

# Klage vedrørende Velferdstinget i Oslo og Akershus tildelingsmøte 19.10.2020

## **Oppsummering:**

BISO Oslo ønsker med dette dokumentet å melde inn en formell klage på vedtaket som ble fattet i sak 063/20-10 Tildelingene for 2021, med hjemmel i Kultur- og mediepolitiske tildelingskriterier for Velferdstinget i Oslo og Akershus §11.

## **Innledning:**

BISO Oslo ønsker å peke på et utvalg av punkter i tildelingskriteriene vi mener Velferdstinget har aktivt valgt å ikke etterfølge eller direkte motstride uten korrekt hjemmel og gjennomføring.

Vi mener §10 - Krav til begrunnelse ved avslag og avvikende bevilgninger ikke er oppfylt.

Vi mener det er gitt midler søkere som aktivt bryter §2.3, e) "Sørge for at 10% av tilbudet er engelskspråklige og 10% på begge målformer."

Vi er muntlig blitt gitt tilbakemelding om at vi bryter §2.2. a) "sikre Velferdstingets representasjon i kulturinstitusjonens høyeste organ..." noe vi mener er ukorrekt og samtidig et brudd på §10.

## **Begrunnelse:**

Vi mener ved to anledninger at §10 - Krav til begrunnelse ved avslag og avvikende bevilgninger ikke er tilstrekkelig oppfylt.

Avslaget er ikke gitt med hjemmel i tildelingskriteriene og det er ikke blitt vist til konkret ordlyd som skulle gjort BISO sin søknad ikke kvalifisert. Det er blitt gjort vurderinger om interne budsjettposter, som ikke kan sees å være regulert av bestemmelser i Tildelingskriteriene.

Det er også gitt avvikende begrunnelse, muntlig og i mail som aktivt kan motbevises eller er feilaktige.

Eksempelvis var en muntlig tilbakemelding fra Arbeidsutvalgets leder, Idun Kløvstad, fra talerstolen at BISO Oslo ikke oppfylte §2.2, a) “sikre Velferdstingets representasjon i kulturinstitusjonens høyeste organ...”

Dette er beviselig feil:

§2.2, a) presiserer at representasjon skal sikres “Ved avtale”.

Arbeidsutvalget har selv poengtert at en slik avtale foreligger i underlagt mail, avsnitt 5:

---

Hei, Gloria!

Her har vi prøvd å svare på de to spørsmålene.

Hvilken formelt

krav er det vi i BISO ikke oppfyller i henhold til kultur og mediepolitiske tildelingskriterier?

Først vil vi gjerne påpeke at innstillingen til BISO ikke er basert på brudd på tildelingskriteriene. Den er basert på at dere i budsjettet dere har levert budsjetterer med nesten to millioner i tilskudd til undergrupper og enheter. Vi anser denne summen som høy. Dere budsjetterer også med 2,3 millioner i reiseutgifter i et år reise sannsynligvis fortsatt vil være begrenset. Vi har derfor valgt å kutte vår støtte, da vi ikke ser hvorfor BISOs underenheter tilsammen trenger mer enn 1,2 millioner i støtte. .

Når det kommer til tildelingskriteriene er det kriterier BISO bryter med. Ett av dem har Velferdstinget tidligere valgt å se bort fra. Vi kommer under til å oppgi dem, men vil igjen minne om at det ikke er brudd på disse som er bakgrunnen for innstillingen.

Velferdstinget er ikke representert i deres øverste organ og er heller ikke en del av styringsstrukturen deres. Dette fordi BISO fungerer som et studentdemokrati og dere har derfor fått fritak fra dette kriterier.

I tillegg har BISO tidligere valgt å søke støtte til arrangementer som det har blitt argumentert for at er åpne for alle Oslos studenter. I årets søknad er det lite argumentasjon for hvordan BISO er åpne for øvrige studenter enn studenter fra BI. Det blir i år søkt om støtte til underenhetene, men vi kan ikke se hvordan disse når ut til studenter i Oslo gjennom søknaden, andre enn de som er tilknyttet BI.

Videre er det blitt innvilget 300.000 til Argument, på tross av at det fremkommer tydelig at de ikke oppfyller §2.3, e) om målform. Det fremkom også muntlig at Universitas ikke oppfyller kriteriet.

I første omgang ønsker vi å rette kritikk til fremgangsmåte av Arbeidsutvalget ved å legge et sakspapir med masse unntak til grunn, uten tydelig begrunnelse og fremvisning av hjemmelen Velferdstinget har til å gjøre unntak.

§6 - Innstilling og behandling, avsnitt 3, regulerer tydelig at “Velferdstinget kan fravike tildelingskriteriene i særskilte tilfeller. Vedtak der dette skjer, skal grunngis spesifikt.”

Det kommer verken frem fra sakspapirene, eller referat fra tildelingsmøtet at Velferdstinget har fravikt tildelingskriteriene grunnet særskilte tilfeller.

Unntak som er blitt gjort er følgende:

- Jussbuss| §5 - Profilerings | Dispensasjon hjemlet i samme paragraf
- JURK, §5 - Profilerings | Dispensasjon hjemlet i samme paragraf
- Argument | §2.3, e) | Fremkommer ingen steder at Velferdstinget har vurdert dette som et særskilt tilfelle, ei heller formelt fraveket tildelingskriteriene.
- Universitas | |2.3, e) | Fremkommer ingen steder at Velferdstinget har vurdert dette som et særskilt tilfelle, ei heller formelt fraveket tildelingskriteriene

Vi peker ikke med denne klagen på at unntak ikke kan skje, der JUSSBUSS og JURKs dispensasjoner er tydelig hjemlet i tildelingskriteriene og formelt redegjort for i både sakspapirer og referat.

Vi peker derimot på det vi mener er formell feil ved å verken “grunngi spesifikt” hvorfor man har fraveket tildelingskriteriene, samt at “Arbeidsutvalgets opplevelse av et ønske og plan om å øke andelen” ikke oppfyller et særskilt tilfelle.

Vi ønsker med det å be om en behandling av vår klage og tilbakemelding på eventuelle behov for dokumentasjon og ettersendelser av vedlegg som kan oppklare ytterligere for Kontrollkomiteen og Velferdstinget.



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 fratrukke 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





VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

# 1 Velferdstinget i Oslo og Akershus' varslingsrutiner

## 2 Formål

3

4 Velferdstinget i Oslo og Akershus (VT) er en organisasjon hvor det skal være plass  
5 til alle. Det er fundamentalt for organisasjonens virksomhet at alle involverte  
6 respekterer og inkluderer hverandre.

7

8 Velferdstinget skal tilstrebe å skape et godt ytringsklima og et trygt miljø hvor det  
9 ikke oppstår kritikkverdige forhold. I tilfeller hvor representanter, tillitsvalgte,  
10 ansatte, honorerte eller andre med tilknytning til organisasjonen mener det har  
11 oppstått brudd på de etiske retningslinjene, ønsker vi at dette varsles om.

12

13 Dette dokumentet gir retningslinjer for hvordan varsler i Velferdstinget skal  
14 håndteres og skal sikre at varsler blir tatt på alvor og at varsleren og andre parter  
15 i saken blir ivaretatt på best mulig måte. Dokumentet skal bidra til at det  
16 iverksettes gode og hensiktsmessige prosesser som sikrer klarhet i saksgangen  
17 for å avklare om det foreligger kritikkverdige forhold. Leser bør også gjøre seg  
18 kjent med Velferdstingets etiske retningslinjer, Velferdstingets varslingsplakat og  
19 rutiner for den som mottar mistanke, melding eller anklage.

20

## 21 Rutiner for varslingsutvalget dersom det mottas et varsel

22

23 Dersom du mottar et varsel er det viktig at du lytter nøye, bekrefter det du har  
24 hørt og opptrer rolig. Ta gjerne notater enten under samtalen eller umiddelbart  
25 etterpå. Det kan være en sterk opplevelse å bli kjent med andres krenkelser. Hvis  
26 praktisk mulig bør man alltid være to når man mottar et varsel.

27

28 Det vil alltid være flere personer som er berørt når det kommer en mistanke,  
29 melding eller anklage. Alle skal, etter beste evne, bli ivaretatt. Spesielt gjelder  
30 dette den utsatte og den det er varslet om. Hensynet til den utsatte vil ha forrang  
31 i fasen hvor saken undersøkes. Varslingsutvalget skal først og fremst sørge for å  
32 hindre gjengjeldelse mot den som varsler.

33

34 Det er viktig at alle parter blir hørt. Varslingsutvalget skal ikke ta part i saken,  
35 men gjøre sitt beste for å få klarhet i hva som har skjedd. Varslingsutvalget skal



36 konkludere på bakgrunn av håndfast informasjon som kommer frem i løpet av  
37 prosessen.

38

39 Videre saksgang består av individuelle møter med de berørte partene for å få  
40 klarhet i hva som har skjedd, vurdering om forholdet skal politianmeldes og  
41 vurdering om forholdet skal få konsekvenser for den det er varslet på.

42

43 1. Når et varsel mottas, skal dette registreres. Det er kun varslingsutvalget  
44 som har ansvar for å behandle varslet og som skal ha tilgang til varselets  
45 innhold. Bekreftelse på at varselet er mottatt skal sendes til varsler så fort  
46 det lar seg gjøre.

47

48 2. Varslingsutvalget skal ikke etterforske, men få klarhet i om forholdet er et  
49 lovbrudd og om det skal anmeldes. I de fleste saker vil den utsatte få  
50 bestemme om forholdet skal anmeldes. I særs grove tilfeller må  
51 varslingsutvalget vurdere om forholdet skal anmeldes selv om den utsatte  
52 ikke ønsker det, for at politiet skal sette i gang en etterforskning.

53

54 3. Tilfeller der forholdet politianmeldes:

55

56 a. Hvis forholdet det blir varslet om politianmeldes vil, som  
57 hovedregel, ikke den det er varslet om bli kontaktet før politiet er  
58 ferdig med sin etterforskning. Dette for å sikre bevis og at politiet  
59 får første samtale med involverte parter. Unntak fra dette er der  
60 vurderingen er at det stor fare for gjentakelse og det er behov for å  
61 suspendere personer.

62

63 b. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning vil varslingsutvalget  
64 også avgjøre hva som er videre konsekvens for den mistenkte.

65

66 4. Det oppnevnes en kontaktperson innad i varslingsutvalget.

67 Kontaktpersonen har ansvar for informasjonsflyt, hovedsakelig for den

68 utsatte og for den det er varslet om. Kontaktpersonen har også ansvar for



69 informasjonsflyt til andre involverte. Det tilstrebes god informasjonsflyt til  
70 de deler av organisasjonen der det er nødvendig.

71  
72

73 5. Når saken er ferdigbehandlet hos politi eller rettsinstans, eller i de saker  
74 hvor det ikke foreligger en politianmeldelse, vil varslingsutvalget arrangere  
75 møter med alle berørte parter. Det er viktig at alle berørte parter får  
76 mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje. Samtalene skal refereres og  
77 partene får mulighet til å lese referatet og sikre at det som står samsvarer  
78 med det som ble sagt.

79

80 6. Alle berørte parter får i tillegg mulighet til å legge ved et brev om  
81 hendelsesforløpet.

82

83 7. Referat fra samtaler, samt vedlagte brev vil danne hovedgrunnlaget for  
84 konklusjon i saken og varslingsutvalget konkluderer i saken når alle  
85 samtaler er slutført.

86

87 8. Om personen det er varslet mot eller personen som har opplevd  
88 handlingen(e) det er varslet om ikke ønsker å forklare seg, vil  
89 varslingsutvalget kunne konkludere på bakgrunn av de fakta de har i  
90 saken innen 6 måneder, men ikke før det har gått 2 måneder. Begge  
91 parter skal ha hatt tilstrekkelig mulighet til å uttale seg før en konklusjon.  
92 Begge parter skal også få informasjon om at det vil komme en konklusjon  
93 uavhengig av om man har uttalt seg eller ikke. Den som ikke har uttalt seg  
94 vil få en frist på en måned på å bestemme om h\*n ønsker å forklare seg.

95

96 9. I de sakene der det ikke foreligger tilstrekkelig fakta på grunn av  
97 manglende forklaring fra personen som har opplevd handlingen(e) det er  
98 varslet om, vil saken bli henlagt. Henlagte varsler vil oppbevares i tre til  
99 fem år beroende på alvorlighetsgraden. Dette er for å kunne ta opp igjen  
100 saken om forhold endrer seg eller om det kommer inn nye varsler om  
101 samme person.

102



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

103 10. Dersom varslingsutvalget konkluderer at det er forekommet brudd på  
104 Velferdstingets retningslinjer vil det i samme prosess vedtas og iverksettes  
105 sanksjoner, etter vurdering av alvorlighetsgrad. Reaksjoner kan være alt  
106 fra en skriftlig advarsel til utestengelse fra arrangementer. Dersom det  
107 stadfestes alvorlig brudd på Velferdstingets retningslinjer eller brudd på  
108 straffeloven kan varslingsutvalget fremme forslag om mistillit.

109  
110 11. Varslingsutvalget har ikke mulighet til å fremme mistillit mot  
111 representanter. Varslingsutvalget kan anbefale utestengelse. Utestengelse  
112 må skje i samråd med det lokale studentdemokratiet representanten  
113 tilhører.

114  
115 12. Vedtak fra varslingsutvalget kan ankes til Kontrollkomiteen.

116

### 117 Retningslinjer dersom den anklagede er ansatt i Velferdstinget

118

119 Når en ansatt er mistenkt/anklaget/anmeldt er det arbeidsgiver ved arbeidsleder  
120 som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området.

121



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

## Rutiner for den som mottar mistanke, melding eller anklage

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.

Velferdstinget skal tilstrebe å skape et godt ytringsklima og et trygt miljø hvor det ikke oppstår kritikkverdige forhold. I tilfeller hvor representanter, tillitsvalgte, ansatte, honorerte eller andre med tilknytning til organisasjonen mener det har oppstått brudd på de etiske retningslinjene, ønsker vi at dette varsles om.

Dette dokumentet er rettet mot tillitsvalgte i sentrale roller i organisasjonen. Intensjonen er at det skal være klare retningslinjer for hvordan henvendelser skal håndteres.

Under finner du en rekke punkter som skal veilede deg dersom noen kommer, til deg, med noe de har opplevd i Velferdstinget. Du kan når som helst kontakte leder av varslingsutvalget dersom du er usikker på hvordan en situasjon skal håndteres. Dersom leder av varslingsutvalget er involvert eller utilgjengelig kan du ta kontakt med en annen i varslingsutvalget.

1. Lytt nøye, bekreft det du har hørt og opptre rolig. Ta gjerne notater enten under samtalen eller umiddelbart etterpå. Det kan være en sterk opplevelse å bli kjent med andres krenkelser. Du skal ikke ettergå saken under noen omstendigheter, men henviser til varslingsutvalget. Pass på at du ikke blir en mellomperson mellom varslingsutvalget og varsler.
2. Sikre, om nødvendig, situasjonen for den utsatte, og kontakt aldri den som anklages. Alle som forteller om overgrep skal ivaretas av den som får den første betroelsen inntil andre overtar. Gi trygghet slik at den utsatte opplever å blir trodd.
3. Du er pliktig å informere videre til varslingsutvalget, og kan derfor ikke love å holde informasjonen hemmelig. Du skal ikke gi informasjon videre til noen andre enn varslingsutvalget.
4. Kontakt leder av varslingsutvalget og informer om situasjonen. Dersom saken gjelder leder av varslingsutvalget kan den som har mottatt mistanke, melding eller anklage kontakte en annen i utvalget.
5. Dersom kritikkverdige forhold avdekkes under en aktivitet eller et arrangement:
  - a. Varsle umiddelbart en i varslingsutvalget, eller en annen i arbeidsutvalget eller administrasjonen dersom alle i varslingsutvalget er utilgjengelige.
  - b. Vurder om det er behov for psykisk eller fysisk helsehjelp til den som er utsatt. Dersom det er snakk om alvorlige fysiske overgrep skal man bistå den utsatte med besøk til voldtektsmottak for å sikre bevis.



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

## 1 **Varslingsplakat**

2 Velferdstinget skal være en trygg organisasjon hvor den enkeltes integritet og grenser  
3 respekteres. Likeverd er en viktig verdi for Velferdstinget og vi tar avstand fra alle former for  
4 negativ diskriminering, trakassering og mobbing. Dersom du opplever noe som strider med våre  
5 retningslinjer ønsker vi at du skal melde ifra.

6  
7 Det er viktig for oss at du sier ifra dersom du eller andre opplever noe som ikke er greit, slik at vi  
8 får muligheten til å gjøre noe med det som har skjedd og hindre at det skjer igjen.

### 10 **Hva er et varsel?**

11 Et varsel er å melde ifra om bekymringsverdige forhold. Det kan være å si ifra om noe som ikke  
12 er greit, noe som føles ubehagelig eller skremmende, eller handlinger som er ulovlige. Ved  
13 mistanke eller tvil om straffbare forhold skal politiet kontaktes.

14  
15 Forhold som samarbeidsproblemer eller faglig uenighet skal ikke gå gjennom denne  
16 varslingskanalen, men varsles gjennom nærmeste leder.

### 18 **Hvem kan varsle?**

19 Alle har rett til å varsle, både representanter, tillitsvalgte, ansatte, honorerte og gjester, samt  
20 andre som har informasjon om kritikkverdige forhold i Velferdstinget. Tillitsvalgte og ansatte har  
21 plikt til å melde ifra dersom de ser eller opplever bekymringsverdige forhold i organisasjonen.

### 23 **Hva kan jeg varsle om?**

24 Du kan varsle om noe du selv har opplevd, noe som har skjedd med andre, noe du har blitt  
25 fortalt eller noe du har sett, som du mener ikke er greit eller som er ulovlig. Du har mulighet til å  
26 varsle både om ting du ser på som veldig alvorlig og om ting du tenker egentlig ikke er så farlig,  
27 men likevel ikke helt greit.

28  
29 Eksempler på kritikkverdige forhold som du burde si ifra om:

- 30 ● Brudd på Velferdstingets etiske retningslinjer
- 31 ● Lovbrudd
- 32 ● Mobbing, seksuell trakassering og overgrep
- 33 ● Diskriminering og rasisme
- 34 ● Økonomisk mislighold og korrupsjon

### 36 **Når kan jeg varsle?**

37 Du har alltid mulighet til å varsle. Dersom du er bekymret eller i tvil bør du si ifra slik at  
38 situasjonen kan oppklares. Det er lav terskel for å varsle og alle henvendelser blir tatt på alvor.



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

39

## 40 **Hvordan varsler jeg?**

41 Du kan varsle både skriftlig og muntlig til et eller flere av varslingsutvalgets medlemmer. Du kan  
42 sende e-post, melding, brev, ringe eller be om et personlig møte for å fortelle hva som har  
43 skjedd. Meld fra på den måten du er mest komfortabel med. Dersom du synes det er vanskelig å  
44 si ifra på egenhånd må du gjerne be om hjelp til å varsle fra en du stoler på, for eksempel  
45 nærmeste leder eller tillitsvalgt.

46

47

48 Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at du oppgir identitet slik at saken kan  
49 undersøkes så grundig som mulig. Varsler som gjøres anonymt kan være vanskelige å ettergå.  
50 Åpenhet sikrer bedre saksgang og gir bedre resultater for alle involverte parter. Anonym varsling  
51 gjøres gjennom å sende brev.

52

## 53 *Den som varsler oppfordres til å informere om:*

- 54 • Hva det varsles om, hvor og når det skjedde og hvem som er involvert. Beskriv det som  
55 har skjedd så nøye du kan.
- 56 • Kontaktinformasjon.
- 57 • Andre som eventuelt er informert i saken.

58

59

60 Dersom du har forslag til tiltak og hensyn som bør ivaretas kan du også gjerne informere om det.

61

## 62 **Hva skjer når jeg har varslet?**

63 Varsel og varslere i Velferdstinget vil alltid bli tatt på alvor.

64

65 Det er varslingsutvalget, beskrevet i Velferdstingets etiske retningslinjer, som er ansvarlige for å  
66 håndtere varslingsaker. Varslingsutvalgets første oppgave vil være å prøve å få klarhet i hva som  
67 har skjedd. Som regel vil de ta en samtale med deg kort tid etter at du har sendt inn varselet.  
68 Deretter vil de snakke med den eller de du har varslet om og andre som kan vite noe om saken.  
69 Etter å ha fått så mye informasjon om saken som mulig, vil varslingsutvalget avgjøre om det som  
70 har skjedd er et brudd på Velferdstingets retningslinjer og hvilke reaksjoner det eventuelt vil få  
71 for den eller de som har brutt retningslinjene.

72

73 Mens saken håndteres vil varslingsutvalget til enhver tid holde deg oppdatert om hva som skjer.  
74 De vil forsøke å ivareta deg som varsler så godt de kan gjennom hele prosessen.

75

76 Varslingssaker vil alltid bli behandlet fortrolig og av så få som mulig. Om varslet gjelder et av  
77 medlemmene i utvalget vil de involverte bli tatt ut av saksgangen. Alle i varslingsutvalget vil  
78 signere en taushetserklæring.

79

80 Velferdstingets håndtering av varsler handler om tillitsspørsmål og ikke skyld. Politi og domstol  
81 tar stilling til skyldsspørsmål. Varslingsutvalget kan imidlertid bistå i å ta slike saker videre.



**VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS**





VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

## 1 Taushetserklæring

2

3 Jeg forstår at jeg, gjennom mitt arbeid i Velferdstinget, vil kunne komme over forhold, personopplysninger  
4 og meddelelser som uvedkommende ikke skal få kjennskap til.

5

6 Jeg er klar over at denne taushetserklæringen er gjeldende så langt det ikke kreves oppklaring i pågående  
7 varslingssak.

8

9 I en krise- eller nødsituasjon, kan nødetater (politi, ambulanse, helsepersonell og brannvesen) gis  
10 nødvendig informasjon slik at forsvarlig hjelp kan gis.

## 11 Forpliktelser

12 I kraft av mitt verv i Velferdstinget forplikter jeg meg med dette til å behandle opplysninger jeg blir fortalt i  
13 fortrolighet, av eller omhandlende Velferdstingets representanter, tillitsvalgte, honorerte, ansatte eller  
14 gjester, konfidensielt.

15

16 Får jeg kjennskap til handlinger som bryter med Velferdstingets retningslinjer, har jeg plikt til å varsle videre  
17 til varslingsutvalget om hendelsen. Om det er mulig varsler jeg videre i samråd med den utsatte, men  
18 plikten til å varsle gjelder også dersom den utsatte ikke ønsker det.

19

20 Jeg påtar meg denne taushetsplikten både i perioden vervet, ansettelsesforholdet eller oppdraget varer og  
21 etter fratreden.

## 22 Jeg er klar over

- 23 • At brudd på taushetsplikten er å anse som et brudd på Velferdstingets retningslinjer og kan  
24 medføre sanksjoner.
- 25 • At taushetsplikten med de nevnte begrensningene, også gjelder etter opphør av vervet,  
26 ansettelsesforholdet eller oppdraget.

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38



VELFERDSTINGET I  
OSLO OG AKERSHUS

39 Denne erklæringen er utferdiget i to eksemplarer, hvorav Velferdstinget, ved Velferdstingets  
40 administrasjon, og undertegnede beholder hvert sitt eksemplar. Undertegnede har også mulighet for å  
41 signere og sende inn elektronisk.

42  
43

44 .....  
45 Dato/sted

46

47 .....  
48 Underskrift

49

50 .....  
51 Navn i blokkbokstaver

52

53