



Veileder

for håndtering av vanskelige og  
uønskede situasjoner i Røde Kors

## FORORD

Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er totalt uforenlig med Røde Kors verdier. Alle som er engasjert i Røde Kors har et felles ansvar for å utvikle en kultur preget av gjensidig respekt, både for våre frivillige, ansatte og for våre deltakere.

I denne veilederen finner du Røde Kors sine bestemmelser for hvordan krevende situasjoner skal håndteres, hva som forventes av lokalforeningen, hva slags støtte du kan få fra distriktet og fra Norges Røde Kors i slike saker.

Hovedmålgruppe for veilederen er lokalforeningsledelsen. Den belyser også ansvaret og samordningen mellom organisasjonsleddene i håndteringen av vanskelige saker.

Retningslinjer knyttet til håndtering av vanskelige situasjoner for ansatte er hjemlet i Arbeidsmiljøloven, og det er utarbeidet retningslinjer i Røde Kors for håndtering av vanskelige situasjoner også for ansatte. Dersom en uønsket situasjon oppstår hvor tillitsvalgte/frivillige og ansatte er involvert, krever dette godt samarbeid mellom ledelse både i den frivillige og ansatte delen av organisasjonen.

Vi håper denne veilederen vil være klargjørende og bidra til en god struktur i håndtering av vanskelige og uønskede situasjoner!

Oslo, mai 2016

Med hilsen

Sven Mollekleiv

President

## INNHOOLD

<b>FORORD .....</b>	<b>1</b>
<b>KAPITTEL1 – ORGANISASJONSLEDDENES ANSVAR I SAKER OM SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP .....</b>	<b>3</b>
1.1 ORGANISASJONSKULTUR .....	3
1.2 BEGREPSFORKLARING .....	3
1.3 ORGANISASJONSLEDDENES ANSVAR FOR Å HÅNDBERE SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP .....	4
1.4 LEDERS ANSVAR.....	4
1.5 HVA GJØR DU OM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELL TRAKASSERING? .....	5
1.6 HVA GJØR DU OM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELLE OVERGREP? .....	5
1.7 HVA GJØR DU OM DU OBSERVERER/HAR MISTANKE OM SEKSUELL TRAKASSERING ELLER SEKSUELLE OVERGREP? .....	6
<b>KAPITTEL 2 - HÅNDBERING AV VANSKELIGE SITUASJONER OG MISTANKE OM UREGELMESSIGHETER .....</b>	<b>6</b>
2.1 NEGATIV ORGANISASJONSKULTUR.....	7
2.2 MISTANKE OM UREGELMESSIGHET/KRIMINALITET .....	7
2.3 HÅNDBERING AV VANSKELIGE SITUASJONER .....	7
<b>KAPITTEL 3 – VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNDBERING AV KONFLIKT.....</b>	<b>8</b>
3.1 WORKSHOP: DEN NØDVENDIGE SAMTALEN.....	8
3.2 RESSURSGRUPPE SAMARBEIDSKULTUR OG KONFLIKTHÅNDBERING.....	8
3.3 RELEVANT LITTERATUR OG VERKTØY .....	9
<b>KAPITTEL 4 - HVA ER VARSLING OG HVORDAN HÅNDBERES DETTE I RØDE KORS? .....</b>	<b>10</b>
<b>VEDLEGG1: RELEVANTE RØDE KORS LOVER SOM REGULERER KONFLIKTER OG HÅNDBERING AV VANSKELIGE SITUASJONER.....</b>	<b>12</b>
<b>VEDLEGG 2: MANDAT FOR RESSURSGRUPPE SAMARBEIDSKULTUR OG KONFLIKTHÅNDBERING....</b>	<b>13</b>
<b>VEDLEGG 3: BESTEMMELSER SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP, VEDTATT 21.06.2015.....</b>	<b>14</b>

## KAPITTEL 1 – ORGANISASJONSLEDDENES ANSVAR I SAKER OM SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP

### 1.1 ORGANISASJONSKULTUR

Røde Kors skal bidra til et trygt miljø for alle som er i kontakt med organisasjonen. Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er totalt uforenlig med Røde Kors' verdier. Alle som er engasjert i Røde Kors har et felles ansvar for å utvikle en kultur preget av gjensidig respekt, både for våre frivillige, ansatte og for våre deltakere. Ledere i Røde Kors har et særlig ansvar for å forebygge seksuell trakassering og seksuelle overgrep, samt å sette dette tema på dagsorden. Ledere må være gode forbilder og rollemodeller. Landsstyret i Røde Kors har vedtatt egne bestemmelser om seksuell trakassering og overgrep som har som formål å sikre en profesjonell og tillitvekkende håndtering dersom du blir utsatt for, observerer eller som tillitsvalgt blir gjort kjent med påstand om seksuell trakassering eller seksuelle overgrep<sup>1</sup>. Alle saker skal av slik karakter skal behandles konfidensielt. Saker vedrørende seksuelle overgrep skal alltid varsles til generalsekretæren i Røde Kors v/Enhet for kvalitetssikring og internrevisjon, se kapittel 4.

### 1.2 BEGREPSFORKLARING

#### Hva er trakassering?

Det er trakassering når en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver eller sårende fleiping. Det er ofte ubalanse i styrkeforholdet, slik at den som blir trakassert har vanskelig for å forsvare seg. Det er ikke trakassering dersom to omtrent like sterke personer kommer i konflikt, eller når det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.

#### Hva er seksuell trakassering?

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 oppmerksomheten rammer. Seksuell trakassering inkluderer verbal, ikke-verbal og/eller fysisk kontakt som spenner fra misforståtte spøker/kommunikasjon, til utpressing, til voldtekt og til andre seksuelle handlinger.

#### Hva er seksuelle overgrep?

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

---

<sup>1</sup> Se vedlegg 3

### 1.3 ORGANISASJONSLEDDENES ANSVAR FOR Å HÅNDBERE SEKSUELL TRAKASSERING OG OVERGREP

Røde Kors' bestemmelser om seksuell trakassering og overgrep omfatter alle frivillige og tillitsvalgte i Røde Kors. § 10<sup>2</sup> i lovene til Røde Kors hjemler retten til å utelukke frivillige og suspendere tillitsvalgte når de opptrer på en måte som anses å være til skade for Røde Kors.

Ved mistanke om eller ved domfellelse i forbindelse seksuell med trakassering eller seksuelle overgrep, skal vedkommende alltid utelukkes fra aktivitet og suspenderes fra eventuelle tillitsverv inntil saken er ferdigbehandlet av det ansvarlige organisasjonsledd i Røde Kors, eller dommen er ferdigsonet. Unntaket til formell utelukkelse er dersom personen selv ber om å få fratre som frivillig i aktiviteten og fra sitt eventuelle verv.

Håndteringen av situasjon knyttet til seksuell trakassering og overgrep skal, så langt det lar seg gjøre, følge prinsippene om ansvar, nærhet og likhet. Det innebærer at det er styret i lokalforeningen som er ansvarlig for at aktivitetene drives i henhold til Røde Kors sine lover og bestemmelser.

Dette innebærer at myndigheten til å utelukke frivillige fra aktivitet ligger i det organisasjonsleddet som har ansvaret for aktiviteten.

Myndigheten til å suspendere tillitsvalgte fra verv, ligger i det overordnede organisasjonsleddet: Tillitsvalgte i 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.

### 1.4 LEDERS ANSVAR

Det er som nevnt styret og da særlig lokalforeningsleder som er ansvarlig for at aktivitetene drives i henhold til Røde Kors sine lover og bestemmelser. Men også ledere av den enkelte aktivitet har et særskilt ansvar for å påse at de frivillige har den nødvendige kompetansen og egnetheten til å utføre den aktiviteten<sup>3</sup> de jobber med.

Saker som omhandler seksuell trakassering/overgrep kan være vanskelig å håndtere lokalt av mange grunner, og lokalforeningen skal snarest mulig orientere distriktet ved daglig leder om saker knyttet til seksuell trakassering og overgrep. Lokalforeningen har mulighet til å få hjelp fra distriktsleddet og generalsekretæren i Norges Røde Kors skal ved behov sikre nødvendig støtte til de ulike organisasjonsledd for å løse saker. Hvis en sak varsles direkte til distriktet eller hovedkontoret, skal lokalforeningsledelsen i gjeldende forening alltid informeres av leddet over, og all videre saksgang skal skje i samråd med lokalforeningsledelsen.

---

<sup>2</sup> Vedlegg 1; Lover for Norges Røde Kors, § 10

<sup>3</sup> Kommentarer til lovene § 9

Følgende er viktig å huske på i møte med den fornærmede og den videre håndteringen:

- Lytt til den fornærmede og dann deg et bilde av det som er skjedd.
- Ved saker der den fornærmede kan være i fare, må dennes sikkerhet være førsteprioritet.
- Dersom seksuelt overgrep har skjedd, bør fornærmede få råd om hvor psykososial og medisinsk hjelp kan fås.
- 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.
- Gå i dialog med den som er anklaget/mistenkt for forholdet dersom fornærmede samtykker i det. Vis respekt og omsorg også for de som blir anklaget.
- Ved alvorlige hendelser som blir politianmeldt, anbefales det å søke råd hos politiet om hvordan saken skal behandles videre i lokalforeningen.

*Husk: Personer som enten er mistenkt eller er dømt for seksuell trakassering eller seksuelle overgrep skal alltid utelukkes fra aktivitet og suspenderes fra eventuelle tillitsverv inntil saken er ferdigbehandlet av det ansvarlige organisasjonsledd i Røde Kors eller dommen er ferdig sonet. Personen selv kan også be om å fratres som frivillig eller fra sitt verv midlertidig, inntil saken er ferdig behandlet.*

## 1.5 HVA GJØR DU OM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELL TRAKASSERING?

Saker om seksuell trakassering er følsomt og vanskelig, og du skal være trygg på at saken vil bli behandlet konfidensielt.

Under følger noen anbefalinger samt hva som er viktig å huske på å snakke om i møte med den du velger å betro deg til om trakasseringen:

- Hvis du tør - si ifra til den som trakasserer deg. Noen ganger kan det løse seg ved at personen blir gjort oppmerksom på at dere har ulike preferanser.
- Vurder om du vil anmelde forholdet.
- Ta kontakt med din nærmeste leder eller andre ledere du har tillit til i Røde Kors. Ta gjerne med deg en støtteperson. Informer om hendelsen. Be om råd.
- Avhengig av hvordan du opplever situasjonen, bør det leveres en skriftlig klage til styret.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i lokalforeningen kan du kontakte distriktskontoret ved daglig leder eller distriktsleder. Ta gjerne med en støtteperson. Informer om hendelsen. Be om råd.
- Ønsker du ikke å kontakte lokale ledere eller ledere i distriktet, kan du ta kontakt med Norges Røde Kors, v/Enhet for kvalitetssikring og internrevisjon, se kapittel 4. Henvendelsen og videre saksgang i regi av Røde Kors vil bli gjort i samråd med deg.

## 1.6 HVA GJØR DU OM DU BLIR UTSATT FOR SEKSUELLE OVERGREP?

Seksuelle overgrep er totalt uforenelig med Røde Kors' verdier. Vær trygg på at saken vil bli behandlet konfidensielt og i tråd med Røde Kors' bestemmelser.

Følgende er viktig å huske på etter et overgrep:

- Ta kontakt med voldtekstmottak. Der får du hjelp, og de vil i tillegg kunne informere deg om valg du kan ta; for eksempel å kontakte politiet og anmelde forholdet.
- Ta kontakt med din nærmeste leder, lokalforeningsleder eller andre ledere i Røde Kors du har tillit til. Ta gjerne med deg en støtteperson. Informer om hendelsen. Be om råd.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i lokalforeningen kan du kontakte distriktskontoret ved daglig leder eller distriktsleder. Ta gjerne med en støtteperson. Informer om hendelsen. Be om råd.
- Ønsker du ikke å kontakte lokale ledere eller ledere i distriktet, kan du ta kontakt med Norges Røde Kors, v/Enhet for kvalitetssikring og internrevisjon, se kapittel 4. Henvendelsen og videre saksgang i regi av Norges Røde Kors vil bli gjort i samråd med deg, samt innen de rammer en eventuell politianmeldt sak gir.

### 1.7 HVA GJØR DU OM DU OBSERVERER/HAR MISTANKE OM SEKSUELL TRAKASSERING ELLER SEKSUELLE OVERGREP?

- Ta kontakt med din nærmeste leder, lokalforeningsleder eller andre ledere i Røde Kors du har tillit til for å melde fra om det du har sett eller har mistanke om.
- Ønsker du ikke å kontakte ledere i lokalforeningen kan du kontakte distriktskontoret ved daglig leder eller distriktsleder.
- Ønsker du ikke å kontakte lokale ledere eller ledere i distriktet kan du ta kontakt med Norges Røde Kors, v/Enhet for kvalitetssikring og internrevisjon, se kapittel 4.
- Personene du kontakter er ansvarlig for den videre håndtering av saken.

## KAPITTEL 2 - HÅNDTERING AV VANSKELIGE SITUASJONER OG MISTANKE OM UREGELMESSIGHETER

Dette kapitlet ser på hvordan lokalforeningene skal håndtere saker som omfatter negativ organisasjonskultur, mistanke om økonomisk uregelmessighet/øvrig kriminalitet og håndtering av vanskelige situasjoner. § 10<sup>4</sup> i lovene til Røde Kors hjemler retten til å utelukke frivillige i aktivitet og suspendere tillitsvalgte når de opptrer på en måte som anses å være *til skade* for Røde Kors. Denne vurderingen gjøres i tråd med prinsippene om ansvar, nærhet og likhet. Dette innebærer at myndigheten til å utelukke frivillige fra aktivitet ligger i det organisasjonsleddet som har ansvaret for aktiviteten.

Myndighet til å suspendere tillitsvalgte fra verv, ligger i det overordnede organisasjonsleddet: Tillitsvalgte i lokalforening kan suspenderes fra sine verv av distriktsstyret, mens tillitsvalgte i distriktsstyret 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.

---

<sup>4</sup> Vedlegg 1; Lover for Norges Røde Kors, § 10

## 2.1 NEGATIV ORGANISASJONSKULTUR

Dersom det utvikler seg en negativ organisasjonskultur i foreningen, har styret en plikt til å ta dette spesielt opp og eventuelt be om hjelp. I utgangspunktet skal saker søkes løst i linjen, det vil si med involvering av nærmeste tillitsvalgte leder 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 situasjonen eskalerer eller ikke kan løses på laveste nivå, løftes saken til neste ledelsesnivå, og i siste instans til Landsstyret.

For å løse vanskelige situasjoner er det viktig at:

- saken tas opp tidligst mulig direkte med den det gjelder, eller med nærmeste frivillige/ansatte leder
- det skilles mellom sak og person. Det er viktig å skille mellom det som er sagt og gjort, og egen opplevelse av situasjonen.
- leder lytter til begge parter. Det kan være flere årsaker til at situasjonen har eskalert.

## 2.2 MISTANKE OM UREGELMESSIGHET/KRIMINALITET

Ved mistanke om økonomisk uregelmessighet/kriminalitet i en forening, skal politiet alltid varsles. Så lenge en sak er under etterforskning, er det viktig å huske på at mistenkte ikke er dømt.

Som lokalforeningsleder er det viktig å:

- samtale med politiet i forkant for å kvalitetssikre om og hva som bør være sjekket ut før man eventuelt går til en anmeldelse
- vurdere behov for intern varslings videre til Norges Røde Kors, se kapittel 4
- sørge for at den/de involverte blir ivaretatt på en god måte
- vurdere om den mistenkte kan/bør utelukkes fra aktivitet og suspenderes fra eventuelle verv i påvente av etterforskning
- tydeliggjøre overfor styremedlemmene om deres rolle og taushetsplikt i slike saker
- dokumentere saksgangen

Hvis lokalforeningene ikke har rutine for hvordan slike saker skal dokumenteres underveis og omtales i styremøter og protokolleres, er dette en god anledning til å tenke igjennom dette.

Tenk også godt igjennom hvem og hvordan saken eventuelt skal kommuniseres i media og internt i lokalforeningen.

## 2.3 HÅNDTERING AV VANSKELIGE SITUASJONER

Sterkt engasjement og eierfølelse til organisasjonen kan i noen tilfeller bli så sterk at organisasjonens beste kommer i skyggen. En relasjon kan bli vanskelig, oppleves fastlåst, enkelte ønsker ikke/vil ikke ha innblanding eller rettleiding fra styreleder, ansatte eller andre som bør kunne gi veiledning.

Før et møte der relasjonen oppleves fastlåst er det viktig at du:

- tar et mentalt skritt tilbake fra situasjonen
- når det er mulig – involver andre som kan bidra med sin kunnskap
- lager deg en handlingsplan for møtet – øv deg gjerne på det du skal si



I møter der hvor relasjonen oppleves fastlåst/vanskelig:

- Vær åpen, lyttende, undersøkende, ærlig, rolig.
- Vis empati ved at du setter deg i den andres sted og prøv å se med dennes øyne. Det er viktig å sikre at dere forstår hverandre underveis. Dette kan gjøres ved å gjenta den andres budskap, f.eks.: Forstår jeg deg riktig når... Er det sånn at du oppfatter...
- Det kan virke avvæpnende om du finner noe sant i det den andre personen sier, og gir anerkjennelse der det oppleves riktig.
- Still spørsmål som vil gi deg innsikt i hva den andre føler og hvilke behov vedkommende har.
- Hvis du får en verbal skyllebøtte – hva gjør du da? Evnen til å lytte til andre og gi uttrykk for egne følelser er nesten alltid nøkkelen til å løse så å si enhver konflikt.
- Hvis du finner noe virkelig positivt å si til den andre personen viser det at du respekterer den andre selv om dere er sinte på hverandre.
- Finn en liten ting dere kan bli enige om, bruk små steg – og bygg på dem.

## KAPITTEL 3 – VERKTØYKASSE FOR FOREBYGGING OG HÅNDERING AV KONFLIKT

Det beste er om man kan forebygge og løse konflikter på lavest mulig nivå. Ledere i organisasjonen har et ansvar for å bygge god organisasjonskultur.

### 3.1 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 her:

<https://norgesrdekors.sharepoint.com/Tjenester/Kurs%20og%20opplæring/Holde%20kurs/Sider/Tk-ledelse-den-nodvendige-samtalen.aspx>, hvis du leser dette online, eller ved å skrive inn adressen over i nettleseren din senere.

Har du kunnskaper om og i tillegg har øvd deg på god kommunikasjon, betyr det mye også når du kommer opp i en situasjon med andre i Røde Kors som kan oppleves som vanskelig. Kanskje er det du som neste gang må ta en samtale der en frivillig har handlet i strid med Røde Kors sine verdier?

Før gjennomføring av en vanskelig samtale kan det være lurt å følge stegene beskrevet i 2.3. Håndtering av vanskelige situasjoner.

### 3.2 RESSURSGRUPPE SAMARBEIDSKULTUR OG KONFLIKTHÅNDERING

For landsmøteperioden 2014-2017 er Ressursgruppe samarbeidskultur og konflikthåndtering opprettet. Gruppen består av frivillige som kan bidra i vanskelige saker og med konflikthåndtering. Gruppen ble opprettet første gang i 2011. Den skal bistå alle ledd i organisasjonen etter forespørsel fra det aktuelle organisasjonsleddet, eller fra

frivillige/tillitsvalgte/ansatte som ikke lykkes i å løse konflikter gjennom ordinære rutiner for konflikthåndtering<sup>5</sup>.

Gruppen har ikke vedtaksrett, men skal fungere som rådgiver for de ulike organisasjonsleddene.

Medlemmene i gruppen kan tilrettelegge for samtaler, lytte og komme med råd til partene. De skal ikke styre prosessene, ta stilling til konflikter eller selv løse saker. Det er viktig at partene selv eier utfallet av prosessen. Gruppens medlemmer kan også bidra med konfliktforebygging ved å være til stede på samlinger og ha opplegg som avklarer ulike roller i organisasjonen. Røde Kors' lover og Røde Kors-prinsippene skal til enhver tid være grunnlag for gruppens arbeid.

Det enkelte organisasjonsledd tar selv kontakt med gruppen for bistand. Send en mail til [konflikthandtering@redcross.no](mailto:konflikthandtering@redcross.no). For mer informasjon, se Korsveien under Hvem vi er: <https://norgesrdekors.sharepoint.com/HvemViEr/Organisasjonen%20v%c3%a5r/Organisasjonsutvikling/Sider/Ressursgruppe-konflikthandtering.aspx>

### 3.3 RELEVANT LITTERATUR OG VERKTØY

Følgende relevant litteratur og bestemmelser finner du på Korsveien:

- Lokalforeningshåndboka
- Lover for Røde Kors med kommentarer
- Frivillighetspolitikken
- Etikk- og taushetserklæring
- Bestemmelser for ulike styrer og råd
- Stillingsinstrukser for ansatte
- Bestemmelser for de ulike aktivitetene
- Bestemmelser for mangfoldsarbeid
  
- Opplæringstilbud på Korsveien:  
<https://norgesrdekors.sharepoint.com/Tjenester/Kurs%20og%20opplæring/Gå%20på%20kurs/Sider/default.aspx>
  - Grunnkurs organisasjon
  - Grunnkurs ledelse
  - Kurs i dialog og konflikthåndtering
  - Gatemegling
  - Workshop: Team og samarbeid
  - Workshop: Bli gode sammen
  - Workshop: Den nødvendige samtalen

---

<sup>5</sup> Vedlegg 2: Mandat for ressursgruppe samarbeidskultur og konflikthåndtering

## KAPITTEL 4 - HVA ER VARSLING OG HVORDAN HÅNTERES DETTE I RØDE KORS?

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.

Varsling til Norges Røde Kors' hovedkontor håndteres av Enhet for kvalitetssikring og internrevisjon som er organisert i generalsekretærens stab.

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 internrevisjonen med mindre annet er eller blir avtalt.

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

Du kan ta kontakt via post eller telefon. Ring da sentralbordet på 05003 og spør etter **internrevisjonen**. (Telefonnummeret fra utlandet er: + 47 22 05 40 00.) Postadresse finner du på nettsidene [www.rodekors.no](http://www.rodekors.no)

E-post Røde Kors varslingstjeneste: [hotline@redcross.no](mailto:hotline@redcross.no)

Les mer om varslingskanalen her: <https://www.rodekors.no/kontakt-oss/ekstern-varsling/>

Andre kanaler å kontakte ved behov:

[www.ung.no/overgrep/](http://www.ung.no/overgrep/)

[www.politi.no/](http://www.politi.no/)



## VEDLEGG1: RELEVANTE RØDE KORS LOVER SOM REGULERER KONFLIKTER OG HÅNTERING AV VANSKELIGE SITUASJONER

Både §§ 10, 12 og 16 i Lover for Norges Røde Kors med kommentarer er relevante i denne sammenhengen.

### §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.

### Kommentarer til lovene, § 10:

Ekskludering av medlemmer og suspensjon av tillitsvalgte, kan bare skje etter innstilling fra styret i det organisasjonsledd, se kommentarer til § 7, som vedkommende er underlagt. Kopi av innstillingen om ekskludering av medlemmer skal sendes distriktsstyret til orientering. Før sakene avgjøres skal den som saken angår, gis anledning til å komme med en skriftlig uttalelse. Avgjørelsen meddeles den eller de personer og instanser innen Røde Kors som saken angår.

I Røde Kors blir tillitsvalgte valgt og avsatt på landsmøtet, årsmøter eller valgmøter. Det skal således alvorlige forhold til før personer suspenderes fra sine tillitsverv etter § 10, 2. ledd. Ved anklage om særlig alvorlige forhold kan vedkommende midlertidig suspenderes fra sitt tillitsverv til saken er endelig avgjort.

Utelukkelse av noen fra tjeneste/aktivitet i Røde Kors kan foretas av styret i det organisasjonsledd, se kommentarer til § 7, som har ansvaret for den aktuelle tjenesten/aktiviteten. Før styret fatter vedtak om eventuell utelukkelse, skal respektivt råd (jf. lovenes §§ 22, 27 og 32) konfereres. Hvis vedkommende også er tillitsvalgt i Røde Kors, er det distriktsstyret eller landsstyret som eventuelt må suspendere personene fra sine tillitsverv etter § 10, 2. ledd.

En frivillig i Røde Kors som er beskyldt for forhold som er nevnt i denne paragrafen, må få anledning til å uttale seg om saken. Ved anklage om alvorlige forhold kan styret i det ansvarlige organisasjonsleddet utelukke vedkommende fra tjeneste/aktivitet til saken er endelig avgjort. Avgjørelsen meddeles den eller de personer og instanser innen Røde Kors

som saken angår. Avgjørelsen kan ankes av partene eller andre frivillige i Røde Kors med klageinteresse i saken. Avgjørelsen ankes til nærmeste overordnede organisasjonsledd, jf. retningslinjer for anke.

Etter § 10 er det opp til det enkelte organisasjonsledd som har sanksjonsmyndighet å vurdere konsekvensene av at tillitsvalgte eller frivillige har begått eller er mistenkt for å ha begått alvorlige forbrytelser, med mindre Landsstyret har besluttet at hendelsen alltid skal medføre utelukkelse eller suspensjon. Det enkelte organisasjonsledd skal alltid vurdere om det er nødvendig å utelukke eller suspendere vedkommende hvis noen har begått eller er mistenkt for å ha begått en alvorlig forbrytelse eller har opptrådt på en annen måte som kan være i strid med § 10.

Det er leder av aktivitetens sitt ansvar å påse at aktivitetene drives i henhold til de lover og regler som finnes i Røde Kors.

#### § 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 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: MANDAT FOR RESSURSGRUPPE SAMARBEIDSKULTUR OG KONFLIKTHÅNDTERING**

Ressursgruppe samarbeidskultur og konflikthåndtering er Røde Kors kompetansepool på samhandling, konflikthåndtering og konfliktløsning i Røde Kors.

Ressursgruppe samarbeidskultur og konflikthåndtering kan bistå alle frivillige ledd i organisasjonen etter forespørsel fra organisasjonsleddet.

I forebyggende konfliktarbeid kan ressursgruppen bidra overfor frivillige/tillitsvalgte/ansatte med opplegg om hvordan skape godt samarbeidsklima, god organisasjonskultur og avklaring om roller i organisasjonen.

Frivillige står fritt til å kontakte gruppens medlemmer som samtalepartner knyttet til samarbeidskultur og konflikthåndtering.

I konflikthåndteringssaker kan ressursgruppen bistå frivillige/tillitsvalgte/ansatte som ikke lykkes i å løse konflikter gjennom ordinære rutiner for konflikthåndtering. Dersom det er ansatte involvert i en konflikt skal gruppens involvering avklares med generalsekretæren.

### **VEDLEGG 3: BESTEMMELSER 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 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 adferd, 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 tillitsverv inntil saken er ferdigbehandlet av det ansvarlige organisasjonsledd i Røde Kors eller 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.

## 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