

Retningslinjer for håndtering av kritikkverdige forhold i Ung kirkesang

Hvis du får melding om, eller opplever grenseoverskridende seksuell atferd skal dette meldes. I Ung kirkesang har vi fast prosedyre for hvordan dette skal foregå. Disse retningslinjene gjelder også for andre kritikkverdige forhold, for eksempel: underslag, tyveri, brudd på taushetsplikt, forhold som medfører fare for liv og helse, maktmisbruk, mobbing og trakassering, diskriminering etc.

Ledere i møte med kritikkverdige forhold:

1) **Innledning:**

Det er viktig å være både varsom og klar i behandlingen av saker som gjelder kritikkverdige forhold. *I arbeidet med kritikkverdige forhold er det viktig at både ansatte og frivillige ledere har en forståelse av hva kritikkverdige forhold, for eksempel seksuelle overgrep, er og kan være. Det er også viktig å kjenne sitt ansvar som leder og være det bevisst. Når en sak blir kjent skal det være klart hvilke trinn i prosessen man skal arbeide etter. (Ved utarbeidelsen av disse retningslinjene har vi lent oss til Norges KFUK-M sine retningslinjer og Kommunenes sentralforbund sin veileder "Ytringsfrihet og varsling" http://www.ks.no/contentassets/27479567ab1644c0ac38809248d2cc3a/veileder_varsling-og-ytringsfrihet_sept2017.pdf.)*

Formål:

Formålet med dette dokumentet er å ha gjennomtenkte retningslinjer som både fokuserer på å forebygge slik at kritikkverdige forhold, slik som seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell adferd ikke skal skje i vår organisasjon, og gir prosedyre og retningslinjer for behandlingen av eventuelle tilfeller av seksuelle overgrep og/eller grenseoverskridende seksuell adferd, eller andre kritikkverdige forhold som måtte bli kjent innen organisasjonen. Dokumentet fokuserer på kritikkverdige forhold av seksuell karakter, men andre kritikkverdige forhold skal varsles og behandles etter disse retningslinjene, så langt det passer.

Definisjon:

Det er et faktum at handlinger og atferd som virker krenkende på et annet menneske kan ha svært ulik alvorlighetsgrad. Dette gjelder også på det seksuelle området. Enhver seksuell krenkelse er alvorlig og uakseptabel - også der hvor det ikke er snakk om brudd på straffeloven. Organisasjonen har sine egne grenser når det gjelder den etikk og moral vi ønsker våre ledere skal følge, og kan sette grenser ved adferd som ikke i utgangspunktet er straffbare etter loven.

Det kan derfor være ryddig å dele definisjonen opp i to underoverskrifter:

Seksuelle overgrep

Seksuelle overgrep er den atferd og de handlinger som etter norsk lov er straffbare og som dermed er omtalt i straffeloven (se f.eks. heftet Veiviseren – Trygg og Tilstede, «Bevisstgjøring i forhold til lederrollen» <https://www.lnu.no/kurs-og-ressurser/trygge-organisasjoner/hefter-for-trygge-organisasjoner/>)

Grenseoverskridende seksuell atferd

Grenseoverskridende seksuell atferd dreier seg om krenkelse av de grenser som en person naturlig setter som rammer for å beskytte sin egen integritet. Det kan være uønskede seksuelle tilnærmelser, oppfordring om seksuelle tjenester, verbal eller kroppslig atferd av seksuell natur som oppleves ydmykende og/eller invaderende, adferd som skaper utrygghet og eventuelt brukes som pressmiddel.

Slik krenkende atferd ligger opp mot straffelovens bestemmelser i kap.19, men er ikke nødvendigvis omtalt eller belagt med straff.

Grenseoverskridende seksuell atferd er krenkelser av organisasjonens egne skrevne og uskrevne etiske retningslinjer for anstendig atferd. Slike handlinger og atferd kan komme inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser i §12 om forbud mot «trakassering eller utilbørlig opptreden» eller tjenestemannslovens §16 som omtaler personer som «ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdige til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen».

Etiske retningslinjer:

Alle medarbeidere i Ung kirkesang skal være kjent med og følge disse etiske retningslinjene:

En ansatt, tillitsvalgt, leder eller frivillig medarbeider må ikke utnytte eller krenke barn, ungdom, medlemmer, medarbeidere, medledere eller andre seksuelt. Samtykke fra den annen part vil ikke fritta lederen for ansvar.

Holdningsskapende arbeid er svært viktig for å forebygge seksuelle overgrep. Følgende holdninger skal ligge til grunn for vårt forebyggende arbeid og våre møter med medmennesker:

- Ung kirkesang tar problemet med seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell adferd på alvor.
- Vi velger å tro den utsatte sin historie, og lar hensynet til vedkommende få prioritet.
- Vi vil gjøre vårt ytterste for at eventuelle saker blir forsvarlig behandlet. Både overfor den utsatte og den som er anklaget for seksuelt overgrep og/eller grenseoverskridende seksuell adferd.
- Vi vil gi korrekt og sannferdig informasjon om saker som blir kjent i organisasjonen, og vil vurdere fra sak til sak omfanget av nødvendig informasjon og hvem som skal informeres.

Forebygging:

I vårt barne- og ungdomsarbeid ønsker vi først og fremst å sette fokus på det forebyggende og holdningsskapende arbeidet, slik at overgrep ikke skal kunne skje.

Dette gjøres på ulike måter. Først og fremst ved å snakke om tema og gi kunnskap og kompetanse til våre ledere.

- Ved å sette det på dagsorden i vårt ledertreningsarbeid og i vårt generelle arbeid.
- Gjennom kursing av ansatte og voksne ledere.
- Gjennom kursing av ungdomsledere. Bl.a. på de årlige ungdomslederkurs i forbindelse med korsommerskoler – der tema er fast på timeplanen.
- Gjennom organisasjonshåndboken.
- Og ved aktivt samarbeid med andre organisasjoner på spørsmål som har med grenseoverskridelser og overgrep å gjøre, for eksempel LNU.

2) Lederskap:

Å være leder i Ung kirkesang bygger på gjensidig tillit. Å være leder innebærer mange forpliktelser, men også mulighet for mye makt. Det å være bevisst på egne og andres holdninger og handlinger er vesentlig for å utøve et godt lederskap. Vi trenger ledere som tar opp spørsmål angående etikk og moral på en god måte, og som kan hjelpe barn og unge til refleksjon og etisk bevissthet- særlig når det dreier seg om seksuelle overgrep eller krenkelser.

3) Når en overgrepssak blir kjent:

(Saken involverer overgriper fra egne rekker)

- Når det blir kjent at en leder, frivillig eller tillitsvalgt, har begått overgrep skal leder, eller den som er kjent med saken, normalt varsle sin nærmeste leder (lokalt, regionalt eller på arrangement), som igjen informerer sentralledet ved Generalsekretær eller styreleder. Generalsekretæren og eller styreleder vil være en ressurs å rådspørre og drøfte med i slike saker. Sentralledet vil også være med å klargjøre videre saksgang.

Er det av ulike grunner vanskelig å gå tjenestevei skal det tas direkte kontakt med generalsekretæren.

- Organisasjonen velger å tro på historien til den utsatte part. Det forutsetter at det eksisterer en troverdig historie og ikke et rykte.
- Historien må verifiseres. Det forutsettes at det er en historie og ikke et rykte. Navngitte personer må stå fram, eller kunne bekrefte historien. Verifisering kan f.eks. sikres ved en samtale der man stiller spørsmål av bekreftende art, og at det er navngitte personer som står frem eller bekrefter den.
- Det er viktig å sikre historien! Be gjerne den utsatte om å skrive den ned. Eventuelt skriv referat/logg av det som er hørt. Den som forteller kan gjerne lese igjennom og bekrefte eller rette opp innholdet.
- Klargjør rammene for en slik samtale. Dette er ikke sjelesorg, som omfattes av taushetsplikten. Samtaler i forbindelse med en eventuell overgrepssak skal hjelpe til å klargjøre situasjonen og være med å legge premissene for veien videre.
- Vær helst to som lytter. Det er godt å kunne korrigere hverandre i etterkant. La også den utsatte få ha med seg en tillitsperson til samtalen.

- Ikke tro at alt må gjøres med en gang. Bruk noe tid til å snakke både med den utsatte og med den som er anklaget for overgrep.
- Dersom den det varsles om har lederoppgaver, skal vedkommende leder normalt tas ut av sin lederposisjon. Ansatte eller andre tillitsvalgte, kan da ta over denne lederens plikter i en overgangsfase. Gi saklig og upartisk informasjon om hvorfor lederen er permittert. Husk – ikke alle trenger å vite alt til enhver tid! Sørg også for at vedkommende leder alltid vet hva det er informert om.
- Ledergodkjenning: Etter at saken er avsluttet må det tas stilling til eventuelt videre lederengasjement.

Oppfølging

Oppfølging av saken vil normalt ivaretas av det organisasjonsledd saken gjelder i samråd med Sentralledet. Sentralledet (generalsekretær/styreleder) vil primært forholde seg til det organisasjonsleddet ber om. Ønske om sterkere oppfølging eller bistand fra sentralledet vil bli imøtekommet. Sentralledet vil, dersom det er nødvendig/ønskelig, innhente råd og kompetanse fra samarbeidspartnere.

Oppfølging av den utsatte vil bli prioritert, og vil primært ivaretas lokalt eller regionalt.

Anmeldelse eller ikke?

Avgjørelsen om å politianmelde eller ikke kan være vanskelig å ta for den utsatte. Det er ofte forbundet med ekstra belastning å også gå inn i en straffesak. Organisasjonen vil støtte den utsatte ved et eventuelt valg av å gå til anmeldelse.

Ofte kan det være ønske om anonymitet fra begge parter, i hele saken. Da kan det være vanskelig å ha entydige linjer. Det er viktig å ikke forhaste seg i noe tilfelle, men håndtere hver aktuell sak med ydmykhet. Skal en sak anmeldes er det nødvendig at noen står fram med sin historie. Derfor er det ikke mulig å anmelde anonymt. Det er viktig å gi tid og ro til å ta beslutningen om eventuell anmeldelse.

Uttalelser i media

I saker som dette er kan det være et stort mediepress. Det er viktig å avklare hvem som uttaler seg om saken – normalt vil det være generalsekretær eller styreleder som er den som uttaler seg offentlig.

Eventuelle ”nye” lederverv

Det kan tenkes at en leder som er uønsket i barne- og ungdomsarbeid pga. seksuelle overgrep eller grenseoverskridende adferd søker seg nye verv i andre organisasjoner. For å unngå at dette kan skje arbeider de ulike kristne barne- og ungdomsorganisasjonene med en intensjon om hvordan det kan utveksles gjensidig informasjon i slike saker uten å komme i konflikt med den enkeltes integritet eller personvernloven.

Det bør gjøres klart for de det gjelder at organisasjonen vil gi informasjon til andre organisasjoner om hendelser som har skjedd hos oss, hvis det høres om nye verv eller oppdrag. Vi vil gjøre vårt for å sikre at nye overgrep ikke skal finne sted, og vedkommende må bes om ikke å ta på seg nye oppgaver eller verv internt i organisasjonen eller eksternt i andre organisasjoner.

Ansatte

Skulle saken involvere en av organisasjonens ansatte er det en personalsak. Det er viktig at alle prosedyrer, også de juridiske, følges opp på en korrekt måte. I slike tilfeller skal det varsles direkte til sentralledet ved Generalsekretæren.

Retningslinjer for varsling i Ung kirkesang:

1. Alle medarbeidere, medlemmer, frivillige, ansatte, ledere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.
2. Varslingen skal være forsvarlig.
3. Forsvarlig varsling skal ikke gjengjeldes.
4. Varsling i tråd med rutinen er forsvarlig.

5. Varsling i samsvar med varslingsplikt, for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd, bokstav d) eller e), eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er alltid forsvarlig.
6. Dette varselet bør leveres nærmeste overordnede leder eller tillitsvalgt.
7. Du kan også levere varselet til Ung kirkesangs sentralledd ved generalsekretær eller styreleder.
8. Ung kirkesang ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan organisasjonen innhente ytterligere opplysninger fra varsleren og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt. Organisasjonens mulighet til å følge opp et anonymt varsel kan være begrenset.
9. Du vil innen 10 dager få en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinen. Ung kirkesang vil ta nærmere kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon i saken. Organisasjonen vurderer konkret om det er grunnlag for å gi deg ytterligere informasjon om hva som skjer med saken du har varslet om.