



## **Policy for beskyttelse mot diskriminering, trakassering, utnyttelse og overgrep**

Sist godkjent av FRIs Landsstyre: 08.01.2022

### **1. Formål og ansvar**

Denne policyen utdyper FRIs etiske retningslinjer og inneholder FRIs tilnærming og prosedyrer for å forebygge diskriminering, rasisme, trakassering, utnyttelse og overgrep i egen organisasjon. Dette inkluderer alle former for diskriminering basert på kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, kjønnskarakteristika, alder, kropp, fysisk og mental helse, funksjonsevne, sosioøkonomisk status, tro/religion/livssyn, hudfarge, nasjonal/etnisk opprinnelse eller andre vesentlige forhold ved en person.

Retningslinjene omfatter alle former for overgrep, trakassering og diskriminering - inkludert seksuelle overgrep, seksuell trakassering og grenseoverskridende seksuell atferd.

Med beskyttelse mot diskriminering, utnyttelse og overgrep menes det kollektive og individuelle ansvaret vi har for å sikre at FRIs ansatte, organisasjonens daglige drift og programmer ikke utsetter barn eller voksne for tilsiktet eller utilsiktet skade eller misbruk. FRI skal ha gode systemer, retningslinjer og prosedyrer på plass, som sikrer beskyttelse av ansatte, frivillige, medlemmer og andre vi jobber med.

FRI har nulltoleranse for alle former for diskriminering og overgrep. Det innebærer at alle saker vedrørende barn eller voksnes sikkerhet i relasjon til FRIs arbeid, og bekymringer om sådan, skal rapporteres og håndteres i henhold til disse og tilhørende retningslinjer. Tillitsvalgte, ansatte, medlemmer og samarbeidspartnere skal gjøres kjent med disse retningslinjene. FRIs ansatte og tillitsvalgte og andre personer som representerer eller arrangerer på vegne av FRI har et ansvar for å lese disse retningslinjene og følge forpliktelsene som defineres her og i tilknyttede retningslinjer.

Retningslinjene skal gjennomgås av FRIs Landsstyre årlig og revideres ved behov.

### **2. Omfang**

- Disse retningslinjene omhandler beskyttelse og ivaretagelse av både av barn og voksne. Barn defineres herunder som personer under 18 år.
- Retningslinjen gjelder for alle FRIs aktiviteter, nasjonalt (i lokallag og sentralt) og i FRIs internasjonale programmer.
- Retningslinjene gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte.

- Retningslinjene gjelder også for alle personer direkte ansvarlig for implementering av aktiviteter eller reise underlagt FRI. Inkludert men ikke begrenset til: frivillige, praktikanter, konsulenter, journalister og forretningspartnere.
- Retningslinjene gjelder for FRIs ansatte og tillitsvalgte i situasjoner der man kan knyttes til sin rolle i FRI, både på og utenfor jobb.

### 3. FRIs ansvar

FRI har et organisatorisk ansvar for å sikre at tilstrekkelige rutiner og prosedyrer er på plass. Dette inkluderer forpliktelser knyttet til bevisstgjøring, forebygging, rapportering/varsling og respons. FRI skal sørge for:

#### 3.1 Bevisstgjøring

Sikre at informasjon om FRIs retningslinjer og varslingsrutiner er lett tilgjengelig for alle ansatte, medlemmer, tillitsvalgte, frivillige, partnere og andre som deltar på FRIs aktiviteter/virksomhet. Informasjonen skal gis på en måte og et språk som er forståelig for mottakeren/mottakergruppen. Informasjon og oppfølging er særlig viktig i arbeid med barn og sårbare voksne. FRI skal sikre at opplæring i disse rutinene gis til frivillige som skal tilby én-til-én-tilbud/jobbe med barn.

Tilby jevnlig kurs og oppfriskere til ansatte og tillitsvalgte. Alle sentrale ledd og fylkeslag i FRI skal ha en gjennomgang (en oppfrisker) av disse retningslinjene minst en gang i året.

#### 3.2 Forebygging

FRI skal i alt sitt arbeid jobbe for å skape et miljø som oppleves som åpent og trygt, hvor overgrep, trakassering og diskriminering kan forebygges og saker håndteres på en god måte.

*Arrangementer:* Ved større arrangementer (som landsmøtet, heldagsseminarer, helgesamlinger o.l.) i regi av FRI skal det sikres at deltakere får informasjon om FRIs etiske retningslinjer og tilnærming til beskyttelse av barn og voksne og rutiner for rapportering.

*Partnere:* I samarbeid med partnere skal FRI være en forkjemper for arbeid med antidiskriminering og beskyttelse. FRI skal bidra til gode rutiner for at dette følges i våre prosjekter nasjonalt og internasjonalt. Der hvor det er et behov/ønskelig fra partner side, skal FRI bidra til videreutvikling av retningslinjer og systemer i samarbeid med partnere.

*Alkohol og andre rusmidler:* Møtevirksomhet, uttalelser til eller opptredener i media og alle beslutninger som tas på vegne av FRI skal skje i edru tilstand. Det skal ikke serveres/inntas alkohol eller andre rusmidler på FRIs arrangementer som er åpne for personer under 18 år. Under sosiale arrangementer arrangert av FRI, eller hvor man representerer FRI, hvor det er tillatt med alkohol, skal det utvises moderasjon. Organisasjonens midler skal ikke brukes til kjøp av alkohol. I særlige tilfeller kan det gjøres unntak. Slike unntak må begrunnes og behandles av styret i det organisasjonsleddet det gjelder.

*Rekruttering:* Gjennom rekrutteringsprosessen skal søkere til stillinger og frivillige verv gjøres oppmerksom på FRIs etiske retningslinjer og policy for beskyttelse som diskriminering, utnyttelse og overgrep. FRI skal gjennom rekrutteringsprosessen søke å sile ut personer som ansees som uskikket til å jobbe i henhold til FRIs etiske retningslinjer. Kandidater som ansattes/velges til tillitsverv er pålagt å lese og signere etiske retningslinjer før de kan tiltre i sin stilling/verv. Ansatte og frivillige som i sitt ansvarsområde i organisasjonen er direkte involvert i arrangementer eller aktiviteter for barn og unge skal levere en politiattest.

*Arbeid med internasjonale prosjekter:* I samarbeid med partnere skal FRI jobbe for at våre internasjonale prosjekter ivaretar sikkerheten og tryggheten til aktivister og lhbti-personer som vi jobber med. (Herunder målgruppen, deltagere på aktiviteter, ansatte, frivillige, tillitsvalgte eller andre som er i direkte kontakt med prosjekter som får støtte fra FRI.)

Vi skal jobbe mot diskriminering, misbruk av maktrelasjoner, overgrep, seksuell trakassering og mobbing. Ansatte som jobber i FRIs internasjonale prosjekter har ansvar for at disse følges opp i henhold til FRIs etiske retningslinjer og retningslinjer for beskyttelse. Dette skal være en del av samarbeidet samt design, implementering og monitorering av internasjonale prosjekter. En viktig del av dette er utførelsen av en grundig risikoanalyse. Risikoanalyse utføres ved oppstart og ved jevne mellomrom underveis i prosjektet.

Internasjonale samarbeidspartnere skal motta informasjon om FRIs etiske retningslinjer og varslingsrutiner og ha flere mulige innganger om de ønsker å varsle om saker som gjelder noen av FRIs ansatte eller tillitsvalgte.

*Medier/sosiale medier:* Bruk av sosiale medier og bilder og saker på nett legger til rette for rask spredning av potensiell sårbar og personlig informasjon. FRI anerkjenner at dette kan gjøre personer ytterligere utsatt for overgrep, trakassering og diskriminering. FRI skal jobbe mot diskriminering trakassering og overgrep også på nett, herunder:

- Ved bruk av bilder eller film med gjenkjennbare personer skal FRI sikre at det foreligger et informert samtykke. Det innebærer å sikre at en person har fått tilstrekkelig informasjon, kommunisert på en måte og et språk som er forståelig for mottakeren. Et samtykke kan dokumenteres enten ved egen signatur eller ved at ansvarlig person i FRI dokumenterer at et samtykke er innhentet muntlig. Ved bruk av bilder fra andre parter skal FRI sikre seg at et samtykke foreligger.
- Ved fotografering eller filming skal FRI ta hensyn til personers rett til verdighet, integritet og privatliv. Særlig hensyn tas når det gjelder personer under 18 år.
- Bilder med gjenkjennbare personer skal fremstilles i den sammenhengen de originalt er tatt i (og ikke tas ut av kontekst som illustrasjonsbilde for en annen sak).
- Når det ikke er FRI som står for bildet skal eksterne/lokale fotografer krediteres.
- Bilder og filmer skal alltid oppbevares i elektronisk arkiv med tilgangsstyring.
- Sosiale medier inviterer til en kort og muntlig stil med emosjonelt budskap, og innhold kan spres raskt internasjonalt. FRI skal være særlig bevisst med bildebruk av

gjenkjennbare personer på SoMe og unngå poster som kan tas ut av kontekst og spres i andre land.

- Unngå å tagge spesifikke personer i bilder fra FRIs aktiviteter (som enten postes på FRIs sider eller på privat profil). Skal det tagges skal det avklares med alle det gjelder.

### **3.3 Rapportering og respons ved brudd på retningslinjene**

FRI skal til enhver tid ha tydelige og grundige rutiner for rapportering og varsling som ivaretar konfidensialitet og sikrer en grundig etterforskning av eventuelle brudd og en betimelig respons.

Rutiner for varsling skal være lett tilgjengelig for alle ansatte, partnere, medlemmer, frivillige, representanter og deltagere på FRIs arrangementer.

Brudd på retningslinjene skal behandles og reaksjoner skal være forholdsmessige (basert på alvorlighetsgrad og vurderinger av den enkelte sak). Straffbare handlinger anmeldes, og brudd på arbeidsmiljøloven eller annen relevant lovgivning vil følges opp på annen måte. De involverte skal møtes med tiltro, varsomhet og respekt. Særlig hensyn skal tas i saker som involverer personer under 18 år.

Rutiner for varsling og saksgang er nedfelt i FRIs varslingsrutiner.

## **4. Arbeid med barn og unge**

FRI driver aktiviteter og prosjekter for barn og unge. FRI anerkjenner at barn og unge har rett til særlig beskyttelse og er særlig sårbare for utnyttelse, overgrep og rettighetsbrudd og jobber for at deres rettigheter skal oppfylles, respekteres og beskyttes. FRI skal jobbe for å beskytte særlig barn og unge som deltar i våre aktiviteter mot overgrep, trakassering og diskriminering. I tillegg til overnevnte punkter spesifiseres følgende:

FRI skal sikre at særskilt opplæring i disse rutineene gis til frivillige som arbeider direkte med barn.

I arbeid med medier/sosiale medier som inkluderer barn skal det tas særlig hensyn til barns sikkerhet. Vi innhenter samtykke fra personen det gjelder og omsorgspersoner der hvor det er mulig.

I prosjekter hvor FRI samarbeider med Redd Barna - eller andre større rettighetsorganisasjoner - skal FRI aktivt bidra til at interne rutiner for beskyttelse av barn etterleves.

## **5. Ditt ansvar som ansatt eller tillitsvalgt i FRI**

### **5.1. Beskyttelse av voksne**

Personer som er ansatt, har tillitsverv eller på annen måte representerer eller arrangerer på vegne av FRI **skal**:

- Gjøre seg kjent med FRIs etiske retningslinjer, varslingsrutiner og policy for beskyttelse mot diskriminering, utnyttelse og overgrep.
- Promotere og jobbe for å være en god rollemodell for inkludering, antidiskriminering og for ivaretagelse av disse retningslinjene.
- Behandle andre, særlige sårbare voksne, med respekt.
- Være oppmerksom på situasjoner som kan medføre risiko og planlegge for minimering og håndtering.
- Varsle umiddelbart om brudd, eller mistanke om brudd på disse retningslinjene i henhold til gjeldende varslingsrutiner.
- Utvise respekt for andres fysiske og psykiske integritet og avstå fra alle former for seksuell trakassering og utnyttelse.
- Følge norsk lov, og disse retningslinjene, også når man er på internasjonale reiser. Der hvor retningslinjene eller norsk lov går lengre enn nasjonale lover i landet du er i, skal du fortsatt opptre i henhold til disse retningslinjene.

Personer som er ansatt, har tillitsverv eller på annen måte representerer eller arrangerer på vegne av FRI skal **ikke**:

- Ytre kommentarer eller utføre handlinger som diskriminerer andre basert på kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, kjønnskarakteristika, alder, kropp, mental og fysisk helse, funksjonsevne, sosioøkonomisk status, tro/religion/livssyn, hudfarge, nasjonal, etnisk opprinnelse eller andre vesentlige forhold ved en person.
- Benytte tillitsverv eller annen tilknytning til FRI for å oppnå personlige fordeler av økonomisk, seksuell eller annen art.
- Seksuelt misbruke noen voksne, eller tvinge andre til noen form for tvungen eller uønsket seksuell aktivitet.
- Kjøpe seksuelle tjenester under tjenestereise eller annet oppdrag for FRI. Dette gjelder også bytte av varer, tjenester og andre fordeler mot sex. Dette gjelder under oppdragets helhet. Dette gjelder også i vedkommendes fritid på slike oppdrag. En internasjonal tjenestereise defineres som tiden en ansatt eller tillitsvalgt er på jobb for FRI, fra man reiser og til man har returnert til Norge. Det er forventet at den ansatte/tillitsvalgte følger norsk lov under hele jobbreisen. Om man har en pause fra arbeid midt i et slikt oppdrag gjelder fortsatt bestemmelsen for fritid.
- I overordnet stilling eller verv eller som forvalter av midler til fordeling - innlede seksuelle relasjoner med deltagere, medlemmer, frivillige eller mottakere av slike midler.
- 

## 5.2 Beskyttelse av barn:

I tillegg til det som er nevnt over, skal personer som er ansatt, har tillitsverv eller på annen måte representerer eller arrangerer på vegne av FRI:

- Til en hver tid behandle barn med respekt.

- På lik linje som andre, behandle barn i tråd med prinsipper for antidiskriminering og beskyttelse som utdypes i FRIs etiske retningslinjer og policy for beskyttelse.
- Varsle umiddelbart om brudd, eller mistanke om brudd på disse retningslinjene mot barn og unge.
- Sørge for at det er to eller flere voksne til stede på aktiviteter hvor barn deltar.
- Unngå å være alene sammen med barn i jobbsammenheng - med mindre dette er med hensyn til barnets sikkerhet og avklart med overordnede.
- Ved arbeid direkte med barn, levere spesifisert politiattest.

Personer som er ansatt, har tillitsverv eller på annen måte representerer eller arrangerer på vegne av FRI skal **ikke**:

- Utsette et barn for seksuell, emosjonell eller fysisk skade, utnyttelse eller misbruk.
- Delta i grooming på nettet, eller annen seksuell aktivitet, trakassering eller overgrep på nett.
- Som voksen person, delta i seksuell aktivitet med personer under 18 år . Dette gjelder uavhengig av seksuell lavalder og praksis der man er, i Norge eller andre steder.
- Engasjere personer under 18 år i noen form for utnyttende eller skadelig arbeid.
- Innta alkohol på jobb eller FRI arrangementer hvor det er personer under 18 år tilstede. Ved spesielle arrangementer kan det vedtas unntak av SES. Det skal da arrangeres et separat tilbud for de under 18.
- Ta bilder av barn de møter i jobbsammenheng og dele på private sosiale medier.
- bruke bilder av eller informasjon om barn på en måte som kan sette dem i fare.
- Engasjere leverandører som benytter seg av barnearbeid.

## Definisjoner av misbruk og overgrep:

**Fysisk vold** er bevisst bruk av fysisk makt med fare for, eller faktisk påføring av, skade på en annen person.

**Psykisk vold** viser til vedvarende følelsesmessig mishandling. Psykisk vold kan innebære: innskrenke bevegelsesfrihet, nedverdiggende/ydmykende atferd, mobbing (inkludert nettmobbing), truing, diskriminering, latterliggjøring og andre former for fiendtlig eller avvisende atferd.

**Seksuelle overgrep:** Å tvinge eller presse en annen person til seksuelle handlinger som er uønsket eller som personen ikke fullt ut har anledning til å forstå eller manglende mulighet til å samtykke til. Dette innebærer: voldtekt og andre former for overgrep som ikke defineres inn under begrepet voldtekt i straffeloven (Ref straffeloven §291), som uønsket/tvungen beføling av kjønnsorganer. Det involverer også å tvinge barn eller voksne til å se på, eller produsere, seksuelle bilder, se på seksuelle aktiviteter eller oppfordre til å opptre seksuelt grenseoverskridende.

**Seksuell trakassering** er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Oppmerksomhet omfatter både fysisk, verbal og ikke-verbal atferd.

**Grenseoverskridende seksuell atferd** er seksuelle handlinger eller tilnærminger som bryter med de grenser en person setter for å beskytte sin integritet. Dette kan være, men er ikke begrenset til, seksuelle tilnærmelser eller seksuell verbal eller kroppslig atferd som oppleves som ydmykende og/eller invaderende. Dette inkluderer handlinger på nett og sosiale medier.

**Seksuell utnyttelse av barn** manifesterer seg på mange ulike måter. I tillegg til det som er definert under seksuelle overgrep, seksuell trakassering og grenseoverskridende seksuell atferd, innebærer seksuell utnyttelse av barn at en voksen person misbruker sin makt og tvinger, lurer eller manipulerer et barn eller en ung person til seksuell aktivitet.

Det kan for eksempel være med tilbud om finansiell kompensasjon, økt makt eller status. Forholdet mellom overgriper og offer innebærer en maktubalanse hvor offerets muligheter er begrenset. Det er en form for misbruk hvor relasjonen kan misforstås av barn og voksne som samtykkende.

**Rasisme** er holdninger, handlinger eller vold mot personer på bakgrunn av deres nasjonalitet, utseende, kultur eller religion.

**Diskriminering** Diskriminering er usaklig, unødvendig og uforholdsmessig forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, kjønnskarakteristika, alder, kropp, sykdom, funksjonsevne, sosioøkonomisk status, tro/religion/livssyn, hudfarge, nasjonal, etnisk opprinnelse eller annet. Forskjellsbehandlingen kan være både direkte og indirekte.

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av ett eller flere av grunnlagene nevnt i avsnittet over. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av ett eller flere av grunnlagene nevnt i avsnittet over.

**Mobbing** kan ha mange former. Det kan inkludere: å bli utelukket fra sosiale nettverk på jobben, stadig bli forbigått eller oversett når oppgaver skal deles ut, uriktig eller overdreven anklagelse for dårlig arbeid, samt erting og latterliggjøring. Typiske kjennetegn ved mobbing er at det er gjentakende, systematisk og forekommer over tid. Forskjellsbehandling spesifikt på bakgrunn av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika defineres som kjønnsmobbing.

**Forsømmelse av barn**, tatt i betraktning kontekst, ressurser og omgivelser, viser til en vedvarende tendens til å ikke møte et barns elementære fysiske og psykiske behov. Forsømmelse kan lede til alvorlige konsekvenser for et barns fysiske, mentale og moralske utvikling. Det inkluderer manglende evne til å veilede barn tilstrekkelig og beskytte dem fra skade og tilby tilstrekkelig næring og en trygg bosituasjon.

**Kommersiell utnyttelse** er utnyttelse av barn og voksne hvor personen blir tvunget, lurt eller solgt til aktiviteter. Dette inkluderer også barnearbeid, når dette er arbeid som frarøver dem deler av deres barndom, deres verdighet og integritet eller utgjør en skade for fysisk og/eller mental helse.