



Veileder for håndtering og varsling av  
kritikkverdige forhold i Røde Kors

# Frivillige og tillitsvalgte

## INNHOOLD

<b>1. INTRODUKSJON .....</b>	<b>2</b>
<b>2. HVA ER KRITIKKVERDIGE FORHOLD? .....</b>	<b>2</b>
<b>3. HVA GJØR DU DERSOM DU ØNSKER Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I RØDE KORS?.....</b>	<b>4</b>
3.1 VARSLING .....	4
3.2 RETNINGSLINJER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD .....	5
3.3 HVA GJØR DU DERSOM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELLE OVERGREP I RØDE KORS? .....	5
<b>4. HVORDAN HÅNTERE VARSLING OM KRITIKKVERDIG FORHOLD? .....</b>	<b>6</b>
4.1 RETNINGSLINJER FOR HÅNTERING AV VARSLER.....	6
4.2 HÅNTERING AV VARSLER SOM OMHANDLER SEKSUELL TRAKASSERING OG SEKSUELLE OVERGREP.....	8
<b>5. TILBUD OM ETTERSAMTALE TIL INVOLVERTE PARTER .....</b>	<b>10</b>
<b>VEDLEGG 1: RELEVANTE RØDE KORS-LOVER SOM REGULERER KONFLIKTER OG HÅNTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD .....</b>	<b>11</b>
<b>VEDLEGG 2: BESTEMMELSER OM SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP .....</b>	<b>13</b>
<b>VEDLEGG 3: BESTEMMELSER OM UTESTENGELSE, SUSPENSJON OG EKSKLUSJON .....</b>	<b>14</b>
<b>VEDLEGG 4: MILJØPLAKATEN .....</b>	<b>18</b>
<b>VEDLEGG 5: VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD .....</b>	<b>19</b>

## 1. INTRODUKSJON

I Røde Kors ønsker vi en organisasjonskultur som er preget av at vi<sup>1</sup>:

- Snakker med hverandre – ikke om hverandre
- Skiller sak og person – det er lov å være uenig
- Viser interesse for andres områder og er lojal mot beslutninger
- Tar hensyn, viser respekt og omsorg for hverandre
- Gir ærlige og konstruktive tilbakemeldinger til hverandre

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.

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. Det skal være 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 ivaretatt 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 uttømmende liste over kritikkverdige forhold, fordi hver enkelt sak er unik, men vi lister her opp noen eksempler:

### 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

---

<sup>1</sup> Miljøplakaten. Se vedlegg 3.

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.<sup>2</sup>

### 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<sup>3</sup>.

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 opptre 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, grovt språkbruk og sladder. Det kan være personer som får lov til å opptre manipulerende, som bryter taushetsplikt eller situasjoner der straffbare 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

---

<sup>2</sup> Arbeidstilsynet.no

<sup>3</sup> Ligestillingsloven §13

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 «Bestemmelser om skytevåpen og samhandling med bevæpnet politi».

Vurderinger knyttet til om det som fremkommer i varslingen er å anse som kritikkverdig, er opp til den som mottar saken å gjøre en innledende undersøkelse på. I den enkelte sak må det vurderes behov for grundigere undersøkelse for å kunne konkludere på dette.

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

#### 3.1 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 ledere i de ulike organisasjonsledd, til ansatte ledere i lokalforeninger og i distriktledd, og til Norges Røde Kors.

I utgangspunktet bør saker løses i linjen, det vil si med involvering av nærmeste frivillig leder eller tillitsvalgt og eventuelt nærmeste leder i administrasjonen, dersom ansatte er involvert. Saker skal løses av frivillige når situasjonen gjelder forhold mellom frivillige. Ansatte kan bistå ved råd/veiledning, hvis ønskelig. Dersom situasjoner eskalerer eller ikke kan løses på laveste nivå, løftes saken til neste ledelsesnivå, og i siste instans til Landsstyret.

Alle forhold som blir varslet, vil bli behandlet konfidensielt. Den som varsler, har rett til å være anonym. Det vil imidlertid gjøre undersøkelse og utredning av forholdene enklere hvis vedkommende oppgir navn og kontaktinformasjon. Identiteten til varsleren vil da være kjent bare for den/de som mottar varselet, med mindre annet er eller blir avtalt.

Anonymitetshensynet må i noen tilfeller 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. Anonymiteten må i slike tilfeller vike, da den som blir anklaget for noe har rett til å imøtegå anklagen rettet mot seg.

Generalsekretæren vil kunne ta initiativ til å opprette en gruppe bestående av frivillige, tillitsvalgte eller ansatte som følger opp saken i organisasjonen avhengig av sakens karakter.

Om du vil varsle til Norges Røde Kors, kan du bruke følgende kanaler:

#### Post:

Norges Røde Kors ved generalsekretær

Postboks 1, Grønland, 0133 Oslo

Telefon via sentralbord:

+47 22054000 (Be om å bli satt over til enhetsleder HR)

E-post:

[varsling@redcross.no](mailto:varsling@redcross.no)

(Det er HR-enheten, i tillegg til generalsekretæren, som svarer på denne varslingskanalen. E-poster og informasjon som kommer hit, blir ikke delt videre uten at varslere er informert og har gitt tillatelse til dette).

### 3.2 RETNINGSLINJER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

**Her er Røde Kors' retningslinjer 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. Beskriv situasjonen og det som har skjedd.
- Skriv gjerne ned i forkant av samtalen det som har skjedd, slik at det blir lettere for deg å fortelle.
- Dersom forholdet er av alvorlig art, lever et skriftlig varsel til styret som beskriver det som har skjedd.
- Vurder om du vil anmelde forholdet til politiet
- 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. Beskriv situasjonen og det som har skjedd.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i distriktet, eller opplever at disse ikke tar tak i saken, kan du ta kontakt med Norges Røde Kors ved leder for HR-enheten eller ved å skrive til varslingstjenesten vår [varsling@redcross.no](mailto:varsling@redcross.no). Henvendelsen og videre saksgang i regi av Røde Kors, vil bli gjort i samråd med deg.

### 3.3 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](https://www.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 3.2.

## 4. HVORDAN HÅNDTERE VARSLING OM KRITIKKVERDIG FORHOLD?

### 4.1 RETNINGSLINJER FOR HÅNDTERING AV VARSLER

**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 det gjelder.
- 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 fornærmedes fysiske sikkerhet og ivaretagelse 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.
- Dokumenter saksgangen (dato for når varselet kom inn, hvordan det ble håndtert og konkludert)
- Ved alvorlige hendelser som blir politianmeldt, søk råd hos politiet om hvordan saken bør behandles videre i lokalforeningen
- Ved mistanke om økonomisk uregelmessighet/kriminalitet i en forening, skal politiet alltid varsles.
- Det er distriktsstyret v/styrets leder eller ansattlinjen som varsler politiet (tlf 02800).
- Vurder behov for intern varsling videre til Norges Røde Kors.
- Er det noe som gjør at lokale ledere eller ledere i ditt distrikt er inhabile eller har for tette bånd til saken, ta kontakt med Norges Røde Kors ved generalsekretær eller leder for HR-enheten. Du kan også skrive til varslingstjenesten vår [varsling@redcross.no](mailto:varsling@redcross.no) for råd og oppfølging.
- Vurder om den det varsles om kan/bør utelukkes fra aktivitet og suspenderes fra eventuelle verv i påvente av etterforskning. Se bestemmelser for eksklusjon, utestengning og suspensjon.

**Retningslinjer for møte med den som varsler:**

- Lag en plan før møtet basert på punktene under.
- 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.

- Varsler kan velge å være anonym. Det vil imidlertid gjøre undersøkelse og utredning av forholdene enklere hvis vedkommende oppgir navn og kontaklinformasjon. Identiteten til varsleren vil da være kjent bare av den som mottar varselet, med mindre annet er eller blir avtalt. I saker der det har kommet flere varsler på samme person, er det enklere å beholde anonymitet.
- 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 saken. 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.
- 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.
  - Diskuter om politi bør varsles. Dette er vurderinger som er vanskelig å lage klare instruksjoner til fordi det er snakk om individuelle opplevelser. Finn ut sammen hva som kan være mest hensiktsmessig.
- Fortell om videre prosess:
  - Referat renskrives og sendes varslere 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.
  - 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 beslutningen når vedtaket er gjort.
- Avslutt møtet og si 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 2 timer til dette møtet.
- Informer om at vedkommende kan ta med seg en støtteperson i samtalen.



### 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.
  - 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 for at den skal bli riktig fremstilt for videre behandling. Referatet må godkjennes av den som varsler saken. 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.
  - 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 varslet gjelder for godkjenning.
  - Behandlingstid: 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 inhabil på en eller annen måte, må saken tas til distriktsstyret.
  - Ved saker som omhandler seksuell trakassering eller seksuelle overgrep, skal personen varslet gjelder tas ut av aktivitet eller verv inntil saken er ferdig behandlet.
- Avslutt møtet og si at personen kan ta kontakt ved spørsmål eller andre behov.

## 4.2 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 i Røde Kors. 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<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Se vedlegg 2

Røde Kors' bestemmelser om seksuell trakassering og overgrep omfatter alle frivillige, medlemmer og tillitsvalgte i Røde Kors. Saker vedrørende seksuelle overgrep varsles alltid til generalsekretæren i Røde Kors.

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<sup>5</sup> de jobber med.

Distrikt ved daglig ledere skal snarest mulig orienteres om saker som omhandler seksuell trakassering og overgrep. 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 hovedkontoret, 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 den berørte og hans/hennes foreldre, når personer i alderen 16 til 18 år blir utsatt for seksuelle overgrep eller seksuell trakassering.

§ 10<sup>6</sup> i lovene til Røde Kors hjemler retten til å ekskludere medlemmer og suspendere tillitsvalgte når disse opptre 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, skal den mistenkte/domfelle 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. 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 domfelle 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

---

<sup>5</sup> Kommentarer til lovene § 9

<sup>6</sup> Vedlegg 1; Lover for Norges Røde Kors, § 10

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.

## 5. 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 krevende situasjon 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 Beredkapsutvalget 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 §§ 9, 10, 12 og 16 i Lover for Norges Røde Kors med kommentarer er relevante i denne sammenhengen.

### **§ 9.**

Medlemskap i Røde Kors er åpent for alle, uten diskriminering av noe slag, som deler foreningens formål (jf. kap I § 1, 2. ledd). Kun medlemmer har stemmerett på Røde Kors sine lovbestemte møter, og kan ha tillitsverv i Røde Kors sine organisasjonsledd, jf. § 7.

Landsstyret kan stille spesielle krav for å kunne utføre bestemte verv eller aktiviteter i de enkelte organisasjonsledd. Medlemskap tegnes i lokalforening og gir medlemskap i landsforeningen.

Der det ikke er lokalforening, tegnes medlemskap i distriktet.

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

### **Kommentarene til lovene § 9**

§ 9. Røde Kors er en medlemsorganisasjon. For å ha rettigheter som medlem, må den årlige kontingenten være betalt.

Dette er også en forutsetning for å delta og ha stemmerett på organisasjonens vedtektsfastsatte møter. Ifølge Røde Kors' frivillighetspolitikk, vedtatt på landsmøtet 2017, er medlemskap også en forutsetning for å være tillitsvalgt.

Landsstyret kan stille krav til medlemskap, utdannelse, kunnskap, egnethet og alder for å utføre bestemte tjenester eller verv i Røde Kors. Slike tjenester eller verv utføres frivillig og uten vederlag.

Styret i lokalforeningen er ansvarlig for at aktivitetene drives i henhold til lover og bestemmelser i Røde Kors. Den eller de som er valgt eller utpekt som leder(e) av den enkelte aktivitet har et særskilt ansvar for å påse at de frivillige har den nødvendige kompetansen og egnetheten til å utføre denne aktiviteten.

Siden medlemskap og tillitsverv er knyttet til betalt kontingent, kan en person både være medlem og ha tillitsverv i flere lokalforeninger, såfremt man har betalt kontingent til hver av disse lokalforeningene. Det påligger imidlertid den enkelte et særskilt ansvar å påse at habiliteten ivaretas i de ulike vervene.

Betydelige endringer i bestemmelser om medlemskap og kontingent skal drøftes med Det sentrale råd.

Alle organisasjonsledd i Røde Kors skal behandle medlemsopplysningene slik at de sikrer medlemmenes personvern. Landsstyret er ansvarlig for medlemsdatabasen til Røde Kors og kan gi andre organisasjonsledd tilgang til opplysninger om egne medlemmer.

### **§10:**

Et medlem som motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, 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 som medlem.

Hvis en tillitsvalgt opptrer på en måte som er til skade for Røde Kors eller opptrer i strid med Røde Kors sine lover eller Røde Kors-prinsippene, kan vedkommende suspenderes fra sine tillitsverv inntil neste årsmøte eller valgmøte. Tillitsvalgte i lokalforeningene kan suspenderes av distriktsstyret. Avgjørelsen kan ankes, jf. § 16. Tillitsvalgte i distriktene og Norges Røde Kors kan suspenderes av landsstyret.

Den som utøver tjeneste/aktivitet og som ikke oppfyller de kvalitets- og alderskrav som er satt av Landsstyret, jf. § 9, 2. ledd, kan utelukkes fra å utøve denne tjenesten/aktiviteten. Det samme gjelder for den som motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover eller som opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors. Slik utelukkelse kan ikke være lengre enn 2 år. Avgjørelsen om utelukkelse fra aktivitet tas av styret i det organisasjonsledd, jf. § 7, som har ansvaret for den aktuelle aktiviteten/tjenesten. Avgjørelsen kan ankes, jf. § 16.

### **§ 12:**

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.

Fratrer styreleder eller nestleder før tjenestetiden er ute, skal styret, dersom det fortsatt er beslutningsdyktig, konstituere ny leder eller nestleder (jf. 2. ledd) eller sørge for valg av ny leder eller nestleder, med mindre dette valget kan utstå til neste årsmøte.

Til et styre i Røde Kors sine organisasjonsledd, jf. § 7, kan ikke velges personer som er ansatt i virksomheter som dette styret har ansvar for. Ansatte kan heller ikke velges som årsmøtedelegat.

Landsstyret vedtar regler om inhabilitet for tillitsvalgte, medlemmer og ansatte i Røde Kors.

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

### **§ 16:**

Avgjørelser innenfor et organisasjonsledd, jf. § 7, kan ankes til nærmeste høyere ledd til avgjørelse. Landsstyret fastsetter nærmere ankeregler og ankeinstanser.

## 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 fratruke sine verv, alternativt oppfordres til å fratruke 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 tillitsverv 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 08.02.2019

Bestemmelsene er utarbeidet med hjemmel i lovenes § 10:

"Et medlem som motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, 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 som medlem.

Hvis en tillitsvalgt opptrer på en måte som er til skade for Røde Kors eller opptrer i strid med Røde Kors sine lover eller Røde Kors-prinsippene, kan vedkommende suspenderes fra sine tillitsverv inntil neste årsmøte eller valgmøte. Tillitsvalgte i lokalforeningene kan suspenderes av distriktsstyret. Avgjørelsen kan ankes, jf. § 16. Tillitsvalgte i distriktene og Norges Røde Kors kan suspenderes av landsstyret.

Den som utøver tjeneste/aktivitet og som ikke oppfyller de kvalitets- og alderskrav som er satt av Landsstyret, jf. § 9, 2.ledd, kan utelukkes fra å utøve denne tjenesten/aktiviteten. Det samme gjelder for den som motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, som opptrer i strid med Røde Kors sine lover eller som opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors. Slik utelukkelse kan ikke være lengre enn 2 år. Avgjørelsen om utelukkelse fra aktivitet tas av styret i det organisasjonsledd, jf. § 7, som har ansvaret for den aktuelle aktiviteten/tjenesten. Avgjørelsen kan ankes, jf. § 16."

### 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 Lovenes § 10 hjemler tre ulike sanksjoner dersom man motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, opptrer i strid med Røde Kors sine lover, eller opptrer på en måte som anses til skade for Røde Kors:
  - o 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.
  - o 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.
  - o Eksklusjon fra medlemskap i Røde Kors. Vedtak om eksklusjon fattes av landsstyret.
- 1.3 Formålet med disse bestemmelsene er å sikre klar og ryddig håndtering når det er mistanke om, eller bekreftelse på, kritikkverdige forhold som innebærer en vurdering av eller et vedtak om utelukkelse, suspensjon eller eksklusjon.

### 2. Generelle bestemmelser

- 2.1 Initiativet til saker om kritikkverdige forhold kan komme fra enkeltpersoner utenfor styret i det aktuelle organisasjonsleddet, 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 Vurderingskriteriet er likt for alle tre sanksjoner, jfr. lovenes § 10: Utelukkelse/suspensjon/eksklusjon er aktuelt dersom man motarbeider foreningens formål eller Røde Kors-prinsippene, opptrer i strid med Røde Kors sine lover, eller opptrer 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 fylt.
- 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 eller deltagere 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 i Røde Kors' tjeneste, 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).
- 2.5 Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er totalt uforenlig med Røde Kors' verdier, og Røde Kors har egne bestemmelser for varsling og håndtering av disse sakene.
- 2.6 Medlemmer og frivillige i Røde Kors som driver virksomhet som
- o konkurrerer med Røde Kors' virksomhet
  - o eier et selskap som konkurrerer om oppdrag med Røde Kors, eller
  - o 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.
- 2.7 Alle vedtak og all saksbehandling i saker om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon skal være skriftlig. Slike saker skal behandles så raskt som mulig av organisasjonsleddet som har myndighet til å fatte vedtak.
- 2.8 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.
- 2.9 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 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 om kritikkverdige forhold kommenterer de nye opplysningene.
- 2.10 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 kritikkverdige 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.
- 2.11 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.

- 2.12 Informasjon om avgjørelsen i en sak om utelukkelse/suspensjon/eksklusjon gis ellers til den eller de personer og instanser innen Røde Kors som saken angår (herunder varslar/melder).
- 2.13 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.
- 2.14 Ved mistanke om straffbare handlinger skal fornærmede oppfordres til å vurdere politianmeldelse i tillegg til at saken meldes internt i Røde Kors. 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.
- 2.15 Personer som er mistenkt eller dømt 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.

### **3. Utelukkelse fra tjeneste/aktivitet**

- 3.1 Frivillige kan utelukkes fra tjeneste/aktivitet i Røde Kors lokalt, i distrikt eller på landsplan. 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 om det i stedet er aktuelt å utelukke den frivillige på bakgrunn av spesielle krav som er stilt for å kunne utføre bestemte verv eller aktiviteter i de enkelte organisasjonsleddene, jfr. lovenes § 9 annet ledd.
  - 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 bekjentgjort. Avgjørelsen kan ankes til nærmeste overordnede organisasjonsledd, jfr. bestemmelser for anke, for endelig behandling.
- 3.5 Distriktsstyret kan også fatte vedtak om en tidsbegrenset utestengelse fra all aktivitet i regi av distriktet, etter innstilling fra det styret som fattet vedtaket lokalt. De samme kravene til vedtak gjelder som for vedtak i lokalforeningen.

### **4. Suspensjon fra tillitsverv**

- 4.1 Tillitsvalgte kan suspenderes fra sine tillitsverv inntil neste årsmøte eller valgmøte. 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.
- 4.3 Avgjørelser fra distriktsstyret kan ankes skriftlig til landsstyret innen fire uker fra vedtaket er bekjentgjort, jfr. bestemmelser for anke. Avgjørelser fra landsstyret kan ikke ankes.

## **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 ekskludering av medlem legges frem for landsstyret etter innstilling fra generalsekretæren.
- 5.6 Landsstyrets avgjørelser om eksklusjon kan ikke ankes.
- 5.7 I hastesaker (eksempelvis knyttet til en tilståelse eller mistanke om overgrep) er håndtering beskrevet i bestemmelser vedr. seksuell trakassering, og i veileder om taushetsklæring.
- 5.8 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.

## 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

## VEDLEGG 5: VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNDTERING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

### WORKSHOP: DEN NØDVENDIGE SAMTALEN

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.

### RELEVANT LITTERATUR OG VERKTØY

Følgende relevant litteratur og bestemmelser finner du på Korsveien:

- Lokalforeningshåndboka
- Lover for Røde Kors med kommentarer
- Frivillighetspolitikken
- Taushet og etikk-erklæringen for ansatte og frivillige i Røde Kors
- Bestemmelser for ulike styrer og råd
- Stillingsinstruksjoner for ansatte
- Bestemmelser for de ulike aktivitetene
- Bestemmelser for mangfoldsarbeid
- Bestemmelser om skytevåpen og samhandling med bevæpnet politi
- Bestemmelser for Røde Kors' arbeid med barn og unge
- Veilederen «Hvordan møte et barn som forteller om noe vanskelig»
  
- Opplæringstilbud på Korsveien: Se kurssidene på Korsveien.
  - Grunnkurs organisasjon
  - Grunnkurs ledelse
  - Kurs i dialog og konflikthåndtering
  - Gatemegling
  - Workshop: Team og samarbeid
  - Workshop: Bli gode sammen
  - Workshop: Den nødvendige samtalen