakere på ulike arrangementer og aktiviteter, våre frivillige, tillitsvalgte og ansatte.
- 1.2 Denne bestemmelsen er utarbeidet med hjemmel i lovenes § 9. Lovenes § 9 hjemler tre ulike sanksjoner dersom man motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, opptre i strid med Røde Kors sine lover, eller opptre på en måte som anses til skade for Røde Kors:
 - Utelukkelse av frivillige fra aktivitet i inntil to år. Vedtak om utelukkelse gjøres av styret i det organisasjonsleddet som har ansvaret for den aktuelle aktiviteten.
 - Suspensjon av tillitsvalgte fra vervet den tillitsvalgte har, inntil neste årsmøte/valgmøte. Vedtak om suspensjon fra lokalt verv gjøres av distriktsstyret. Vedtak om suspensjon fra distriktsverv og nasjonalt verv gjøres av landsstyret.
 - Eksklusjon fra medlemskap i Røde Kors. Vedtak om eksklusjon fattes av landsstyret.
- 1.3 Formålet med disse bestemmelsene er å sikre lik og ryddig håndtering når det er mistanke om, eller bekreftelse på, forhold som innebærer en vurdering av eller et vedtak om utelukkelse, suspensjon eller eksklusjon.

2. Generelle bestemmelser

- 2.1 Initiativet til å undersøke om det foreligger forhold som kan føre til en sanksjon etter lovene § 9, kan komme på bakgrunn av varslinger / henvendelser fra enkeltpersoner utenfor styret i det aktuelle organisasjonsleddet (for eksempel deltagere og frivillige, men også utenforstående), eller fra styremedlemmene selv. I alle saker som handler om kritikkverdige forhold har styret som har saken plikt til å vurdere om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon er aktuelt. Røde Kors har en veileder for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold som skal følges når slike saker oppstår.
- 2.2 Vurderingstemaet er likt for alle tre sanksjoner, jfr. lovenes § 9: Utelukkelse/suspensjon/eksklusjon er aktuelt dersom man motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, opptre i strid med Røde Kors sine lover, eller opptre på en måte som anses til skade for Røde Kors. Både enkeltstående hendelser og/eller flere hendelser/adferd over tid kan medføre at kriteriet er oppfylt.
- 2.3 Ved vurderingen av om man har opptrådt «til skade» for Røde Kors, skal det særlig legges vekt på hvordan opptreden har berørt andre mennesker, enten det er våre deltakere på ulike arrangementer og aktiviteter, våre frivillige, tillitsvalgte eller ansatte.
- 2.4 Eksempler på forhold som kan anses som «til skade» for Røde Kors, er: Trakassering eller mobbing av frivillige, tillitsvalgte, deltagere eller ansatte over tid, offentlige ytringer og ytringer på sosiale medier som inneholder grovt krenkende eller trakasserende utsagn, atferd som diskriminerer ut

fra etnisk bakgrunn, kjønn, seksualitet eller tro, økonomisk utroskap, narkotika-, seksual-, vinnings- eller voldslovbrudd, opptreden i strid med lovlige fattede vedtak i organisasjonen, medlemskap i organisasjoner som oppfordrer til lovbrudd eller har formål som går helt på tvers av Røde Kors' prinsipper (f.eks. rasisme eller annen diskriminering). Dersom forholdet har tilknytning til tjeneste i Røde Kors, er terskelen lavere for at for det skal anses som «til skade» for Røde Kors.

2.5 Medlemmer og frivillige i Røde Kors som driver virksomhet som

- konkurrerer med Røde Kors' virksomhet
- eier et selskap som konkurrerer om oppdrag med Røde Kors, eller
- lønner andre Røde Kors-frivillige til å delta i et selskap som tar betalt for oppdrag som ellers gjøres i Røde Kors

kan være å anse som virksomhet som er «til skade» for Røde Kors. I hvilken grad konkurransen påvirker Røde Kors negativt skal tillegges vesentlig vekt i vurderingen.

2.6 Alle vedtak og all saksbehandling i saker om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon skal være skriftlig og iht. personvernlovgivningen. Slike saker skal behandles så raskt som mulig av organisasjonsleddet som har myndighet til å fatte vedtak.

2.7 Saker som gjelder mulig utelukkelse/suspensjon/eksklusjon må behandles med varsomhet, klokskap og konfidensialitet, slik at man ikke påfører de involverte partene ytterligere ulemper. Slike saker er en stor belastning for alle involverte, og det er viktig at belastningen gjøres så liten som mulig.

2.8 Den som får en utelukkelses-/suspensjons-/eksklusjonssak mot seg, skal gis varsel om saken og begrunnelse for denne, og gis mulighet til å forklare seg skriftlig innenfor en frist på 3 uker og før vedtak fattes i saken. Pga. hensynet til kontradiksjon skal den som får en slik sak mot seg få innsyn i alle relevante, faktiske forhold som vil bli presentert for det styret som skal ta stilling til saken. Dersom den som får en slik sak mot seg kommer med nye opplysninger i sitt tilsvarende, skal styret som behandler saken be om at de/den som har meldt eller varslet kommenterer de nye opplysningene.

2.9 Styret som skal ta stilling til en sak om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon skal ha innsyn i all saksdokumentasjon. De/den som melder eller varsler om forhold som gir bakgrunn for en sak om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon, har bare rett til innsyn i sin egen forklaring. Vedkommende har adgang til å supplere denne forklaringen.

2.10 Den som får en utelukkelses-/suspensjons-/eksklusjonssak mot seg informeres om vedtaket i saken innen 2 uker etter at det er fattet, og det skal opplyses om eventuell ankemulighet. Dersom det er vedtatt en sanksjon, skal det opplyses om varigheten for sanksjonen

2.11 Informasjon om avgjørelsen i en sak om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon gis ellers til den eller de personer og instanser innen Røde Kors som saken direkte angår (herunder varsler/melder).

2.12 Vedtak om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon fører til at vedkommende får en merknad i medlemssystemet. Det er det organet som har gjort vedtaket som har ansvaret for å melde dette inn til nasjonalkontoret, som håndterer dette iht. til regelverk knyttet til personvern og taushetsplikt. Merknaden blir stående i medlemssystemet så lenge sanksjonen gjelder.

2.13 Ved mistanke om straffbare handlinger skal fornærmede oppfordres til å vurdere politianmeldelse i tillegg til at saken meldes internt i Røde Kors. Det berørte organisasjonsleddet i

Røde Kors skal også vurdere politianmeldelse dersom fornærmede ikke gjør dette selv. Dersom Røde Kors selv er fornærmet i saken, for eksempel ved økonomisk utroskap, skal forholdet alltid anmeldes. Det enkelte organisasjonsledd skal alltid vurdere om det er nødvendig å utelukke eller suspendere umiddelbart hvis noen har begått eller er mistenkt for å ha begått en alvorlig forbrytelse.

- 2.14 Personer som blir mistenkt eller dømmes for seksuell trakassering eller seksuelle overgrep, skal alltid umiddelbart både utelukkes og suspenderes fra aktivitet og tillitsverv inntil saken er endelig avgjort. Ved mistanke eller dom knyttet til andre straffbare forhold skal også umiddelbar utelukkelse/suspensjon vurderes. Ved henleggelse skal Røde Kors alltid vurdere personens egnethet på selvstendig grunnlag.
- 2.15 I hastesaker knyttet til tilståelse eller mistanke om seksuell trakassering eller overgrep eller er håndtering beskrevet i bestemmelser for håndtering av seksuell trakassering og seksuelle overgrep i Røde Kors.
- 2.16 Dersom saksbehandlingen konkluderer med at det ikke er aktuelt med en sanksjon etter lovene, kan det likevel gis en reaksjon i form av en muntlig eller skriftlig advarsel.

3. Utelukkelse fra tjeneste/aktivitet

- 3.1 Frivillige kan utelukkes fra tjeneste/aktivitet i Røde Kors lokalt, i distrikt eller på nasjonalt nivå. Utelukkelse vedtas av styret i det organisasjonsleddet som har ansvaret for den aktuelle tjenesten/aktiviteten. Slik utelukkelse kan ikke vare lengre enn 2 år om gangen, og etter disse to årene skal saken vurderes av styret på nytt.
- 3.2 Før vedtak om eventuell utelukkelse, skal det gjøres en vurdering av behovet for umiddelbar utelukkelse, som varer frem til selve utelukkelsessaken er avgjort.
- 3.3 Før vedtak om utelukkelse, bør man konferere med det råd hvor aktiviteten hører hjemme. Ved behov kan man også innhente råd og veiledning fra overordnet ledd i organisasjonen.
- 3.4 Avgjørelsen kan ankes skriftlig innen fire uker fra vedtaket er gjort kjent for den som utelukkes. Avgjørelsen kan ankes til nærmeste overordnede organisasjonsledd for endelig behandling. Se pkt. 6 for nærmere regler om anke.
- 3.5 Et utelukkelsesvedtak kan gjelde spesifikke aktiviteter eller all frivillig aktivitet, og gjelder i hele nasjonalforeningen, jfr. lovene punkt 9.1..
- 3.6 Utelukkelse fra aktivitet har ikke innvirkning på medlemsrettigheter, dersom den frivillige også er medlem.

4. Suspensjon fra tillitsverv

- 4.1 Tillitsvalgte kan suspenderes fra sine tillitsverv for resten av valgperioden. Tillitsvalgte i lokalforeningene kan suspenderes av distriktsstyret. Tillitsvalgte i distriktene og Norges Røde Kors kan suspenderes av landsstyret.
- 4.2 En lokalforening kan innstille til distriktsstyret at en tillitsvalgt i lokalforeningen suspenderes, men

distriktsstyret kan også suspendere uten forutgående innstilling fra lokalforeningen. På samme måte kan en distriktsforening innstille til landsstyret at en tillitsvalgt på distriktsnivå suspenderes, men landsstyret kan også suspendere uten forutgående innstilling fra distriktet.

Før vedtak om suspensjon, kan man konferere med det styret/rådet hvor den tillitsvalgte har sitt verv.

- 4.3 Avgjørelser fra distriktsstyret kan ankes skriftlig til landsstyret innen fire uker fra vedtaket er bekjentgjort. Avgjørelser fra landsstyret kan ikke ankes. Se pkt. 6 for nærmere regler om anke.

Suspensjon fra tillitsverv har ikke innvirkning på andre verv enn de(t) saken gjelder, og har heller ikke innvirkning på øvrige medlemsrettigheter.

5. Eksklusjon av medlemmer

- 5.1 Landsstyret kan ekskludere medlemmer. I vurderingen av innstilling om eksklusjon skal hensynet til våre deltagere, tillitsvalgte og frivillige alltid vektlegges først. Samtidig skal prinsippet om at Røde Kors er en organisasjon som er inkluderende og åpen for alle hensyntas i vurderingen.
- 5.2 Eksklusjon er den mest inngripende sanksjonen som kan gis i Røde Kors. Det kreves derfor alvorlige forhold for at eksklusjon kan vedtas.
- 5.3 Et medlem som vet at han/hun får en eksklusjonssak mot seg, skal ikke kunne melde seg ut for å unngå eksklusjon. Tidligere medlemmer kan derfor ekskluderes fra medlemskap for forhold som kan knyttes til den tid vedkommende har vært medlem.
- 5.4 Lokalforeningsstyrer og distriktsstyrer kan innstille at et medlem skal ekskluderes. Landsstyret kan også ekskludere uten forutgående innstilling fra et annet organisasjonsledd. Dersom innstilling om eksklusjon kommer fra et lokalforeningsstyre, kan landsstyret be distriktsstyret uttale seg om innstillingen. Denne uttalelsen skal i så fall følge saken ved behandling i landsstyret.
- 5.5 Saker om eksklusjon av medlem legges frem for landsstyret etter innstilling fra generalsekretæren.
- 5.6 Landsstyrets avgjørelser om eksklusjon kan ikke ankes.
- 5.7 Et eksklusjonsvedtak er ikke tidsbegrenset, og gjelder for alle deler av Røde Kors. Personer som er ekskludert som medlemmer fra Røde Kors er samtidig automatisk utelukket fra all aktivitet i organisasjonen.

6. Anke over avgjørelser om suspensjon fra verv og utelukkelse

- 6.1 Avgjørelser om suspensjon og utelukkelse kan ankes av den som har blitt suspendert eller utelukket. Anken skal begrunnes. Vedtak om suspensjon og utelukkelse som er fattet i landsstyret kan ikke ankes.
- 6.2 Anke har ikke oppsettende virkning, dvs. at utelukkelsen/suspensjonen løper også under behandlingen av anken.

- 6.3 Anken skal skje skriftlig. Det skal sendes en kopi av anken til det organisasjonsledd som har fattet avgjørelsen.
- 6.4 Ankeinstansen har adgang til å innhente ytterligere opplysninger som kan ha betydning for saken, men skal uten unødig opphold og helst på sitt første møte ta anken opp til behandling og avgjørelse. Avgjørelsen meddeles både den som har anket avgjørelsen og det organisasjonsleddet som fattet avgjørelsen som har blitt anket.

VEDLEGG 4: VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

En del av ansvaret ved å være frivillig leder i Røde Kors, er å få til god kommunikasjon med alle du og teamet ditt samarbeider med. Det finnes en workshop som heter «Den nødvendige samtalen». Her får du en god anledning til å få kunnskap om og trene på god kommunikasjon. Dersom du skal ha en nødvendig samtale som du opplever som vanskelig, kan det være lurt å ta en titt på denne workshopen. Du finner den på kurssidene på Korsveien.