



VELFERDSTINGET I
OSLO OG AKERSHUS

1 **ETISKE RETNINGSLINJER FOR VELFERDSTINGET I** 2 **OSLO OG AKERSHUS**

3 *Revidert 07.02.2021*

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

7 Det forventes at alle som er involvert i Velferdstinget skal følge disse prinsippene. Dette dokumentet er
8 rettet mot personer tilknyttet organisasjonen, både som representant, gjest, tillitsvalgt, honorert og
9 ansatt.

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

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

17 Det er kontrollkomiteen som er innstillingsorgan for Velferdstingets *Etiske retningslinjer*, *Varslingsplakat*,
18 *Interne rutiner for den som mottar mistanke, melding eller klage* og *Interne rutiner for håndtering av*
19 *varsel i Velferdstinget*, når de tas opp til revidering.

20 *Etiske retningslinjer for Velferdstinget i Oslo og Akershus* skal tas opp til revidering hvert andre år og
21 etter behov. Velferdstingets *Varslingsplakat*, *Interne rutiner for den som mottar mistanke, melding eller*
22 *klage* og *Interne rutiner for håndtering av varsel i Velferdstinget* skal tas opp når enten arbeidsutvalget,
23 kontrollkomiteen eller Velferdstinget mener det er behov.

24 **Kapittel 1 - Prinsipper**

25 **Likeverd og inkludering**

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

31 **Respekt for andres grenser**

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



VELFERDSTINGET I
OSLO OG AKERSHUS

35 **Debattklima**

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

39 **Alkohol**

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

42 **Rolleforståelse**

43 Alle tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal være bevisst den makten og påvirkningskraft de har i
44 relasjonen til andre, både i og utenfor organisasjonen. De skal ikke misbruke den tilliten de har i kraft
45 av deres verv eller stilling. Ingen tillitsvalgte eller ansatte skal utsette seg selv eller andre for fare når
46 de opptre på vegne av Velferdstinget.

47 **Habilitet**

48 Enhver som deltar i behandlingen av en sak i Velferdstinget, arbeidsutvalget, komiteer, Kulturstyret eller
49 andre organer skal selv vurdere sin habilitet i saken. Dersom man enten selv har egeninteresse eller har
50 et nært slektskap eller forhold til noen av partene med egeninteresse i utfallet av saken, er man inhabil
51 og skal ikke delta i behandlingen i saken. Det står skrevet mer om habilitet i Velferdstingets vedtekter,
52 kapittel 14, § 14-5.

53 **Representasjon**

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

57 **Økonomisk forsvarlighet**

58 Alt arbeid skal utføres ærlig, redelig og uten hensikt om korrupsjon eller personlig vinning. Det skal
59 utvises ansvarlighet ved forvaltning av organisasjonen, forvaltning av offentlige midler og
60 administreringen av økonomiske midler. Alle ansatte og tillitsvalgte plikter å gjøre seg kjent med de til
61 enhver tid gjeldende retningslinjer for økonomi og forvaltning tilknyttet sitt arbeidsområde og verv.
62

63 **Åpenhet og fortrolighet**

64 Velferdstinget skal utvise åpenhet i vedtak og prosesser. Protokoller, referat og vedtak skal være allment
65 tilgjengelige. Når et organ behandler saker som inneholder sensitiv informasjon, kan organet vedta
66 taushetsplikt og signere en taushetserklæring for å sikre sakens fortrolighet. Alle medlemmer av
67 Velferdstingets arbeidsutvalg, kontrollkomite, valgkomite, administrasjon og varslingsutvalg, samt
68 kulturstyreleder, skal signere en taushetserklæring ved vervets eller ansettelsesforholdets begynnelse.

69 **Valgkultur**

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



VELFERDSTINGET I
OSLO OG AKERSHUS

74 **Kapittel 2 - Varslingsutvalg**

75 Varslingsutvalget består av administrasjonsleder og Velferdstingets to administrasjonskonsulenter.
76 Dersom de ansatte i administrasjonen byttes ut, skal nytt varslingsutvalg legges frem for godkjenning i
77 Velferdstinget. Det er administrasjonsleder som har overordnet ansvar for saksgang og leder
78 utvalget. Alle medlemmer av varslingsutvalget skal ha underskrevet en taushetserklæring før de regnes
79 som en del av utvalget. Alle medlemmene i varslingsutvalget skal ha deltatt på kurs og/eller seminar om
80 håndtering av varsler, for å sikre at de som håndterer varsler også har kompetansen til å gjennomføre
81 det. Om ønskelig fra partene om trygg kjønnsrepresentasjon i varslingsutvalget, skal dette etterfølges.

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

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

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

90 **Kapittel 3 - Brudd på retningslinjer**

91 Brudd på de etiske retningslinjene meldes til varslingsutvalget og kan medføre sanksjoner etter vurdering
92 av bl.a. alvorlighetsgrad. Ethvert dokumentert brudd med de etiske retningslinjene minsker tillit. Etter
93 at saken er avsluttet skal saken ses på som ferdighåndtert.

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

- 96 • muntlig advarsel
- 97 • skriftlig advarsel
- 98 • utestengelse fra arrangementer
- 99 • at vedkommende får råd om ikke å påta seg tillitsverv
- 100 • at vedkommende får råd om å fratse sine verv

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

104 De aller sterkeste og mest alvorlige sanksjonene står beskrevet i Velferdstingets vedtekter § 14-8.

105 Dersom representanter, tillitsvalgte, honorerte eller gjester bryter med Velferdstingets etiske
106 retningslinjer, har varslingsutvalget myndighet til å fatte vedtak om disiplinærtiltak. Slike vedtak kan
107 ankes til kontrollkomiteen. Kontrollkomiteen kan kun vurdere hvorvidt gjeldende saksbehandlingsregler
108 er fulgt, herunder om varslingsutvalget har holdt seg innenfor de interne varslingsrutinene. Dersom
109 kontrollkomiteen mener at rutiner ikke er fulgt, må varslingsutvalget etter gå prosessen på nytt og
110 komme med nytt vedtak. Dette vedtaket er endelig.



VELFERDSTINGET I
OSLO OG AKERSHUS

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

113 **Bekreftelse**

114 Jeg, _____, bekrefter med dette at jeg har lest og forstått innholdet i
115 Velferdstingets etiske retningslinjer for representanter, tillitsvalgte, gjester, honorerte og ansatte.

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

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

120 _____
121 Sted og dato

Signatur