



## **Nasjonale retningslinjer for varsling** **AKKS har nulltoleranse for all diskriminering og trakassering.**

### **§1 Formål**

AKKS skal jobbe aktivt for å forebygge og bekjempe trakassering og diskriminering på alle nivå i organisasjonen. Retningslinjene gjelder i den digitale sfæren, så vel som i den fysiske. Retningslinjene gjelder for håndtering av personalsaker og konflikter, mulig overtredelse av retningslinjer mot diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering, samt HMS.

Retningslinjene har som formål å gi forutsigbarhet i håndtering av sakene, sikre likebehandling av like saker, sikre vern for trakasserte og varslere, forhindre videre trakassering/konflikter samt sikre ivaretagelse av grunnleggende rettsikkerhet for den som anklages.

### **§2 Definisjoner**

Det viktigste kjennetegnet ved trakassering, herunder seksuell trakassering, er at oppførselen er uønsket, uopfordret eller fremsatt/gjennomført på en slik måte at den som blir trakassert har vanskelig for å si fra og/eller forsvare seg. Adferden kan være både verbal, ikke-verbal, digital og fysisk.

Diskriminering er at noen blir behandlet dårligere enn andre, uten at denne forskjellsbehandlingen er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Det spiller ingen rolle om hensikten med forskjellsbehandlingen er å diskriminere eller ikke.

Konflikt er noe som pågår over tid og hvor partene prøver å hindre hverandre i å få oppfylt sine behov. En strid eller sammenstøt. Partene har ulike verdier og prøver å gjøre dem gjeldende for hverandre.

HMS er en forkortelse for helse, miljø og sikkerhet, en fellesbetegnelse for det arbeidet som skal gjøres på den enkelte arbeidsplass for å forbedre arbeidsmiljøet samt å redusere skader på det ytre miljø, slik som forurensning.

### **§3 Hvem retningslinjene gjelder for**

Retningslinjene gjelder for alle som er tilknyttet AKKS: ansatte, instruktører, styremedlemmer og brukere av AKKS sine tilbud.

### **§4 Når gjelder retningslinjene**

Retningslinjene gjelder i alle situasjoner, til enhver tid, for all virksomhet som kan knyttes til eller forbindes med arbeid eller verv for AKKS. Retningslinjene gjelder alltid i relasjonen mellom de kategorier som nevnt i pkt. 3, samt overfor alle deltakere på aktiviteter.

### **§5 Behandling av saker om trakassering**

AKKS sin behandling av saker om diskriminering og trakassering, fremsatt i varsel eller fremkommet på annen måte, behandles etter oppsatte retningslinjer for håndtering av saker om diskriminering og trakassering.

Formålet med behandlingen er å forhindre videre diskriminering/trakassering, ivareta det psykososiale miljøet for alle personkategorier nevnt i pkt. 3., herunder legge til rette for at den lokale ledelsen kan sette i gang tiltak for å ivareta personer utsatt for trakassering. I den grad det er nødvendig for å ivareta det psykososiale miljøet, og saken ikke kan løses i en enighet mellom de involverte parter, skal varslingsutvalget ta stilling til anklagene om trakassering og samtidig vurdere eventuelle reaksjoner.

### **§6 Grunnprinsipper for behandlingen**

Ved behandling av mottatt informasjon om diskriminering/trakassering skal AKKS særlig legge til grunn følgende styrende prinsipper for behandlingen:

a) Konfidensialitet: Kun personer som har saklig grunn for å kjenne saken eller som er involvert i behandlingen av saken, enten som part eller saksbehandler, skal kunne få informasjon om sakens innhold.



b) Personvern: AKKS skal behandle personopplysninger i tråd med den til enhver tid gjeldende personvernlovgivning. Dokumenter (fysiske og elektroniske) skal etter at saken er ferdigbehandlet lagres forsvarlig og etter gjeldende lovverk.

c) Kontradiksjon: Se nærmere § 10

d) Objektivitet: Saken skal behandles uhildet og undersøkelser som eventuelt foretas skal gjennomføres upartisk.

### **§7 Ansvar for håndtering av mottatt informasjon om trakassering**

1. Varsler og informasjon om diskriminering og trakassering kan skje til alle ansatte i AKKS-systemet. Den som mottar varselet melder dette videre til daglig leder og/eller styreleder i sin lokalavdeling eller til det valgte nasjonale varslingsutvalget. Det er også mulig å melde inn varsel til daglig leder og/eller styreleder i AKKS Norge, dersom dette er ønskelig.

2. Ledelse eller andre som mottar en henvendelse, informasjon om eller varsel om diskriminering/trakassering, skal uten unødig opphold formidle henvendelsen til styreleder i sin lokalavdeling og oppfordre den som formidler informasjonen til selv å ta kontakt med styreleder. Varslingsutvalget og AKKS Norge skal alltid informeres om innkomne varsler. AKKS Norge gis dette i anonymisert form.

3. Lands-, sentral- og lokalstyrene skal utad og i organisasjonen fremstå som AKKS sitt varslingsmottak og har ansvar for at dette er kjent i organisasjonen.

### **§8 Ansvar for oppfølging av mottatt varsel eller informasjon om diskriminering og trakassering**

1. Varslingsutvalget har det overordnede ansvar for oppfølging av informasjon og varsler om diskriminering og trakassering.

2. Avhengig av varselets innhold og hvem som er involvert gjør den lokale styreleder en vurdering av hvordan og på hvilket nivå henvendelsen skal følges opp og håndteres. Dersom henvendelsen omhandler personer i sentrale verv eller stillinger skal Landsstyret alltid håndtere saken.

### **§9 Nærmere om håndteringen av varsel og informasjon om diskriminering og trakassering.**

#### **Omforente løsninger**

1. Den som håndterer et varsel skal uten unødig opphold opprette kontakt med den som har kommet med henvendelsen og nedtegne all relevant informasjon om saken. Hvis informasjonen gis av andre enn den som opplever seg diskriminert/trakassert, må den som håndterer saken ta kontakt med den som opplever seg diskriminert/trakassert for å nedtegne all relevant informasjon om saken. "Varsler" skal ha mulighet til å være anonym overfor den det er varslet mot, så langt det lar seg gjøre.

2. Den som håndterer et varsel skal uten unødig opphold opprette kontakt med den som skal ha stått bak diskrimineringen/trakasseringen og nedtegne dennes versjon av saken.

3. Med sikte på at eventuell pågående konflikt/diskriminering/trakassering skal opphøre, og at den som kan ha vært utsatt for diskriminering/trakassering skal sikres mulighet for å fortsette sin deltagelse, skal det søkes en omforent løsning mellom de involverte parter som ivaretar disse hensyn.

4. De involverte i saken må fra første kontakt med den som håndterer saken, og løpende underveis i prosessen, holdes orientert om hvordan saken videre håndteres.

5. Alle henvendelser med påstander skal nedtegnes. Det skal føres referat fra samtale med alle berørte.

### **§10 Saker der omforente løsninger ikke oppnås**

1. Hvis en omforent løsning ikke oppnås må den som håndterer saken påse at saken er tilstrekkelig opplyst, vurdere hvordan saken skal håndteres videre og ta stilling til anklagene om diskriminering/trakassering så



langt det er nødvendig for å hindre videre diskriminering/trakassering og gjennom tiltak sikre det psykososiale miljø. For å sikre at saken er tilstrekkelig opplyst kan informasjon fra vitner og andre kilder innhentes.

2. Den som påstås å ha stått bak diskrimineringen/trakasseringen skal gis innsyn i forklaringer og andre bevis og skal gis rimelig tid til å uttale seg om bevisene. I hvilken grad den som påstås å stå bak diskrimineringen/trakasseringen skal gis mulighet til å stille spørsmål til andres forklaringer må avgjøres i det enkelte tilfelle ut fra hvilket rimelig behov det er for å stille spørsmål sett opp mot vernet av den som påstås trakassert. Saksbehandlingen er skriftlig.

3. Der saken ikke er håndtert av varslingsutvalget skal det nivået som har håndtert saken, i samråd med styreleder i AKKS Norge, avgjøre hvordan saken skal avsluttes, herunder om det legges til grunn at diskriminering/trakassering har forekommet og om saken av hensyn til vern av den trakasserte utløser behov for reaksjoner og tiltak som nevnt i §§ 12 og 13. Tilsvarende gjelder der den som har håndtert saken mener saken er av en slik karakter at det er uforenelig med AKKS sitt verdisyn.

4. De bevis- og bevisbyrderegler som følger av likestillings- og diskrimineringsloven kommer til anvendelse. Det faktum som fremstår som mest sannsynlig legges til grunn.

#### **§11 Særlig om saker der det foreligger helt eller delvis arbeidsgiveransvar for en av de involverte parter**

I tilfeller der minst én av de berørte parter har et ansettelsesforhold i AKKS må arbeidsmiljølovens regler ivaretas.

#### **§12 Suspensjon fra stilling, verv og medlemskap**

1. Under behandling av en sak som nevnt i §§ 9 og 10 kan det besluttes at den som anklages for trakassering midlertidig skal fratre stilling/verv innenfor lovverkets rammer.

2. Suspensjon av medlemskap kan vurderes der det er nødvendig.

#### **§13 Reaksjoner**

I tilfelle som nevnt i § 10.1 kan de som håndterer saken (jf. § 8.2), samtidig med at undersøkelsen av saken avsluttes, fastsette videre reaksjoner der det er nødvendig for å hindre videre trakassering, og/eller å sikre det psykososiale miljø, og/eller tap av tillit i utøvelsen av et verv.

#### **§ 14 Varslingsutvalg**

1. Landsstyret velger tre faste medlemmer og to varamedlemmer til varslingsutvalget én måned etter avholdt Landsmøte, hvorav de faste medlemmene består av: én daglig leder fra en lokalavdeling i AKKS, én styreleder fra en lokalavdeling i AKKS, og styreleder i AKKS Norge. Sekretær til utvalget er daglig leder i AKKS Norge. Varamedlemmene skal være fast ansatt i AKKS, *et av varamedlemmene velges til verneombud*. Alle representanter velges for to år og sitter til nytt utvalg er valgt. Dersom noen trekker seg fra vervet eller slutter i sitt styre eller stilling mellom to Landsmøteperioder velges det ny(e) kandidat(er) på førstkommande Landsstyremøte. Ansatt vervet følger ikke stilling.

2. Varslingsutvalget skal ha en rådgivende funksjon til alle deler av organisasjonen og skal få tilgang på nødvendig kompetanse i form av kurs og foredrag. Det er ønskelig at utvalget etterstreber en god aldersspredning i tråd med AKKS som barne- og ungdomsorganisasjon.

3. Varslingsutvalget konstituerer seg selv.