

ETISKE RETNINGSLINJER FOR VELFERDSTINGET I OSLO OG AKERSHUS

Sist revidert på møte i Velferdstinget 07.02.2022.

1 KAPITTEL 1 REGULERINGER

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

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

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

13 Velferdstingets etiske retningslinjer, varslingsplakat, interne rutiner for den som mottar
14 mistanke, melding eller klage og Interne rutiner for håndtering av varsel i Velferdstinget skal
15 ligge tilgjengelig på Velferdstingets nettsted.

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

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

23 KAPITTEL 2 PRINSIPPER

24 **Likeverd og inkludering**

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

30 **Respekt for andres grenser**

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

34 **Debattklima**

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

39 **Alkohol**

40 Representanter, gjester, tillitsvalgte, honorerte og ansatte skal ha et ansvarlig forhold til
41 alkohol på 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
44 i relasjonen til andre, både i og utenfor organisasjonen. De skal ikke misbruke den tilliten de
45 har i kraft av deres verv eller stilling. Ingen tillitsvalgte eller ansatte skal utsette seg selv eller
46 andre for fare når de opptrer på vegne av Velferdstinget.

47 **Habilitet**

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

53 **Representasjon**

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

58 **Økonomisk forsvarlighet**

59 Alt arbeid skal utføres ærlig, redelig og uten hensikt om korrupsjon eller personlig vinning. Det
60 skal utvises ansvarlighet ved forvaltning av organisasjonen, forvaltning av offentlige midler og
61 administreringen av økonomiske midler. Alle ansatte og tillitsvalgte plikter å gjøre seg kjent

62 med de til enhver tid gjeldende retningslinjer for økonomi og forvaltning tilknyttet sitt
63 arbeidsområde og verv.

64 **Åpenhet og fortrolighet**

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

71 **Valgkultur**

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

77 KAPITTEL 3 VARSLINGSUTVALG

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

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

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

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

96 KAPITTEL 4 BRUDD PÅ RETNINGSLINJER

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

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

- 102 • muntlig advarsel
- 103 • skriftlig advarsel
- 104 • utestengelse fra arrangementer
- 105 • at vedkommende får råd om ikke å påta seg tillitsverv
- 106 • at vedkommende får råd om å fratru sine verv

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

110 De aller sterkeste og mest alvorlige sanksjonene står beskrevet i Velferdstingets vedtekter §
111 14-8.

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

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

121 **Bekreftelse**

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

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

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

Sted og dato

Signatur