

## Om malen

Malen tar utgangspunkt i ett samlet dokument som både inneholder de etiske retningslinjene og varslingsrutiner. Dokumentet er basert på NSOs egne dokumenter og LNU – Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner sine ressurser for trygg organisasjon.

Norsk studentorganisasjon har selv delt dette opp i to dokumenter: «Etske retningslinjer» og «retningslinjer for trygg organisasjon». Dersom dere ønsker mer utfyllende dokumenter å ta utgangspunkt i kan disse bli funnet på student.no.

I dette dokumentet er enkelte ord og setninger skrevet i **rødt**. Dette er steder i dokumentet dere må se ekstra på for å tilpasse til egen organisasjon.

Definisjonene i dokumentet er basert på lovverk og gjennomgått av LNU. Det betyr at de bør kopieres i sin helhet uten endringer. Du finner LNUs ressurser, workshops og foredragsmaler på trygg.lnu.no. De har også tilpasset opplegg til studenter.

Dersom det er behov for å gå nøyere gjennom dokumentet i utviklingen av deres etiske retningslinjer og varslingsrutiner kan dere ta kontakt med NSO for bistand. Dette er kun et utgangspunkt, ikke en ferdig mal.

# Etiske retningslinjer og varslingsrutiner

## 1. Dokumentets omfang

De etiske retningslinjene bygger på "studentdemokratiet" sitt verdigrunnlag og vedtekter. Retningslinjene og varslingsrutinene gjelder for alle tillitsvalgte i organisasjonen, samt deltakere på organisasjonens arrangementer.

## 2. Likeverd og inkludering

Alle tillitsvalgte i organisasjonen samt deltakere på organisasjonens arrangementer skal vise respekt for alle. Organisasjonen tar avstand fra alle former for diskriminering, trakassering og mobbing.

**Diskriminering:** Handlinger som har som formål eller resultat at noen kommer i en dårligere stilling eller behandles dårligere enn andre. Diskriminering er altså en usaklig forskjellsbehandling mellom folk på bakgrunn av hvem de er, for eksempel deres kjønn, etnisitet, religion eller seksuell legning.

**Trakassering:** Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan skje som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse, må den ha en viss alvorlighetsgrad for at den skal falle inn under begrepet trakassering.

**Mobbing:** En person er mobbet når personen gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer.

## 3. Respekt for andres integritet og grenser

"Studentdemokratiet" skal være en trygg organisasjon hvor den enkeltes integritet og grenser respekteres. Seksuell trakassering, grenseoverskridende seksuell adferd og seksuelle overgrep aksepteres ikke, samt brudd på og urettmessig innsyn i personlige forhold som omfattes under personvern.

**Grenseoverskridende seksuell adferd:** Handlinger som bryter med de grenser en person har for å beskytte sin integritet. Dette kan være, men er ikke begrenset til, uønskede seksuelle tilnærmelser, oppfordring om seksuelle tjenester, verbal eller kroppslig adferd av seksuell natur som oppleves ydmykende og/eller invaderende.

**Seksuell trakassering:** Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. I seksuell ligger at det spiller på kropp, kjønn og seksualitet. Oppmerksomhet omfatter både verbal, ikke-verbal, digital og fysisk atferd. Seksuell trakassering inkluderer forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn/kjønnsidentitet og kan i de tilfeller betegnes som kjønnsmobbing.

**Seksuelle overgrep:** Ufrivillige seksuelle handlinger gjort av en person mot en annen i en relasjon av tillit eller tvang.

## 4. Rolleforståelse

Alle tillitsvalgte skal være bevisst den makt og påvirkningskraft de har i relasjon til andre både i og utenfor organisasjonen, og ikke misbruke den tillit de har i kraft av sitt verv eller sin stilling. Tillitsvalgte skal ikke utsette seg selv eller andre for fare når de opptre på vegne av "studentdemokratiet". Tillitsvalgte i "studentdemokratiet" skal være bevisst muligheten for at verv kan gi uforholdsmessige fordeler i relasjon til andre. Makten et høytstående verv gir skal være en faktor i vurderingen av alvorlighetsgraden av et brudd på etiske retningslinjer.

## 5. Habilitet

Organisasjonens retningslinjer for habilitet gjelder enhver som deltar i behandling av en sak i alle ledd av organisasjonen, jf. §xx i "studentdemokratiets" vedtekter. Dersom du er inhabil kan du ikke delta i noen deler av behandlingsprosessen.

*eller*

Enhver som behandler en sak er pliktig til å vurdere sin egen habilitet i saken etter forvaltningsloven §6. Dersom du er inhabil i en sak kan du ikke delta i noen deler av behandlingsprosessen.

## 6. Representasjon

Tillitsvalgte som representerer «studentdemokratiet» er ansvarlige for gjennom sin opptreden å opprettholde tilliten og omdømmet til organisasjonen. Alle som reiser på vegne av organisasjonen plikter å følge etiske retningslinjer og skjøtte sitt verv i tråd med andre, relevante regler.

Tillitsvalgte og deltakere skal ha et ansvarlig forhold til alkohol på organisasjonens arrangementer. Press rundt bruk av alkohol og andre rusmidler skal ikke finne sted.

Brudd som skjer i sammenheng med uansvarlig bruk av alkohol og andre rusmidler ansees som særlig alvorlig.

## 7. Økonomisk ansvarlighet

Det skal utvises ansvarlighet ved forvaltning av organisasjonen, forvaltning av midler og administrasjon av økonomiske midler. **Alle tillitsvalgte plikter å gjøre seg kjent med de til enhver tid gjeldende retningslinjer for økonomi og forvaltning tilknyttet sitt arbeidsområde og verv.**

## 8. Åpenhet og fortrolighet

**"Studentdemokratiet"** skal utvise åpenhet i vedtak og prosesser. Protokoller og vedtak skal som hovedregel være tilgjengelig for alle studenter ved institusjonen. **Rutiner for eventuell lukking av møte er regulert i vedtektenes §16.6.**

## 9. Varslingsrutiner ved brudd på retningslinjene

Tillitsvalgte som har grunn til å mistenke at et brudd på de etiske retningslinjene har forkommet har varslingsplikt til **varslingsutvalget**. Varslingsutvalget består av **xx, xx og xx, (legg verv og stillinger, ikke spesifikke navn)** og settes ned av **ledelsen** i begynnelsen av perioden. Ved inhabilitet i en enkeltsak supplerer **leder** varslingsutvalget ved behov.

Konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon er bærende prinsipper for hvordan **«studentdemokratiet»** skal håndtere varslingssaker.

Alle i **"studentdemokratiet"** har en plikt til å ivareta de involverte i en varslingssak og alle har ansvar for å hindre ryktespredning. Den som har mottatt varsel eller mistanke om varsel, skal ikke dele informasjon om hendelsen eller varslingssituasjonen med andre personer enn **varslingsutvalget**. Dersom den som har mottatt varsel har behov for å prate om hendelsen eller ønsker informasjon om videre prosess, skal henvendelsen rettes til **varslingsutvalget**.

### Saksgang ved håndtering av varsler i **"studentdemokratiet"**

Når **varslingsutvalget** har mottatt et varsel, skal de vurdere den videre behandlingen av varselet og har ansvar for videre saksgang.

**Etter et varslingsutvalg er nedsatt, gjelder følgende saksgang i håndteringen av varselet:**

1. Varselets alvorlighetsgrad vurderes. På arrangementer i regi av **"studentdemokratiet"** må **varslingsutvalget** alltid vurdere om det er nødvendig å

midlertidig suspendere den påvarslede i svært alvorlige varslingssaker. Organisasjonen skal ikke etterforske, men få klarhet i om forholdet er et lovbrudd og om det skal politianmeldes. I de fleste saker vil den utsatte få bestemme om vedkommende ønsker at forholdet skal anmeldes. I særs grove tilfeller må **varslingsutvalget** vurdere om forholdet skal anmeldes selv om den utsatte ikke ønsker dette, for at politiet skal kunne sette i gang en etterforskning.

2. Ved politianmeldelse: Hvis forholdet det blir varslet om politianmeldes vil den påvarslede ikke bli kontaktet av varslingsutvalget før politiet er ferdig med sin etterforskning. Dette er for å sikre bevis og for at politiet skal få første samtale med involverte parter. Unntak fra dette er situasjoner der **varslingsutvalget** midlertidig suspenderer påvarslede. Etter at politiet er ferdig med sin etterforskning, vil varslingsutvalget kunne gjenoppta sitt arbeid.

3. Første steg i varslingsutvalgets arbeid er å arrangere møter med alle berørte parter. Det er viktig at alle parter får mulighet til å uttale seg og blir hørt på lik linje. Påvarslede kalles inn til samtale til sist, slik at **varslingsutvalget** skal kunne legge fram alle sider av varselet og at påvarslede får mulighet til å forklare seg på alle punkter. Det vil føres referat fra samtalene, og disse vil være hovedgrunnlaget for varslingsutvalgets vurdering av saken. Dersom involverte parter ikke ønsker å forklare seg, vil varslingsutvalget kunne gi sin vurdering på bakgrunn av den informasjonen de har i saken etter 3 måneder.

4. Når varslingsutvalget har gjennomført samtaler med alle parter, skal varslingsutvalget skrive en vurdering om sakens troverdighet, fare for gjentakelse, anger og ønske om forsoning, mulighet for tilbakekomst, signaleffekt og hvorvidt «**studentdemokratiets**» etiske retningslinjer har blitt brutt. Der varslingsutvalget vurderer at et brudd på de etiske retningslinjene har skjedd, skal varslingsutvalget også gi en vurdering om passende reaksjon. Dersom de vurderer at en reaksjon må inntreffe fatter de et reaksjonsvedtak.

Der det er mulig og ønskelig skal det etterstrebes forsoning mellom de berørte partene. Det er varslingsutvalget som skal sikre, fasilitere og tilrettelegge for slike forsonende møter.

Ved gjentakende varslinger mot samme person, skal **varslingsutvalget** inkludere tidligere varslinger og eventuelle varslingsvedtak i vurderingen av varselets alvorlighetsgrad.

**Oppfølging av de involverte underveis og i etterkant av en varslingssak**

Det er viktig at alle berørte parter i en varslingssak blir ivaretatt, spesielt gjelder dette den utsatte og påvarslede. Disse skal få oppnevnt en kontaktperson i varslingsutvalget. Hensynet til den utsatte vil ha forrang i fasen hvor saken undersøkes.

### **Reaksjoner ved brudd på «studentdemokratiets» etiske retningslinjer**

Brudd på NSOs retningslinjer vil medføre reaksjoner mot den eller de som har brutt disse. Reaksjoner skal være forholdsmessig til bruddets alvorlighetsgrad. Reaksjonsvedtak krever tilstrekkelig informasjonsgrunnlag om situasjonen det varsles om.

Det er **varlingsutvalget** som fatter vedtak om reaksjoner.

Under følger en oversikt over mulige reaksjoner ved brudd på "**studentdemokratiets**" etiske retningslinjer.

- Advarsel: Ved mindre alvorlige brudd på "**studentdemokratiets**" etiske retningslinjer kan man vedta å gi den påvarslede en advarsel. En advarsel er en oppfordring om å endre adferd, og et signal om at hendelsen ikke skal gjenta seg.
- Alkoholforbud: Frata muligheten til å drikke alkohol på "**studentdemokratiets**" arrangementer.
- Økonomisk ansvar: Holde deltakere eller tillitsvalgte økonomisk ansvarlig for kostnader de har urettmessig har påført organisasjonen.
- Nekte deltakelse på "**studentdemokratiets**" arrangementer: Frata muligheten til å delta på "**studentdemokratiets**" arrangementer og arenaer. Nektelsen kan gjelde enkelte arrangementer eller alle arrangementer i en tidsbestemt periode.
- Oppfordring om å fratre verv.
- Eksklusjon: Eksklusjon fra all deltakelse i organisasjonen.

Det skal alltid vurderes om reaksjonsvedtaket skal tidsbestemmes.

### **Klage på reaksjonsvedtak**

I saker der det er fattet et reaksjonsvedtak, kan vedtaket klages på av den vedtaket omfatter. Klageorganet er **arbeidsutvalget**, ekskludert de medlemmer som har vært med å fatte det originale vedtaket. Klageorganet må være minst **tre** personer for å være vedtaksdyktige. **AU** kan supplere inn medlemmer til klageorganet for å oppnå vedtaksdyktighet. Ved en klage skal varslingsutvalget presentere sin vurdering. Den som klager skal ha mulighet til å begrunne sin klage skriftlig for klageorganet. Ved stemmelikhet faller klagen.

Klager må være sendt skriftlig til organisasjonens ledelse senest tre uker etter at vedtaket er formidlet til den som klager.

### **Deling av informasjon tilknyttet en varslings sak**

Alle reaksjonsvedtak skal formidles skriftlig til den vedtaket rammer og som hovedregel presenteres muntlig. Det skal vurderes fra sak til sak om hvem som skal motta hvilken informasjon tilknyttet en varslings sak og i hvilken form de skal motta denne i. Man skal alltid etterstrebe høy grad av konfidensialitet og at informasjonen ikke blir kjent for uvedkommende.

### **Saksgang dersom den påvarslede er ansatt**

Når det er en ansatt som er påvarslet er det arbeidsgiver som håndterer saken i tråd med de arbeidsrettslige reglene på området.

### **Lagring av informasjon**

Dokumentasjon fra varslings saken skal som hovedregel lagres i 5 år med mulighet til å utvide til 10 år basert på alvorlighetsgrad. Antall år informasjonen skal lagres skal spesifiseres i vedtaket. Disse skal oppbevares sikkert og konfidensielt i tråd med regler for GDPR og andre regler for personvern. **Kun varslingsutvalget/den ansatte/leder har tilgang til mappen.**