

Etiske retningslinjer i Norges kristelige studentforbund

Disse etiske retningslinjene bygger på Norges kristelige studentforbunds verdigrunnlag, vedtekter og andre vedtatte retningslinjer. Dette dokumentet er en sammenfatning av organisasjonens etiske praksis og regler, og gjelder for alle medlemmer og ansatte i Forbundet. Landsstyret har ansvar for å gå gjennom retningslinjene minst én gang i året og ved behov oppdatere dem.

Alle tillitsvalgte og ansatte skal signere retningslinjene når de tiltrer sine verv eller stillinger. Brudd på de etiske retningslinjene skal meldes til generalsekretær eller leder og kan medføre sanksjoner etter vurdering av bl.a. alvorlighetsgrad (se punkt 7)

Norges kristelige studentforbunds formål er å vekke og styrke kristen tro og identitet blant studenter, barn og unge, samle dem om arbeid for Guds rike, blant annet gjennom gudstjenesteliv, sosiale, politiske og kulturelle oppgaver til en felles innsats for fred, rettferdighet og likestilling.

1. Likeverd og inkludering.

Alle (evt. medlemmer og ansatte) i Forbundet skal vise respekt for alle mennesker, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, religion, seksuell legning, funksjonsevne, etnisk tilhørighet eller politisk ståsted. Forbundet skal ta avstand fra alle former for diskriminering, trakassering og annen mobbing. Samtidig skal Forbundet sørge for at alle medlemmer skal inkluderes i organisasjonen ved å blant annet ha tilgang til Forbundets møteplasser og arrangementer.

2. Respekt for andres integritet og grenser

Forbundet skal være en trygg organisasjon der hver enkelt integritet og grenser respekteres. Seksuell trakassering, seksuell overskridende adferd og seksuelle overgrep aksepteres ikke. Alle (evt. medlemmer og ansatte) tar dette på alvor og skal til enhver tid kjenne til og følge Forbundets retningslinjer, som er vedtatt av landsmøtet (Forbundets høyeste organ).

3. Rolleforståelse

Alle tillitsvalgte og ansatte er ansvarlig for sin påvirkningskraft og makt de har ovenfor andre medlemmer i og utenfor Forbundet. De skal ikke misbruke sin makt og de skal være bevisst på at man er et forbilde. Som forbilde er det viktig at tillitsvalgte skal være trygge å komme til, uansett situasjon. Samtidig skal ikke ansatte og andre utsette seg selv eller andre for fare når de utfører arbeid på vegne av Forbundet.

4. Habilitet

Hver enkelt som deltar i behandlingen av en sak i landsstyret, sekretariatet eller andre organer i Forbundet skal vurdere sin habilitet i saken. Samtidig må organet som behandler saken, vurdere andre medlemmer av organets habilitet. Har noen egen interesse eller et nært slektskap eller forhold til noen av

partene med en egen interesse for utfallet av saken, er man inhabil. Da skal man ikke delta i saken.

5. Representasjon

Ansatte og tillitsvalgte representerer Forbundet og er ansvarlige for sin opptreden på Forbundets arrangementer. De skal opprettholde tillitsansvaret sitt og omdømmet til Forbundet. Alle som er på reise for Forbundet skal opprettholde dette på reisen, og være kultursensitiv, følge internasjonale menneskerettigheter og besøkslandets gjeldende lover og regler.

6. Åpenhet og fortrolighet

Protokoller referat og vedtak skal som hovedregel være tilgjengelig for alle medlemmer i organisasjonen. Hvis ansatte og tillitsvalgte behandler saker som inneholder sensitiv informasjon skal organet vedta taushetsplikt for å sikre fortrolighet i saken.

7. Ved brudd på retningslinjene

Ved brudd på de etiske retningslinjene kan man melde ifra til generalsekretær eller leder. Opplever man det tryggere å varsle lokalforbundsleder eller andre ansatte eller medlemmer med tillitsverv, kan man varsle gjennom denne personen. Dersom ansatte eller tillitsvalgte bryter de etiske retningslinjene har de andre ansvar til å fatte vedtak om disiplinærtiltak. Mindre brudd kan sanksjoneres med muntlig eller skriftlig advarsel, utestengelse fra arrangement eller oppfordring til å gå av. Alvorlige brudd kan sanksjoneres med suspensjon eller annen ekskludering.

Bekreftelse for tillitsvalgte og ansatte

Jeg bekrefter ved å ha lest og forstått innholdet i Norges kristelige studentforbunds etiske retningslinjer.

Jeg forplikter meg herved å sette meg inn i og følge opp bestemmelser som evt. endres til enhver tid så lenge jeg sitter i mitt verv eller stilling. Jeg har nå et personlig ansvar for å følge opp Forbundets vedtekter og etiske retningslinjer på en best mulig måte og holde en oppførsel som er av høy etisk standard.

Ved kritikkverdige forhold skal jeg varsle og ikke dele fortrolig informasjon.

Tid og sted.

Signatur.

.....

Prosedyre ved brudd på etiske retningslinjer

Norges kristelige studentforbund skal være et trygt sted for alle medlemmer. Forbundet vil skape et målrettet arbeid for at seksuell overskridende adferd, seksuelle overgrep og seksuell trakassering ikke finner sted! Et hinder for trygge og inkluderende møteplasser kan være at andre medlemmer oppfører seg på en måte som skader, sårer eller truer medlemmer. Forbundets etiske retningslinjer regulerer hvilken oppførsel som ikke tolereres.

Dette dokumentet gir retningslinjer for Forbundet hvis et overgrep blir avdekket, og de formelle reaksjoner som skal tas når det er mistanke om eller / og bekreftet seksuell trakassering, seksuell overskridende adferd eller et seksuelt overgrep. Det skal varsles til generalsekretær eller leder.

Retningslinjene gjelder følgende forhold før, under og etter Forbundets arrangementer og aktiviteter:

Seksuelle overgrep: Ufrivillige seksuelle handlinger gjort av en person mot en annen i en relasjon av tillit eller tvang. Dette inkluderer seksuelle handlinger eller ytringer som en person med høyere alder og/eller mer makt gjør mot et barn eller ungdom som ikke forstår handlingene, ikke har nok erfaring eller kunnskap til å komme seg ut av det.

Grenseoverskridende seksuell adferd: Handlinger som bryter med de grenser en person har for å beskytte sin integritet. Dette kan være, men er ikke begrenset til, uønskede seksuelle tilnærmelser, oppfordring om seksuelle tjenester, verbal eller kroppslig atferd av seksuell natur som oppleves ydmykende og/eller invaderende. Inkluderer handlinger på nett og sosiale medier.

Seksuell trakassering: Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. I seksuell ligger at det spiller på kropp, kjønn og seksualitet. Oppmerksomhet omfatter både verbal og fysisk atferd og utgjør trakassering i det at oppmerksomheten fortsetter etter at fornærmede har gitt uttrykk for at det er uønsket. Seksuell trakassering inkluderer forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn/kjønnsidentitet og kan i de tilfeller betegnes som kjønnsmobbing.

Rutiner for den som mottar mistanke, melding eller anklage

1. Når du mottar et varsel, lytt nøye, bekreft det du har hørt og opptre rolig. Du kan gjerne ta notater under samtalen eller umiddelbart etter samtalen hvis det føles riktig. Informer om at alt personen forteller deg vil holdes fortrolig, men at du har plikt til å fortelle det videre til ledelsen. Hvis det er praktisk mulig, skal det være to til stede ved mottak av melding.

2. Kontakt generalsekretær og informer om situasjonen. Dersom saken gjelder generalsekretær, kan den som har mottatt mistanke, melding eller anklage kontakte leder. Kontakt aldri den som anklages!
3. Generalsekretær har ansvar for å kontakte foresatte og eventuelt barnevernet. Hvis den utsatte er under 18 år skal barnevern varsles. Forbindelse med foresatte bør skje i dialog med den utsatte.
4. Dersom du er den som avdekker et overgrep eller grenseoverskridende handling, skal du også:
 - a. Sikre situasjonen for den utsatte. Vurder om det er behov for akutt psykisk eller fysisk helsehjelp til den som er utsatt. Det er ditt ansvar å ivareta personen inntil andre ansvarspersoner overtar. Gi trygghet, slik at den utsatte opplever å bli trodd. Ta anklagen på alvor.
 - b. Varsle umiddelbart generalsekretær. Hvis dette ikke er mulig, kontakt leder.
 - c. Ved alvorlige overgrep skal generalsekretær bistå den utsatte med besøk til legevakt for fysisk og psykisk helsehjelp og for å sikre bevis.

Videre saksgang

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

Videre saksgang består av individuelle møter med de berørte partene for å få klarhet i hva som har skjedd, vurdering om forholdet skal politianmeldes og vurdering om forholdet skal få konsekvenser for den mistenkte.

1. Varsel mottas og undersøkes. Organisasjonen skal ikke etterforske, men få klarhet i om forholdet er et lovbrudd og om det skal anmeldes. I de fleste saker vil den utsatte få bestemme om hen ønsker at forholdet skal anmeldes. I særs grove tilfeller må organisasjonens ledelse vurdere om forholdet vil anmeldes selv om den utsatte ikke ønsker dette, for at politiet skal kunne sette i gang en etterforskning.
2. Hvis det som blir varslet om politianmeldes, skal ikke den det er varslet om bli kontaktet før politiet er ferdig med sin etterforskning. Dette for å sikre bevis og at politiet får første samtale med involverte parter. Unntak fra dette er behov for å suspendere eller ekskludere personer der vurderingen er at det stor fare for gjentagelse.
3. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning vil organisasjonsledelsen avgjøre hva som er videre konsekvenser for den mistenkte. Det oppnevnes kontaktpersoner for den utsatte og for den det er varslet om. Ledelsen kan også være behjelpelig med å opprette kontakt med hjelpeinstanser og med andre ressurser.
4. Det kan oppnevnes ressurspersoner for andre involverte og det tilstrebes god informasjonsflyt til de deler av organisasjonen der det er nødvendig. Kontakt- og ressurspersonene kan ikke ha tilknytning til eller interesser i den aktuelle saken.
5. Suspensjon: En tillitsvalgt eller et medlem med verv som blir anklaget, mistenkt eller anmeldt for alvorlig seksuell grenseoverskridende adferd eller overgrep vil som

hovedregel bli suspendert fra verv og oppgaver, inntil saken er avklart med politi, rettsinstans og i organisasjonen. Dette vil også gjelde deltakelse på arrangementer. Det er ledelsen som fatter vedtak om suspensjon og ekskludering etter disse retningslinjene. En slik avgjørelse vil stå inntil et nytt vedtak er fattet.

6. Når saken er ferdig behandlet i politi og rettsinstanser eller i de saker hvor det ikke foreligger en politianmeldelse, vil generalsekretær arrangere møter med alle berørte parter. Det er viktig at alle berørte parter får mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje. Det vil føres referat fra samtaler, og disse vil være hovedgrunnlaget for konklusjon i saken. Generalsekretær og leder konkluderer i saken når alle samtaler er sluttført.
7. Om personen det er varslet mot eller personen som har opplevd handlingen(e) det er varslet om ikke ønsker å forklare seg, vil generalsekretær og leder kunne konkludere på bakgrunn av de fakta de har i saken etter 6 måneder. I de saker hvor det ikke foreligger tilstrekkelig fakta i saken på grunn av manglende forklaring fra personen som har opplevd handlingene det er varslet om, vil saken bli henlagt. Varsler som blir henlagt vil bli oppbevart i opptil 5 år beroende på alvorlighetsgrad. Dette for at man eventuelt kan ta opp igjen saken om den endrer seg eller det kommer inn nye varsler om samme person.
8. Hvis generalsekretær og leder konkluderer at det er forekommet brudd på organisasjonens retningslinjer vil de i samme prosess vedta og iverksette sanksjoner etter vurdering av alvorlighetsgrad. Reaksjoner kan være alt fra skriftlig advarsel til utestengelse fra arrangementer til fratredelse fra verv. Dersom det stadfestes alvorlig brudd på Forbundets retningslinjer eller brudd på straffeloven kan det fattes vedtak om eksklusjon. Dette gjelder også om bruddene har skjedd utenfor Forbundet. Vedtak fattet kan ankes til styret.

Retningslinjer dersom den anklagede er ansatt i Forbundet

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

Oppfølging i etterkant

Slike saker kan være svært belastende for alle involverte parter og krever at organisasjonen gir god oppfølging i etterkant. Ressurspersonene som ble oppnevnt bør være tilgjengelige for de ulike partene også etter at konklusjonen er fattet. Organisasjonen skal også følge opp mottaker av varsel og andre involverte på en god måte.