



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR VELFERDSTINGET I OSLO OG AKERSHUS

Velferdstinget i Oslo og Akershus (VT) er en organisasjon hvor det skal være plass til alle. Det er fundamentalt for organisasjonens virksomhet at alle involverte respekterer og inkluderer hverandre. Formålet med dette dokumentet er å ha retningslinjer som fremmer positiv atferd og god organisasjonskultur.

Det forventes at alle involvert i Velferdstinget skal følge disse prinsippene. Dette dokumentet er rettet mot personer tilknyttet organisasjonen, både som representant, gjest, tillitsvalgt, honorerte og ansatt. Det er arbeidsutvalget som har ansvaret for at Velferdstinget får mulighet til å oppdatere de etiske retningslinjene hvert år og redigere dem ved behov.

Representanter, tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal signere de etiske retningslinjene når de tiltrer sine stillinger eller verv. Brudd på de etiske retningslinjene skal meldes til et eget varslingsutvalg, definert i kapittel to i retningslinjene. Brudd på de etiske retningslinjene kan medføre sanksjoner etter vurdering av bl.a. alvorlighetsgrad.

Velferdstingets *Etiske retningslinjer*, *Varslingsplakat*, *Interne rutiner for den som mottar mistanke, melding eller klage* og *Interne rutiner for håndtering av varsel i Velferdstinget* skal ligge tilgjengelig på Velferdstingets nettsider.

Velferdstingets *Etiske retningslinjer*, *Varslingsplakat*, *Interne rutiner for den som mottar mistanke, melding eller klage* og *Interne rutiner for håndtering av varsel i Velferdstinget* skal årlig tas opp til revidering med innstilling fra Kontrollkomiteen.

Rutine om evaluering må hjemles i andre dokumenter enn varslingsutvalgets egne interne rutiner.

### Kapittel 1 - Prinsipper

#### Likeverd og inkludering

Velferdstingets representanter, gjester, tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal vise respekt for deres medmennesker, uavhengig av alder, kjønn, kjønnsidentitet, religion, seksuell legning, funksjonsevne, sosial status, etnisk tilhørighet eller politisk ståsted. Vi skal behandle alle med respekt og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves krenkende, trakasserende, diskriminerende eller på andre måter ubehagelig.

#### Respekt for andres grenser

Velferdstinget skal være et trygt sted hvor den enkeltes integritet og grenser respekteres. Seksuell trakassering, seksuell overskridende atferd og seksuelle overgrep er en inngripen i personers integritet og skal ikke forekomme i studentpolitikken.

#### Debattklima



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

45 Velferdstingets møter og arenaer skal oppleves som trygge og inkluderende. Alle har ansvar for å bidra til et  
46 debattklima hvor alle føler seg velkomne og uenigheter ytres på en saklig måte. Dette vil bidra til å skape et  
47 inkluderende og innbydende miljø for alle deltakere på både formelle og uformelle arenaer.  
48

#### 49 **Alkohol**

50 Representanter, gjester, tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal ha et ansvarlig forhold til alkohol på  
51 Velferdstingets arrangementer. Press rundt bruk av alkohol skal ikke finne sted.  
52

#### 53 **Rolleforståelse**

54 Alle tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal være bevisst den makten og påvirkningskraft de har i relasjonen  
55 til andre, både i og utenfor organisasjonen. De skal ikke misbruke den tilliten de har i kraft av deres verv  
56 eller stilling. Ingen tillitsvalgte eller ansatte skal utsette seg selv eller andre for fare når de opptrer på vegne  
57 av Velferdstinget.  
58

#### 59 **Habilitet**

60 Enhver som deltar i behandlingen av en sak i Velferdstinget, arbeidsutvalget, komiteer, Kulturstyret eller  
61 andre organer skal selv vurdere sin habilitet i saken. Dersom man enten selv har egeninteresse eller har et  
62 nært slektskap eller forhold til noen av partene med egeninteresse i utfallet av saken, er man inhabil og skal  
63 ikke delta i behandlingen i saken. Det står skrevet mer om habilitet i Velferdstingets vedtekter; kapittel 13,  
64 §13-5.  
65

#### 67 **Representasjon**

68 Tillitsvalgte og ansatte som representerer Velferdstinget er ansvarlige for, gjennom sin opptreden, å  
69 opprettholde tilliten og omdømmet til organisasjonen. Dette gjelder også representanter, gjester og  
70 honorerte som er på arrangementer eller reise i regi av Velferdstinget.  
71

#### 72 **Økonomisk forsvarlighet**

73 Alt arbeid skal utføres ærlig, redelig og uten hensikt om korrupsjon eller personlig vinning. Det skal utvises  
74 ansvarlighet ved forvaltning av organisasjonen, forvaltning av offentlige midler og administreringen av  
75 økonomiske midler. Alle ansatte og tillitsvalgte plikter å gjøre seg kjent med de til enhver tid gjeldende  
76 retningslinjer for økonomi og forvaltning tilknyttet sitt arbeidsområde og verv.  
77

#### 78 **Åpenhet og fortrolighet**

79 Velferdstinget skal utvise åpenhet i vedtak og prosesser. Protokoller, referat og vedtak skal være allment  
80 tilgjengelige. Når et organ behandler saker som inneholder sensitiv informasjon, kan organet vedta  
81 taushetsplikt og signere en taushetserklæring for å sikre sakens fortrolighet. Alle medlemmer av  
82 Velferdstingets arbeidsutvalg skal signere en taushetserklæring ved vervets begynnelse.  
83

#### 84 **Valgkultur**

85 Det skal oppleves som trygt å stille til valg i Velferdstinget. Alle personer som stiller til valg skal behandles  
86 med respekt. Alle representanter, tillitsvalgte, ansatte og gjester har ansvar for ryddig kommunikasjon i  
87 forbindelse med valget. Kandidater oppfordres til å fremme sitt kandidatur på en positiv måte. Alle  
88 samtaler med hele eller deler av valgkomiteen er konfidensielle, og alle medlemmer i valgkomiteen skal



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

89 underskrive en taushetserklæring. Taushetserklæring er gjeldende så langt det ikke kreves oppklaring i  
90 pågående varslingssak.  
91

## 92 **Kapittel 2 - Varslingsutvalg**

93 Varslingsutvalget består av administrasjonsleder og administrasjonskonsulent, samt en nøytral tredjepart  
94 som er en faglig person innenfor HR med erfaring fra tidligere varslingsaker. Det skal etterstrebtes jevn  
95 kjønnsbalanse og endelig sammensetning skal legges frem for godkjenning i Velferdstinget. Det er  
96 administrasjonsleder som har overordnet ansvar for saksgang og leder utvalget. Alle medlemmer av  
97 varslingsutvalget skal ha underskrevet en taushetserklæring før de regnes som en del av utvalget. Alle  
98 medlemmene i varslingsutvalget skal ha deltatt på kurs og/eller seminar om håndtering av varsler, for å  
99 sikre at de som håndterer varsler også har kompetansen til å gjennomføre det. Om ønskelig fra partene om  
100 trygg kjønnsrepresentasjon i Varslingsutvalget, skal dette etterfølges.

101  
102 Oppgaven til varslingsutvalget er å ta imot og håndtere varsler, følge opp saken, innhente informasjon og  
103 avgjøre om det har skjedd noe kritikkverdig og eventuelt hvilken reaksjon dette skal ha.  
104

105 Alle varsler vil bli behandlet strengt fortrolig og av så få som mulig. Om et varsel gjelder ett eller flere av  
106 medlemmene i utvalget vil de involverte bli tatt ut av saksgang. Velferdstingets håndtering av varsler  
107 handler om tillitsspørsmål og ikke skyld. Varslingsutvalget skal, med involverte parter, etterstrebe å komme  
108 fram til en løsning på lavest mulig nivå.  
109

110 Dersom en ansatt i Velferdstinget varsles på er det arbeidsgiver som håndterer saken i tråd med de  
111 arbeidsrettslige reglene på området.  
112

## 113 **Kapittel 3 - Brudd på retningslinjer**

114 Brudd på de etiske retningslinjene meldes til varslingsutvalget og kan medføre sanksjoner etter vurdering av  
115 bl.a. alvorlighetsgrad. Et hvert dokumentert brudd med de etiske retningslinjene minsker tillit. Etter at saken  
116 er avsluttet skal saken ses på som ferdighåndtert.

117 Enhver som bryter Velferdstinget i Oslo og Akershus etiske retningslinjer, kan bli utsatt for følgende  
118 reaksjoner:

- 119 • muntlig advarsel
- 120 • skriftlig advarsel
- 121 • utestengelse fra arrangementer
- 122 • at vedkommende får råd om ikke å påta seg tillitsverv
- 123 • at vedkommende får råd om å fratru sine verv

124 I vurderingen av hvilke sanksjoner som ansees nødvendige skal det legges vekt på hvilken regel som er brutt,  
125 alvorlighetsgrad, bruddets hyppighet, hvorvidt personen har brutt retningslinjene eller andre styrende regler  
126 tidligere og grad av skyld.



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

127 De aller sterkeste og mest alvorlige sanksjonsmyndighetene må foreligge i vedtektene til Velferdstinget i  
128 Oslo og Akershus. Dette kan være suspensjon eller eksklusjon

129

130 Dersom representanter, tillitsvalgte, honorerte eller gjester bryter med Velferdstingets etiske retningslinjer,  
131 har varslingsutvalget myndighet til å fatte vedtak om disiplinærtiltak. Slike vedtak kan ankes til  
132 kontrollkomiteen. Ved mistanke om brudd på varslingsrutiner vil det startes varslingsprosess mot  
133 involverte parter, behandlet av kontrollkomiteen.

134

135 Dersom ansatte bryter med Velferdstingets etiske retningslinjer følges dette opp av arbeidsgiver i tråd med  
136 gjeldende lover og regler for arbeidsforhold.

137

138

139

#### 140 **Bekreftelse**

141

142 Jeg \_\_\_\_\_ bekrefter med dette at jeg har lest og forstått innholdet i Velferdstingets  
143 etiske retningslinjer for representanter, tillitsvalgte, gjester, honorerte og ansatte.

144

145 Jeg forplikter meg til å sette meg inn i og følge de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder mitt  
146 verv eller stilling. Jeg har et personlig ansvar for å følge organisasjonens vedtekter og etiske retningslinjer  
147 på en best mulig måte og tilstrebe oppførsel som holder en høy standard.

148

149 Jeg er kjent med min plikt til å varsle om kritikkverdige forhold og ikke til å dele fortrolig informasjon.

150

151

152 \_\_\_\_\_  
Sted og dato

\_\_\_\_\_  
Signatur

153