



I god anda inom Röda Korset

Förebyggande och hantering av osakligt beteende
och trakasserier inom frivilligverksamheten

Innehåll

Mot en frivilligverksamhet med god anda	3
Respektfull växelverkan i fokus	6
Principer för tryggare rum	9
Vett och etikett gäller också på webben	10
Känn igen osakligt beteende och trakasserier	11
Alla meningsskiljaktigheter är inte osakligt beteende eller trakasserier	14
Ansvarslöst beteende	14
Utredning av händelser	16
Du upptäcker eller blir utsatt för osakligt beteende eller trakasserier	19
Konsekvenser av beteende som strider mot stadgar och principer	20
Rapporteringskanaler	21
Den ansvariga frivilligas roll i krävande situationer	23
Den ansvariga frivilligas verktyg i problemsituationer	26
Ingrip alltid i osakligt beteende	29
Vad gör jag om jag själv misstänks för osakligt beteende?	31
Hur går vi vidare?	32
Bilagor	35



**Mot en frivilligverksamhet
med god anda**

EN VÄLFUNGERANDE FRIVILLIGGEMENSKAP är trygg, sund, välmående och effektiv. Den kännetecknas av jämlikhet, rättvisa, god interaktion samt att de frivilliga ger och får stöd. Målen för verksamheten är tydliga, och verksamheten är samordnad och organiserad. Rollerna, ansvaren och befogenheterna i uppdraget för varje frivillig är i balans, och varje frivillig kan känna sig som en välkommen och uppskattad medlem i de frivilligas gemenskap.

De frivilliga ansvarar alltid för sina egna handlingar, och var och en bidrar till att främja en god atmosfär och en frivilligverksamhet som är öppen för alla. I en trygg miljö vågar man ta upp också svåra saker som är viktiga för att verksamheten ska löpa smidigt och frivilligverksamheten hålla hög kvalitet. När interaktionen fungerar kan också eventuella konflikter hanteras snabbare.

Syftet med denna handbok är att ge stöd för en ansvarsfull frivilligverksamhet, främja en god atmosfär inom frivilligverksamheten, förebygga och identifiera osakligt beteende och trakasserier samt ge stöd för att man i problemsituationer ska kunna agera snabbt och effektivt enligt gemensamt överenskomna verksamhetsmodeller. Handboken tar också upp vad det är bra att tänka på när en situation redan har retts ut och vardagen inom frivilligverksamheten tar vid igen.

Som organisation förutsätter Finlands Röda Kors att alla dess frivilliga förhåller sig på ett sakligt, respektfullt och jämlikt sätt till övriga frivilliga samt till hjälpmottagare, anställda och samarbetspartner. De grundläggande principerna för samverkan är att värdesätta andras åsikter och synpunkter samt bete sig hyggligt mot alla. Röda Korset har förbundit sig till att erbjuda en trygg miljö att arbeta i för frivilliga, hjälpmottagare, anställda och tredje parter. När en frivillig kommer med i frivilligverksamheten förbinder sig hen till att följa Röda Korsets sju grundprinciper och Finlands Röda Kors etiska riktlinjer för frivilliga.

Finlands Röda Kors verksamhet styrs av flera olika stadgar, anvisningar och riktlinjer:

- lagen (238/2000) och förordningen (827/2017, organisationens stadgar) om Finlands Röda Kors
- instruktionerna, arbetsordningen och ekonomistadgan för distrikten och avdelningarna
- riktlinjerna för dataskydd, riktlinjerna för förebyggande av sexuella trakasserier och utnyttjande, riktlinjerna för politisk och därmed jämförbar verksamhet, riktlinjerna för frivilligverksamheten samt övriga riktlinjer som kompletterar stadgarna
- **organisationens etiska riktlinjer och principer.**

Det finns **länkar** genom hela den här guiden.

Genom att klicka på dem kommer du till de webbplatser som hänvisas till i texten.

Även flera lagar – diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt grundlagen – ålägger organisationen att se till att frivilligverksamheten är trygg, att främja en god atmosfär, likabehandling och jämlikhet samt att förebygga och ingripa i problem och missförhållanden.

Inom Röda Korset förbinder sig därför varje aktör till att främja en etiskt hållbar och ansvarsfull verksamhetskultur, där man bryr sig, ingriper, tar upp saker och agerar. Osakligt beteende eller trakasserier accepteras inte i någon form inom organisationen. Om någon avviker från det gemensamt överenskomna handlings sättet, lyfter man fram frågan och tar itu med den i enlighet med anvisningarna.

Handboken gäller all Finlands Röda Kors frivilligverksamhet i distrikten, på avdelningarna, på nätet och vid Finlands Röda Kors institutioner. Med institutioner avses i denna anvisning de Ungas skyddshus, asylförläggningarna och Kontti-varuhuset.

Som utgångspunkt för handboken har verksamhetsmodellen Sopuisasti Punaisessa Ristissä för Finlands Röda Kors anställda samt organisationens befintliga anvisningar och riktlinjer använts. I arbetet med handboken har man även tagit stöd av norska Röda Korsets handbok för främjande av en god anda bland de frivilliga, distriktens befintliga anvisningar och praxis samt Arbetarskyddscentralens material anpassade till frivilligverksamhet.





**Respektfull växelverkan
i fokus**

I EN VÄLFUNGERANDE FRIVILLIGGEMENSKAP tas hänsyn till andra människor på ett jämlikt och jämställt sätt. Det viktiga är att ha ett positivt förhållningssätt till övriga frivilliga i gemenskapen, även om deras ursprung, ålder, utbildningsbakgrund, hälsotillstånd, sexuella läggning, könsidentitet, personlighet eller sätt att arbeta som frivillig skulle vara annorlunda jämfört med en själv. Att lära känna olika sorters människor hjälper oss att se att man kan komma överens med alla – det finns också många likheter mellan oss.

En fungerande frivilliggemenskap förutsätter förutom välfungerande interaktion, även respekt för andra, gemensamma spelregler och att dessa följs samt förtroende. Små handlingar, till exempel att fråga hur någon mår eller om man kan hjälpa till, kan ha stor betydelse. Var och en av oss kan skapa en god atmosfär och främja en god verksamhetskultur genom våra handlingar. De ansvariga frivilliga har en särskilt viktig roll när det gäller att skapa en god atmosfär och kan genom att föregå med gott exempel styra attityderna inom verksamheten.



Som frivillig ska du:

- Behandla alla frivilliga, hjälpmottagare, anställda och samarbetspartner sakligt
- Vara respektfull och uppmuntrande gentemot andra samt hälsa
- Tacka och berätta om du har någonting positivt att säga
- Ge hjälp, stöd och råd när det behövs samt samarbeta med andra
- Lyssna på andra och vara öppen för olika åsikter
- Dela och förmedla information som är nödvändig för verksamheten
- Lita på att andra gör vad de har lovat; lägg dig till exempel inte i onödan i vad andra gör
- Lyfta problem som du upptäcker
- Ta upp saker på ett behärskat sätt. Om du känner dig kränkt eller sårad ska du ta upp saken och fråga vad den andra menade
- Ge respons på ett konstruktivt sätt – tänk också på hur du själv reagerar på respons som du får
- Sörja för din egen och andras säkerhet samt motivation och livsglädje i arbetet
- Följa de anvisningar du får
- Bemöta hjälpmottagarna med respekt och komma ihåg din tystnadsplikt
- På ett ansvarsfullt sätt fullfölja de uppgifter du åtagit dig
- Värdesätta och stödja frivilliga med ansvarsuppdrag.



Principer för tryggare rum

Grundstenarna i den dagliga frivilligverksamheten är principerna för tryggare rum. Dessa principer har skapats för att varje frivillig ska ha möjlighet att delta i verksamheten som sig själv. Finlands Röda Kors principer för tryggare rum gäller alla möten med andra människor och styr verksamheten inom samtliga av Finlands Röda Kors utbildningar och evenemang.

Principerna för tryggare rum påminner oss om att ha en fördomsfri inställning till nya människor och inte låta förväntningar eller tolkningar baserade på yttre egenskaper styra. Principerna påminner oss om att respektera och ta hänsyn till andra samt att var och en har ansvar för att bidra till en god atmosfär. Principerna för tryggare rum påminner oss också om vikten av att ingripa om vi upptäcker trakasserier eller annat osakligt bemötande.

Principer för tryggare rum 2025



Principer för tryggare rum

Vi har ett gemensamt ansvar för att alla ska må bra och känna sig trygga i all Röda Korsets verksamhet. Vi följer dessa principer för tryggare rum.

Var öppen

Bemöt nya människor och frågor utan fördomar. Ta varje möte som en möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas.

Visa respekt

Observera dina ordval och respektera den andras åsikt. Låt bli att skymfa, förlöjliga eller fördöma någon med ditt tal eller beteende.

Skapa en positiv atmosfär

Ta även ansvar över en annans upplevelse. Lyssna, beröm och uppmuntra.

Undvik antaganden

Gör inga antaganden på basis av yttre egenskaper, hudfärg, etnisk bakgrund, religion, kön, ålder eller tal. Gör inga antaganden om kön, bakgrund eller funktionsförmåga.

Ge plats

Respektera en annans personliga utrymme, integritet och självbestämmanderätt. Se till att alla blir hörda och ge alla möjlighet att delta.

Ingrip

Bli inte enbart en åskådare om du bevittnar trakasserier eller annan osaklig behandling.

Njut

Ha det trevligt! Fråga om du undrar över något och ta reda på saken.

Vett och etikett gäller också på webben

Ett gott uppförande och respekt för andra gäller också på nätet och i sociala medier. Före du skriver något är det bra att komma ihåg att tusentals människor kan se vad du skriver och att det är en annan människa som tar emot meddelandet. Kom därför ihåg att bemöta andra med respekt också när du skriver på nätet och i sociala medier. Skriv ingenting som du inte skulle kunna säga till någon ansikte mot ansikte. Kom ihåg att du som frivillig inom Röda Korset genom dina handlingar bidrar till bilden av organisationen och att du också representerar själva organisationen.

Kom ihåg ett gott uppförande också när du skickar meddelanden till exempel i applikationer för snabbmeddelanden som WhatsApp, per e-post eller i Oma. Bra tips för hur du kommunicerar finns i Finlands Röda Kors kommunikationsanvisningar för avdelningar och frivilliga. [Du kan läsa anvisningarna här \(på finska\):](#)

Arbetsarskyddscentralen har gett anvisningar för användare av sociala medier ur arbetstagarens synvinkel. Samma anvisningar gäller också för frivilligverksamheten. I de flesta av Röda Korsets frivilliguppdrag på nätet använder man av säkerhetsskäl dock enbart sitt förnamn eller är helt anonym, även om utgångspunkten också vid webbkommunikation i huvudsak är att man publicerar inlägg i sitt eget namn. Anvisningarna nedan gäller också för frivilligverksamhet på nätet.

- Skriv i ditt eget namn. Du ansvarar själv för det du publicerar.
- Var förnuftig och vänlig. Visa respekt gentemot läsaren. När du skriver skapar du också en bild av dig själv. Undvik efter bästa förmåga saker som kan vara kränkande eller sårande.
- Fundera innan du publicerar. Kom ihåg att det som en gång publicerats kan aldrig tas tillbaka helt och hållet. Var uppmärksam, eftersom det ibland kan vara svårt att skilja på privat och offentligt samt personligt och yrkesrelaterat.
- Motivera din åsikt sakligt och undvik att beskylla andra. Kom ihåg att du inte behöver ta ställning till all kritik eller i alla diskussioner. Ta vid behov en paus från diskussionen, ta avstånd, fundera. Om du begår ett fel, erkänn det och be om ursäkt.
- Sprid inte personuppgifter, osakliga texter eller bilder.
- Skriv inte om konfidentiella saker. Ta reda på vad som är offentlig och vad som är konfidentiell information.
- Behandla frågor som rör verksamheten med urskillning.
- Var lojal mot din gemenskap, också på fritiden.
- Det hör varken till gott vett eller god etikett att kritisera andra frivilliga, hjälpmottagare, anställda eller samarbetspartner i sociala medier.



**Känn igen
osakligt beteende
och trakasserier**

RÖDA KORSETS PRINCIPER ger vägledning för en ansvarsfull verksamhet. Det etiska och ansvarsfulla Röda Korset betonar humanitet, ansvarstagande och tillförlitlighet. Inom Finlands Röda Kors accepteras inga former av osakligt beteende eller trakasserier. För att vi ska kunna ingripa i eventuella osakliga beteenden och trakasserier måste vi först identifiera dem. Begreppen osakligt beteende och trakasserier är vida samt omfattar både uteslutning från gruppen och sexuella trakasserier. Alla konfliktsituationer inom socialt umgänge är dock inte osakligt beteende eller trakasserier, vilket också är bra att tänka på.

Allt beteende som inte kan anses allmänt accepterat och som kränker eller underkuvar någon annan kan betraktas som osakligt beteende och trakasserier. Osakligt bemötande och trakasserier kan förekomma också i sociala medier och applikationer för snabbmeddelanden. Sådana handlingar påverkar hela gemenskapen och kan ha allvarliga konsekvenser både för den som blivit utsatt för beteendet och för hela gemenskapen.

Det finns inte en enda definition av osakligt bemötande och trakasserier, och sådant beteende kan förekomma i många olika former och vara olika allvarligt. Nedan några exempel på osakligt bemötande och trakasserier:

Diskriminering

En person i en jämförbar situation behandlas sämre än andra på grund av en eller flera personliga omständigheter. Enligt diskrimineringslagen är diskrimineringsgrunder bland annat ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Mobbning

Upprepat, regelbundet och långvarigt beteende som är negativt, kränkande, förtryckande eller aggressivt mot en eller flera personer. När ett osakligt beteende pågår länge övergår det i mobbning.

Social isolering och uteslutning

Att utesluta en person från gemenskapen. Man till exempel pratar inte med hen, lyssnar inte på hen eller beaktar hens åsikter, hälsar inte på hen, ger inte hen nödvändig information, eller bjuder inte in hen till gemensamma möten.

Svartmålning

Man sprider obefogad, negativ information och skvaller om en person eller pratar illa om hen bakom hens rygg.

Trakasserier på grund av kön

Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av personens psykiska eller fysiska integritet. Sådant beteende är till exempel nedvärdering av eller nedsättande tal om ett visst kön.

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet. Sexuella trakasserier inkluderar också fräckt tal och antydningar, material, meddelanden eller samtal som anspelar på sex, fysisk beröring, könsumgänge, eller andra förslag eller krav som gäller sexuellt umgänge.

Finlands Röda Kors accepterar inte någon form av sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande. Organisationen förbinder sig till att vara en trygg plats för såväl frivilliga, anställda, hjälpmottagare som tredje parter. Finlands Röda Kors har dragit upp riktlinjerna för att förebygga sexuellt ofredande, utnyttjande och antastande. Riktlinjerna finns i sin helhet bland stödmaterialen för avdelningarna på vapaaehtoistieto.punainenristi.fi.

Förebyggande av sexuellt ofredande och utnyttjande – Röda Korset (på finska)**En negativ verksamhetskultur**

En negativ verksamhetskultur innehåller allt osakligt beteende, skvaller och osaklig humor, ogrundad maktutövning med hänvisning till eller för att stärka ens egen ställning samt hemlighållande, eller att avsiktligt låta bli att berätta om viktiga saker eller dölja upptäckta förseelser på grund av vänskapsförhållanden.

Osaklig användning av sociala medier

För användningen av sociala medier samt till exempel möten och frivilliguppdag på nätet gäller samma spelregler som vid möten ansikte mot ansikte. Dessutom är det bra att komma ihåg att Röda Korsets frivilliga inte ska publicera eller kommentera någonting i sociala medier som strider mot organisationens värderingar och principer.

Också till exempel att förödmjuka, kalla någon vid öknamn, förnedra och håna någon samt elaka och anspelande meddelanden, hot, påtryckningar, ifrågasättande av någons rykte eller ställning samt psykiskt och fysiskt våld kan betraktas som osakligt bemötande.

Alla meningsskiljaktigheter är inte osakligt beteende eller trakasserier

På varje avdelning och i varje aktionsgrupp förekommer då och då konflikter och problem i samarbetet. Ibland kan det vara svårt att identifiera osakligt beteende och trakasserier, eftersom människor upplever saker och situationer på olika sätt. Till exempel harmlösa, enstaka handlingar, sporadiskt osakligt tal eller meningsskiljaktigheter om verksamheten är inte direkta trakasserier. Det är dock viktigt att också hantera dessa situationer och hitta en gemensam lösning på dem.

Till exempel följande är inte osakligt beteende eller trakasserier:

- Det förekommer meningsskiljaktigheter om verksamheten.
- Problem som gäller verksamheten hanteras, trots att någon kanske tycker att det känns otrevligt att göra det.
- Det uppstår meningsskiljaktigheter om något som gjorts, beslut som fattats eller tolkningar av något, och detta leder till att parterna i fråga känner osäkerhet eller ångest.
- En frivillig tilldelas en motiverad disciplinär anmärkning eller varning.
- Det görs motiverade ändringar i verksamhetssätten och saken har diskuterats tillsammans med de frivilliga.

Ansvarslöst beteende

Ansvarslöst beteende är beteende som stör eller försvårar andra frivilligas arbete samt orsakar missnöje, irritation och försämrad arbetsmotivation bland andra frivilliga, men som inte är egentligt osakligt beteende. Förutom handlingar har också attityder, miner, gester och vad man säger betydelse.

Ansvarslöst beteende är bland annat att:

- Vägra följa gemensamt överenskomna rutiner och verksamhetssätt
- Inte följa de gemensamma avtalen, föreskrifterna och spelreglerna för frivilligverksamheten

- Utebli från gemensamt överenskomna uppgifter och inte fullfölja sina ansvar utan att meddela om det på ett lämpligt sätt
- Överskrida sina befogenheter, bete sig egenmäktigt
- Försumma sina uppgifter, slarvighet och annan ansvarslöshet
- Ta sig och kräva särskilda rättigheter
- Obefogat anklaga andra eller ifrågasätta andras kompetens
- Ha upprepade dramatiska känsloutbrott
- Göra osakliga inlägg på sociala medier
- Missbruka organisationens egendom eller lokaler
- Använda rusmedel medan man utför frivilliguppdrag och använda för mycket rusmedel under Röda Korsets evenemang
- Förmedla vapen i Röda Korsets lokaler.

Störande beteende kan också vara att:

- Politisk verksamhet blandas med frivilliguppdraget
- Ett parförhållande blandas med frivilliguppdraget på ett belastande sätt
- Klä sig opassande för situationen eller ha dålig hygien.

Även i ovanstående beteenden ska man ingripa om de sker kontinuerligt eller orsakar betydande olägenheter för frivilliggemenskapen eller organisationens rykte. Ibland kan ett genuint missförstånd eller obetänksamhet ligga bakom. Personen har inte tänkt på hur hens handlingar påverkar andra samt frivilliggemenskapen och -verksamheten.



**Utredning
av händelser**

VARJE AKTÖR, FRIVILLIG OCH ANSTÄLLD inom organisationen är skyldig att rapportera eller ingripa i osakliga handlingar som bryter mot stadgarna och principerna. Misstankar eller oro ska lyftas fram så snabbt som möjligt och en utredning inledas utan dröjsmål. Målet är att i första hand reda ut situationer nära frivilligverksamheten. Det är möjligt att reda ut en stor del osakliga handlingar antingen med hjälp av frivilliga eller vid behov med stöd av distriktet eller institutionen. Om du därför upplever att någon agerar osakligt inom Finlands Röda Kors frivilligverksamhet ska du först ta upp saken med den frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten – på avdelningen i första hand med ordföranden, en annan styrelsemedlem eller en eventuell frivillig som ansvarar för verksamhetsformen i fråga. Inom frivilligverksamhet på nätet ska du alltid kontakta den aktör som ansvarar för verksamheten i fråga. På de Ungas skyddshus kontaktar du chefen för eller en anställd på det aktuella skyddshuset.

Om det är fråga om osakligt beteende av en av distriktets eller avdelningens anställda, avdelningens ordförande eller avdelningens eller distriktets styrelse ska du rapportera till distriktets verksamhetsledare. Anmäl saken till distriktets verksamhetsledare också om det osakliga beteendet har riktat sig mot en person utanför organisationen eller mot ett minderårigt barn. En utredning inleds under ledning av distriktet utan dröjsmål efter att anmälan tagits emot.

Om det inträffade är särskilt allvarligt ska en skriftlig anmälan göras i Finlands Röda Kors kanal för rapportering av missbruk, **First Whistle**.

Roll	Ansvar
Frivillig	Identifierar situationen och rapporterar om den
Ansvarig frivillig	Tar emot anmälan och påbörjar nödvändiga åtgärder för att reda ut händelsen. Rapporterar saken vidare.
Distriktsbyrå/institution/ stöd för verksamhet på nätet	Ger stöd och samordnar hanteringen av händelsen utifrån situationen
Centralbyrån	Ansvarar för att hantera allvarliga händelser

Situationen reds alltid ut på ett opartiskt, konfidentiellt, tillförlitligt och oberoende sätt. Utredningen ska bygga på fakta. I akuta situationer kan den frivilligas arbete avbrytas så länge som utredningsarbetet pågår på beslut av den frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten. I den inledande utredningen är det viktigt att information om situationen inte delas med personer utanför utredningsgruppen, och i detta skede dras ännu inga slutsatser om vad ärendet kommer att resultera i.

Syftet med utredningen är att höra parterna och från fall till fall bedöma vilka åtgärder som är nödvändiga. En person som deltar i utredningsarbetet får inte vara jävig, det vill säga föremålet för anmälan. Den som gjort anmälan eller en person som på annat sätt varit delaktig i händelsen kan endast höras, inte vara utredande part i ärendet. Beroende på situationen kan utredningen göras antingen i form av medling, det vill säga diskussion, där målet är att nå samförstånd, eller i form av hörande, varvid alla parter inte är närvarande samtidigt. Endast utifrån en korrekt genomförd utredning kan man bedöma situationen och komma med ett förslag till lösning. De omständigheter som framkommit i utredningen antecknas, och en rapport med observationer och rekommendationer om fortsatta åtgärder utarbetas om den. När situationen är löst förstörs allt material förutom besluten. De dokument som innehåller besluten lämnas till distriktet eller institutionen för förvaring. Dessa dokument förvaras tills ärendet till alla delar är slutbehandlat eller avbrottet i verksamheten eller avstängningen upphör. I känsliga ärenden iakttas särskild försiktighet.

När en anmälan som riktar sig mot verksamheten utreds ska den frivilliga som anmälan gäller alltid ges möjlighet att bli hörd innan ärendet behandlas. I hörandet iakttas följande principer:

- Den som är föremål för anmälan ska ges möjlighet att bli hörd inom rimlig tid.
- Det ska säkerställas att den frivilliga har kallats till hörandetillfället skriftligt (med exakta uppgifter om tid och plats).
- Den frivilliga har rätt att få veta av vilken orsak hen ska höras.
- Den frivilliga har om hen vill möjlighet att till hörandet ta med sig en annan person som stödperson. Stödpersonen kan inte vara en person som är involverad i ärendet som behandlas på något sätt.

Alla parter hålls uppdaterade om hur utredningen framskrider.

Vid misstanke om brott kontaktas polisen eller stöds offret i att göra en polisanmälan.

Utredning av osakligt beteende eller trakasserier

Problemsituationer utreds alltid i första hand nära frivilligverksamheten



Du upptäcker eller blir utsatt för osakligt beteende eller trakasserier.

1

Berätta om saken i första hand för den frivilliga som ansvarar för verksamhetsformen eller för avdelningens ordförande.

- Kontakta den anställda som ansvarar för frivilligverksamheten i fråga om...
 - det känns svårt att ta upp saken i din egen verksamhetsmiljö
 - saken gäller en av avdelningens förtroendepersoner
 - en anställd fungerar som ansvarig person för verksamheten (t.ex. verksamhet på nätet)
- Kontakta verksamhetsledaren för distriktet eller chefen för institutionen om...
 - saken gäller en anställd eller en förtroendeperson i distriktets styrelse

2

Personen som tar emot anmälan för saken vidare, behandlingen av den inleds och en utredning av situationen görs.

3

Distriktet och institutionen ger alltid vid behov stöd och hjälp för att lösa situationen.

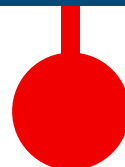
4

När situationen är löst kommer man överens om ett uppföljande möte och säkerställer att stöd och hjälp finns att få efter behov för alla dem som har berörts av situationen.

5

Om en situation inkluderar en misstanke om brott eller den annars är särskilt allvarig, till exempel vid misstanke om sexuella trakasserier, görs en anmälan via Finlands Röda Kors kanal för rapportering av missbruk.

- Vid brott görs alltid en polisanmälan.





**Konsekvenser av beteende
som strider mot stadgar
och principer**

ORGANISATIONEN SKA MED DE MEDEL som står till förfogande se till att de trakasserier eller annat osakligt beteende som konstaterats upphör. På basis av en utredning, som ska vara tillräcklig och opartisk, beslutar man om hurdana åtgärder som ska vidtas för att lösa situationen.

Målet är alltid att i samförstånd hitta en lösning på situationen, till exempel att parterna försonas eller att personen ändrar sitt beteende, övergår till andra uppgifter, får fortbildning eller liknande. Sökandet efter en lösning börjar med att frågan tas upp. Om en situation inte kan lösas genom diskussion, inleds en utredning. Den frivilligas arbete kan avbrytas omedelbart medan utredningen pågår på beslut av den ansvariga frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten. På basis av utredningen fattas beslut om fortsättningen. Distriktets styrelse kan avbryta den frivilligas arbete för högst tolv månader. Ändring kan sökas i distriktsstyrelsens beslut hos organisationens styrelse. Om ärendet gäller en misstanke om brott, görs en polisanmälan.

Organisationens styrelse kan på basis av utredningen besluta att tillfälligt eller permanent stänga av den frivilliga från verksamheten om hen genom sitt förfarande i hög grad har skadat organisationen, kränkt Röda Korsets grundprinciper eller stadgar, eller orsakat betydande ekonomisk skada. Efter att avstängningen verkställts kan den frivilliga inte delta i Röda Korsets frivilligverksamhet under en viss tid. Den frivilligas profiler i informationssystemen för frivilliga raderas.

Rapporteringskanaler

Målet är att alltid utreda osakligt beteende som strider mot stadgarna och principerna i första hand nära verksamheten. Om det är fråga om en allvarlig händelse eller en misstanke om brott, rapporteras den via **kanalen för rapportering av missbruk, First Whistle.**

Via First Whistle kan den frivilliga anmäla konkreta missbruk, till exempel ekonomiska missbruk, samt andra allvarliga händelser som inträffat inom frivilligverksamheten, till exempel sexuella trakasserier och misstankar om brott. En skriftlig anmälan som gjorts via kanalen ger information om vad som har hänt. Anmälan kan göras anonymt, men om anmälaren anger sina kontaktuppgifter går behandlingen av ärendet snabbare. Även så exakta uppgifter som möjligt jämte beskrivningar av händelsen bidrar till en snabb utredning.

Anmälan går till Finlands Röda Kors interna revisor, som är kontaktperson för kanalen. Det går också att kontakta den interna revisorn personligen. Misstankar om handlingar som strider mot stadgarna och principerna utreds på ett konfidentiellt och oberoende sätt. Den interna revisorn bedömer och beslutar huruvida anmälan ska bli föremål för en noggrannare utredning. Om en anmälan leder till åtgärder, meddelas anmälaren om det per e-post eller via systemet och ett ändamålsenligt utredningsarbete påbörjas.

Om du upptäcker osakligt beteende ska du anmäla det:

1.

I första hand direkt till den ansvariga frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten, eller till distriktets verksamhetsledare eller institutionens chef. Den som ansvarar för verksamheten är skyldig att se till att ärendet utreds och rapporteras på korrekt sätt

2.

Till den interna revisorn via First Whistle, om beteendet har skadat organisationen eller är särskilt allvarligt, till exempel vid misstanke om brott eller sexuella trakasserier. Den interna revisorn beslutar utifrån i förväg fastställda kriterier hur man ska gå vidare med behandlingen av ärendet och huruvida det är centralbyrån, distriktet eller institutionen som ansvarar för att samordna utredningen av ärendet. Vid brott görs också en polisanmälan.

I situationer där en frivillig har blivit utsatt för hot eller fara i sitt frivilligarbete av en aktör utanför verksamheten kan händelsen anmälas också via **Finlands Röda Kors verktyg för anmälan av hotfulla och farliga situationer.**



**Den ansvariga frivilligas roll
i krävande situationer**

DEN ANSVARIGA FRIVILLIGA HAR SOM UPPGIFT att ta emot anmälningar om osakligt beteende eller trakasserier för korrekt behandling. Det viktiga är att ärenden tas upp till behandling så snabbt som möjligt. Alla parter ska ha möjlighet att ge sin syn på situationen i en konstruktiv och trygg miljö utan onödigt anklagande eller antaganden.

Gör så här om du är ansvarig frivillig:

1.

Ta alltid information om osakligt beteende eller bemötande på allvar. Se till att ärendet utreds snabbt och på ett tydligt sätt. Det är av högsta vikt att utredningen är objektiv och rättvis. Be vid behov om hjälp av andra ansvariga frivilliga, distriktsbyrån eller den anställda som ansvarar för verksamheten. .

2.

Ta reda på vem alla som berörs av situationen. Diskutera situationen personligen med alla parter så snabbt som möjligt. Skriv ner varje parts uppfattning om situationen eller händelsen. Samla också in annan information och annat material om ärendet. Kom ihåg att också den person som saken gäller har rätt att bli hörd redan i det inledande skedet av utredningen. Informera alla parter om att det kan ta flera månader att utreda händelsen, även om åtgärder påbörjas genast.

3.

När situationen så kräver kan den ansvariga frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten tillfälligt utestänga den frivilliga som är föremål för utredningen från verksamheten medan utredningen pågår (högst tolv månader).

4.

Bjud in parterna till ett gemensamt utredningsmöte. På basis av mötet upprättas ett avtal om bland annat de kommande åtgärderna, uppföljningen av situationen och tidsplanen för uppföljningen.

5.

Ordna ett uppföljande möte vid en gemensamt överenskommen tidpunkt.

6.

Om situationen inte blir bättre, har avdelningen, distriktet och centralbyrån rätt att vidta disciplinära åtgärder för att garantera säkerheten (till exempel ge en skriftlig varning, tillfälligt avbryta den frivilligas arbete och liknande). Du kan be distriktet eller den aktör som ansvarar för verksamheten om hjälp och stöd.

7.

I vissa situationer kan organisationen också utestänga den frivilliga från verksamheten. Mer information om utestängning finns nedan i denna handbok.

8.

När situationen är löst ska allt material om ärendet som inte inkluderar eventuella beslut förstöras på lämpligt sätt (eller ges till den anställda att förstöra). Lämna dokument som innehåller beslut till distriktet eller institutionen. Dokumenten förvaras tills ärendet till alla delar är slutbehandlat eller avbrottet i verksamheten eller avstängningen upphör.

När en situation reds ut ska alltid maktförhållanden beaktas och ett tryggt rum skapas för behandlingen av ärendet. En person som blivit utsatt för osakligt bemötande behöver stöd och en känsla av att hen inte lämnas ensam med problemet. Om en ansvarig frivillig som har ett förtroendeuppdrag betar sig osakligt, utreds saken i princip alltid med stöd av distriktsbyrån.

En anmälan eller misstanke om sexuella trakasserier, som är en av de allvarligaste formerna av trakasserier, kräver särskild uppmärksamhet och snabba reaktioner. Finlands Röda Kors har i sina riktlinjer strikta och omfattande anvisningar för hur man förebygger och ingriper i sexuellt ofredande, antastande och utnyttjande.

Den ansvariga frivilligas verktyg i problemsituationer

Den ansvariga frivilliga har tillgång till olika verktyg för att hantera osakligt beteende. Det är bra om till exempel dialogiskt samtal, som syftar till att skapa en respektfull och öppen dialog där alla parter kan bli hörda, ingår i den ansvariga frivilligas verktygslåda. Verbal judo är ett bra verktyg när en fråga väcker starka känslor. Grundprincipen för verbal judo är att lugna ner en uppjagad person genom att sympatisera med hens känslor, men hålla fast vid själva frågan.

Nedan presenteras olika strategier att tillämpa för att närma sig en utmanande situation. Mer tips och information om strategierna finns bland annat bakom länkarna nedan. Stiftelsen LIVE ordnar avgiftsfria utbildningar för frivilliga om interaktion i utmanande situationer.

Dialogiskt samtal – lyssna, fråga, förstå

Förberedelser

- Fundera vad du vill säga och vad ditt mål är.

Inledning

- Börja lugnt, till exempel med att fråga
"Får jag prata med dig lite?"

Beskriv situationen

- Berätta vad som hände och hur det fick dig att känna dig.
Använd jag-formen: "Jag tyckte det kändes olustigt när..."

Lyssna

- Ge den andra utrymme att berätta hur hen upplevde situationen.

Gemensam lösning

- Fundera tillsammans över hur liknande situationer kunde undvikas i fortsättningen.



Det är också värt att ta reda på mer om Arbetshälsoinstitutets modeller *Ratkaisu* (Lösning) och *Stop*. Modellen *Ratkaisu* beskriver olika steg för att hantera svåra situationer. *Stop*-modellen visar hur du ingriper snabbt och stoppar osakligt beteende i akuta situationer.

Modellen Ratkaisu

Mål: Ett strukturerat sätt att behandla osakligt beteende



Modellen Stop för ingripande i osakligt beteende

Mål: Ett snabbt och tydligt sätt att reagera på en situation



Mer information om olika metoder finns bland annat i följande källor:

Verbal judo (på finska):

Yle, Näin rauhoitat kiihtyneen henkilön puhejudolla

Dialogical methods:

HAMK, Dialogiset menetelmät (på finska)

Arbetarskyddscentralen, En dialog

Dialogpaus:

Dialogpaus, verktyg

Stiftelsen LIVE ordnar avgiftsfria utbildningar för frivilliga om interaktion i utmanande situationer:

Livesäätiö, Koulutus: Haastavien tilanteiden ennaltaehkäisy (på finska)



Ingrip alltid i osakligt beteende

Om du upplever osakligt bemötande, kan du beroende på situationen försöka reda ut saken med den person som beter sig osakligt. Vid behov tar du upp saken med en annan person närvarande som stöd. Om det inte är möjligt att föra en diskussion enskilt med personen ska du först berätta om saken för den frivilliga som ansvarar för verksamheten. Om du själv är ansvarig frivillig för verksamheten ska du ta upp frågan direkt med den anställda som ansvarar för verksamheten. Om det inte går att lösa situationen genom diskussion eller den är av sådan karaktär att direkt diskussion inte är möjlig, kan du kontakta distriktet, en anställd vid institutionen eller den anställda som ansvarar för verksamheten. I allvarliga situationer kan du göra en anmälan via kanalen **First Whistle**.

1.

För situationen på tal med den störande personen

Ta genast upp saken med den andra parten och berätta att du upplever hans beteende som kränkande. Berätta hur du känner och uppmana hen att upphöra med det osakliga beteendet. Meddela att du för saken vidare om det dåliga bemötandet fortsätter. Det är möjligt att den störande personen inte själv märker att hans beteende upplevs som störande eller oönskat innan någon berättar det för hen. På det här sättet ger du hen möjlighet att ändra sitt beteende. Ibland kan det vara fråga om ett missförstånd eller en feltolkning, och situationen löser sig genom att diskutera tillsammans. Du kan vid behov be att en annan person deltar i diskussionen som stöd.

2.

Anteckna

För den vidare behandlingen av saken är det viktigt att anteckna hur det osakliga beteendet har tagit sig uttryck, när det har inträffat och hur du själv har agerat. Det är bra att spara eventuella störande eller kränkande meddelanden.

3.

Rapportera om beteendet till en ansvarig frivillig eller anställd

Om det osakliga beteendet fortsätter eller om du av någon annan anledning inte vill ta upp saken med den störande personen ska du kontakta en ansvarig frivillig, ordföranden, eller den frivilliga eller anställda som ansvarar för verksamheten. Diskutera alltid helst ansikte mot ansikte, men du kan också ta kontakt via Teams, per e-post eller per telefon.

Huvudsaken är att du berättar om vad som hänt. Berätta klart och tydligt att du upplever situationen som trakasserier eller osakligt bemötande. Även om den ansvariga frivilliga oftast är den som ska kontaktas i första hand, kan du beroende på situationen också använda dig av övriga rapporteringskanaler som anges ovan. Den ansvariga frivilliga ansvarar för att föra saken vidare. Du kan vid behov också direkt kontakta distriktet eller den anställda som ansvarar för verksamheten för att be om hjälp och stöd med att hantera situationen.



Var och en har rätt – och skyldighet – att ingripa också när man ser eller hör att en annan frivillig blir utsatt för osakligt bemötande eller trakasserier. Gör så här om du ser en annan frivillig bli osakligt bemött:

- Ingrip i det osakliga beteendet genom att gå emellan verbalt. Var bestämd men lugn, och försök lugna situationen. Påpeka för personen som uppträder osakligt att hens beteende är störande. Säg att du inte accepterar hens uppträdande och be hen att sluta.
- Ingrip också i diskriminerande skämt eller kommentarer, även om ingen i de berörda minoriteterna skulle vara på plats. Bedöm och avgör om du genast kan ingripa i situationen eller om du ska ta upp saken senare.
- Om trakasserierna fortsätter, anteckna vad som hände och när, vem som fanns på plats och vad som sades. Detta underlättar senare utredning av saken.
- Gå vid behov till den trakasserade och erbjud hjälp. Ta med personen till en lugn plats. Anklaga inte hen. Om du inte själv bevittnade situationen, fråga vad som hände.
- Om situationen fortsätter, erbjud dig att vara stödperson för att föra saken vidare. Uppmuntra och hjälp personen att göra en anmälan om saken till den ansvariga frivilliga. Om det är fråga om ett evenemang som ordnas av Finlands Röda Kors och som har en kontaktperson för trakasserier, uppmuntra den utsatta personen att göra en anmälan till kontaktpersonen.
- Om du inte kan ingripa i situationen eller erbjuda hjälp, kontakta själv den ansvariga frivilliga eller kontaktpersonen för trakasserier vid evenemanget.
- Det är inte lätt att ingripa i trakasserier. Var inte rädd för att misslyckas. Det viktigaste är att du försöker påverka situationen!
- **Gör i allvarliga situationer en anmälan om missbruk**

Vad är en kontaktperson för trakasserier?

Finlands Röda Kors utbildar kontaktpersoner för trakasserier för större evenemang som FRK ordnar. En kontaktperson för trakasserier kan vara antingen en anställd eller en frivillig. Kontaktpersonerna för trakasserier har som uppgift att ge inledande råd och stöd i olika slags situationer av diskriminering och trakasserier vid Finlands Röda Kors evenemang. Kännetecknande för en kontaktperson för trakasserier är vanligtvis en röd väst med texten Häirintäyhdyshenkilö/Kontaktperson för trakasserier.

Ingen form av trakasserier, ofredande, mobbning, diskriminering eller annan ojämlik behandling är för obetydlig eller oväsentlig för att kontakta kontaktpersonen för trakasserier. Kontaktpersonerna för trakasserier har tystnadsplikt och registrerar inte dem som tar kontakt. Det finns inte kontaktpersoner för trakasserier på alla evenemang, och de utbildas inte systematiskt. Varje frivillig har därför rätt och skyldighet att ingripa om någon bryter mot de gemensamma stadgarna och principerna – också när det inte finns någon utsedd kontaktperson för trakasserier.

Vad gör jag om jag själv misstänks för osakligt beteende?

Om någon upplever att du har betett dig osakligt, försök förhålla dig sakligt och konstruktivt till situationen. Lyssna på vad det är fråga om och fundera över ditt beteende ur den andra partens synvinkel.

Berätta hur du ser på situationen för den andra parten och den ansvariga frivilliga. Diskutera hur situationen skulle kunna lösas och vad en bra lösning skulle kunna vara. Var beredd på att vid behov be om förlåtelse samt att förlåta och ändra ditt beteende. Om situationen känns svår kan du be om stöd av en person som du litar på.

Organisationen ska ingripa också när det verkar som om den frivilligas funktionsförmåga har förändrats till exempel på grund av en minnessjukdom. I sådana fall diskuterar man situationen med den frivilliga, och hen får stöd för att söka hjälp för sin situation. Också hens uppgifter som frivillig kan begränsas. Det är alltså möjligt att den frivilliga oavsiktligt äventyrar säkerheten i verksamheten, men andras oro ska alltid tas på allvar. Inom Finlands Röda Kors förbinder vi oss till att organisationen ska vara en trygg miljö för alla att arbeta i och få hjälp.



**Hur går vi
vidare?**

OSAKLIGT AGERANDE, trakasserier och ansvarslöst beteende är alltid en kris för den som blir utsatt och för hela verksamheten. Ju allvarligare en sak är, desto längre pågår situationen, och ju värre den blir, desto mer stöd behöver de som blivit utsatta för det osakliga beteendet. Också avdelningarna och aktionsgrupperna behöver resurser och verktyg för att omorganisera och möjliggöra en fungerande frivilligverksamhet. Det bästa vore om man ingrep i osakligt beteende med låg tröskel genast när det uppstår tecken på sådant.

När en situation har löst sig är det möjligt för de frivilliga att få stöd av de anställda för omorganisering. Omorganisering kan innebära konkreta åtgärder, till exempel val av nya förtroendepersoner, psykiskt stöd eller omorganisering av verksamheten. Omorganisering kan dock också innebära att på nytt hitta och stärka förtroendet och gemenskapen inom verksamheten.

Också en frivillig som varit föremål för en utredning om osakligt beteende behöver så småningom inkluderas i verksamheten igen efter att saken har utretts. I praktiken betyder det diskussioner och att följa läget.

På avdelningar och i aktionsgrupper kan till exempel följande åtgärder genomföras:

- Möjliggör trygga samtal för de frivilliga. Syftet med samtalen är inte längre att gå igenom det som varit eller hitta skyldiga, utan att dela med sig av vad man känner i stunden och sina önskemål inför framtiden samt ställa eventuella frågor. En utomstående facilitator, till exempel en distriktsanställd som inte varit delaktig i utredningen av saken, kan hjälpa till att hålla samtalet konstruktivt.
- Stärk förtroendet och tron på framtiden. Kommunicera hur ni går vidare. Berätta öppet om eventuella omorganiseringar. Gör roliga saker tillsammans där ni fokuserar på samvaro och glädje. Bygg upp en känsla av gemenskap.
- Uppdatera de gemensamma spelreglerna. Gå tillsammans igenom vad trygga rum betyder och hur principerna för tryggare rum syns i er verksamhet. Få de frivilliga att förbinda sig till de gemensamma spelreglerna.
- Identifiera och stärk verksamhetens värderingar: Fundera över en hurdan anda ni vill förmedla till varandra och utåt. Vad är viktigt för er? Hur stöder ni varandra i vardagen?

- Möjliggör individuellt stöd för dem som särskilt berörts av situationen. Stödet kan vara till exempel samtal med en betrodd person på avdelningen eller hänvisning till stöd och hjälp.
- Var uppmärksamma på stämningen. Finns det spänningar, någon som drar sig undan eller misstro på er avdelning eller i er aktionsgrupp? Det är värt att ingripa i ett tidigt skede om en frivillig mår dåligt.

Målet är att så fort som möjligt efter det inträffade återgå till en normal vardag igen. Det som hänt har kanske berört olika människor på olika sätt, och en del känner inte alls till situationen. Detta ska tas i beaktande när man bygger upp verksamheten igen. En öppen och förtroendefull atmosfär där man kan dela med sig av sina känslor utan att bli dömd hjälper alla att gå vidare. Samtidigt är det bra att komma ihåg att det inte får saker och ting att gå framåt om man fastnar i gammalt och går igenom det i oändlighet. Ju snabbare ni får verksamheten att rulla på igen och grundpelarna för den dagliga verksamheten att bära, desto bättre kan ni bygga upp en känsla av hopp samt skapa tro och tillit inför framtiden.



Bilagor:

BILAGA 1	Blankett som stöd för utredningen
BILAGA 2	Mall för inbjudan till samtal
BILAGA 3	Frågor till stöd för utredningen
BILAGA 4	Förberedelser inför ett utredningsmöte
BILAGA 5	Avtal om åtgärder och uppföljning

BILAGA 1 Blankett som stöd för utredningen

Anmälan om osakligt beteende eller trakasserier <i>Fylls i av den ansvariga frivilliga eller en anställd</i>	
På vilket sätt och när framkom det osakliga beteendet eller trakasserierna och vem ligger bakom det?	
Datum, plats	
Anmälarens namn	
Mottagande av anmälan Jag har i egenskap av ansvarig för frivilligverksamheten fått denna anmälan för kännedom. <i>Fylls i av den ansvariga frivilliga eller en anställd</i>	
Datum, plats	
Underskrift	
Utredning av ärendet på initiativ av den som ansvarar för frivilligverksamheten <i>Fylls i av den ansvariga frivilliga eller en anställd</i>	
Jag har hört part 1 och gjort separata anteckningar	Namn, datum
Jag har hört part 2 och gjort separata anteckningar	Namn, datum
Jag har hört part 3 och gjort separata anteckningar	Namn, datum
Ett utredningsmöte har hållits	Deltagarnas namn, datum
Vid utredningsmötet upprättades ett avtal	Ja/Nej, datum
Ett uppföljande möte har hållits	Deltagarnas namn, datum

Mall för inbjudan till samtal (individuella samtal med parterna)

(Inbjudan kan skickas till parterna per e-post.)

Rubrik: Inbjudan till samtal för att utreda situationen

XX (enhet, t.ex. styrelsen för avdelning x) har fått kännedom om misstankar om osakligt beteende/trakasserier på avdelning /i aktionsgrupp X.

En upplevelse eller observation av osakligt beteende eller trakasserier är alltid allvarlig. Den som tar emot en anmälan är skyldig att utreda saken och utifrån utredningen bedöma huruvida det i situationen är fråga om trakasserier eller någon annan form av osakligt beteende. Om det konstateras att det är fråga om osakligt beteende eller trakasserier, ska den aktör som ansvarar för frivilligverksamheten (t.ex. Finlands Röda Kors avdelning X) vidta åtgärder för att få ett slut på det. Den aktör som ansvarar för frivilligverksamheten bedömer och beslutar om vilka åtgärder som behövs för att lösa situationen och avtalar vid behov även om eventuella fortsatta åtgärder.

Vi börjar reda ut situationen som vi fått kännedom om genom att först ordna individuella samtal med de berörda parterna. I samtalet deltar NN, NN och NN (t.ex. den frivilliga som ansvarar för verksamheten, ordföranden och en anställd på avdelningen eller distriktet). Efter detta ordnas ett gemensamt utredningsmöte för samtliga parter vid en tidpunkt som meddelas senare.

Det individuella samtalet ordnas (datum, exakt plats). Anteckningar förs om samtalen.

Välkommen!

Namn och underskrift för den som bjuder in till samtal

Frågor till stöd för utredningen

(individuella samtal med parterna)

Samtal med en person som blivit utsatt för osakligt beteende:

- Hurdant beteende har personen upplevt som osakligt?
- Hur började situationen och hur utvecklade den sig?
Har formerna av osakligt beteende förändrats med tiden?
- Hur länge har situationen pågått? Hur ofta förekommer eller har det förekommit osakligt beteende? Förekommer beteendet i någon viss situation?
- Vem upplevs ha betett sig osakligt? Är andra personer involverade i saken?
- Har situationen förändrats? Vilka roller har andra personer haft i det inträffade?
- Har anmälaren pratat med personen i fråga?
- En hurdan relation har anmälaren till de övriga medlemmarna i frivilliggruppen?
Hur upplever hen själv att hen kommer överens med de övriga frivilliga?
- Har anmälaren pratat om det inträffade med de övriga frivilliga?
Om ja, hur har de uppfattat situationen?
- Vad är anmälares egen uppfattning om orsakerna till det osakliga beteendet?
- Är situationen ny eller har anmälaren upplevt något liknande tidigare?
Hur löstes situationen? Vilka metoder använde hen sig av för att hantera situationen?
- Hur tycker anmälaren att det skulle vara bra att gå vidare med saken?

Samtal med en person som är misstänkt för osakligt beteende:

- Berätta för personen vem som upplever att hen har betett sig osakligt.
- Berätta på vilket sätt hen upplevs ha betett sig osakligt.
- Har personen som upplevt det osakliga beteendet pratat med den andra parten?
- Hur upplever personen själv situationen?
- En hurdan relation har hen till den andra parten? Har det förekommit meningsskiljaktigheter med personen i fråga?
- Hur har situationen utvecklats, har den förändrats och på vilket sätt?
- Hurdan är personens egen relation till de övriga medlemmarna i frivilliggruppen?
- Vad är personens egen uppfattning om situationen och orsakerna som lett till den?
- Hur tycker hen att det skulle vara bra att gå vidare med saken?

Förberedelser inför ett utredningsmöte

Före utredningsmötet:

- Det är bra att bjuda in parterna till mötet både ansikte mot ansikte och skriftligt.
- Parterna bör få veta vad det är för möte de har kallats till.
- Tillräckligt med tid ska avsättas för mötet.
- Deltagarna ska ges några dagar att förbereda sig för mötet.
- Det ska i förväg säkerställas att alla parter har möjlighet att ta med sig en stödperson till mötet.

På utredningsmötet

- Diskutera konkreta situationer och händelser, men ältä dem inte i oändlighet.
- Vardera part ger sin syn på det inträffade.
- Skapa en tillfredsställande gemensam uppfattning om situationen.
- Diskutera tillsammans hur situationen kan lösas.
- Kom överens om vilka förändringar som behöver göras i verksamheten, utbildningen och beteendet.
- Gör upp ett gemensamt avtal över åtgärder för att lösa situationen (bilaga 5).
- Kom överens om uppföljningen och hur situationens utveckling ska bedömas. Det är bra att ordna ett uppföljande möte om cirka tre månader.
- Kom överens om vad som ska berättas om hanteringen av situationen för de övriga medlemmarna i frivilliggemenskapen och hur.

BILAGA 5 Avtal om åtgärder och uppföljning

Utredningsmöte	
Datum, plats	
Deltagare	
Parterna har tagit del av handboken I god anda inom FRK	Ja / Nej
Parternas uppfattning om situationen	
Tidigare åtgärder	
Överenskomna åtgärder	
Part 1	
Part 2	
Part 3	
Uppföljning	
Datum för uppföljande möte	
Person ansvarig för uppföljningen av avtalet	
I aktionsgruppen / på avdelningen berättas följande om detta avtal	
Vi godkänner avtalet som vi upprättat	
Underskrift	
Underskrift	
Underskrift	