

Innlandet SV

Etiske retningslinjer

Vedtatt av Innlandet SVs årsmøte 9. februar 2020.

Etiske retningslinjer for Innlandet SV og lokallagene skal bidra til bevisstgjøring av tillitsvalgte, folkevalgte og medarbeidere som utfører arbeid eller oppdrag for partiet. Våre holdninger og handlinger påvirker den tilliten som partiet forvalter på vegne av fellesskapet, og vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi oppfører oss.

Som folkevalgte, tillitsvalgte og medarbeidere i Innlandet SV har vi et bevisst forhold til:

Seriøsitet

- ♥ Vi viser respekt for alle mennesker.
- ♥ Vi bruker kunnskap og skjønn i arbeidet vårt og behandler alle likeverdig.
- ♥ Vi sørger for at fortrolige opplysninger blir håndtert på forsvarlig måte, og misbruker ikke vår tilgang til informasjon.
- ♥ Vi er lojale mot interne regler og vedtak når de er fattet.
- ♥ Vi er bevisste på at våre handlinger og holdninger påvirker SVs omdømme.

Åpenhet og dialog

- ♥ Vi lytter til innspill gjennom dialog, brukermedvirkning og høringer.
- ♥ Vi håndterer ulike oppfatninger og meninger med nysgjerrighet og klokskap.
- ♥ Vi sikrer omgivelsene sine krav til innsyn og opptrer seriøst i kontakt med media.

Interessekonflikter

- ♥ Vi informerer om private forhold og interesser som kan påvirke vedtak eller utføring av oppgaver.
- ♥ Vi sørger for at egen habilitet blir vurdert før vi deltar i saksbehandling eller fatter vedtak.

Samfunnsansvar

- ♥ Vi viser samfunnsansvar og støtter opp om SVs positive omdømme også når vi ytrer oss privat, gjennom sosiale medier m.m.
- ♥ Vi etterspør tariffavtaler hos våre leverandører.
- ♥ Vi tar hensyn til miljøet og bidrar til reduksjon av energibruk og klimautslipp.

Gaver

- ♥ Vi tar ikke imot personlige fordeler i vårt arbeid i SV.

Penger og eiendeler

- ♥ Vi arbeider til det beste for fellesskapet og sørger for at SVs og kommunenes økonomiske verdier forvaltes på en forsvarlig måte.

Partikultur

- ♥ Vi tar ansvar for å fremme en god og inkluderende partikultur.
- ♥ Vi bidrar til at alle føler seg inkludert og opplever tilhørighet.
- ♥ Vi anerkjenner mangfold som en styrke.
- ♥ Vi skaper arbeidsglede og jobbensgjensvar.
- ♥ Vi aksepterer ikke diskriminering, krenkelser, mobbing og trakassering.

Varsling

- ♥ Vi har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.
- ♥ Vi har mot til å varsle. Ledere skal ta vare på den som varsler og sørge for at kritikkverdige forhold blir rettet opp.
- ♥ Vi følger SVs rutiner for trygge møteplasser og håndtering av seksuell trakassering. (Vedlagt.)

Innlandet SV

Etiske retningslinjer

Vedtatt av Innlandet SVs årsmøte 9. februar 2020.

Etiske retningslinjer for Innlandet SV og lokallaga skal bidra til bevisstgjøring av tillitsvalde, folkevalde og medarbeidarar som utfører arbeid eller oppdrag for partiet. Våre holdningar og handlingar påverkar den tilliten som partiet forvaltar på vegne av fellesskapet, og vi har alle eit personleg ansvar for korleis vi oppfører oss.

Som folkevalde, tillitsvalde og medarbeidarar i Innlandet SV har vi eit bevisst forhold til:

Seriøsitet

- ♥ Vi viser respekt for alle menneske
- ♥ Vi brukar kunnskap og skjønn i arbeidet vårt og behandlar alle likeverdig.
- ♥ Vi sørgjer for at fortrulege opplysningar blir handtert på forsvarleg måte, og misbrukar ikkje vår tilgang til informasjon.
- ♥ Vi er lojale mot interne reglar og vedtak som er gjort.
- ♥ Vi er bevisste på at våre handlingar og haldningar påverkar SVs omdømme. .

Openheit og dialog

- ♥ Vi lyttar til innspel gjennom dialog, brukarmedverknad og høyringar.
- ♥ Vi handsamar ulike haldningar og meiningar med nysgjerrigheit og klokskap.
- ♥ Vi sikrar omgjevnadene sine krav til innsyn og opptrer seriøst i kontakt med media.

Interesse motsetningar

- ♥ Vi informerer om private forhold og interesser som kan påverke vedtak eller utføring av oppgåver.
- ♥ Vi sørgjer for at eigen habilitet blir vurdert før vi deltek i saksbehandling eller fattar vedtak.

Samfunnsansvar

- ♥ Vi viser samfunnsansvar og støttar opp om SV sitt positive omdømme også når vi ytrar oss privat, gjennom sosiale medium m.m.
- ♥ Vi etterspør tariffavtalar hos våre leverandørar.
- ♥ Vi tek omsyn til miljøet og bidrar til reduksjon av energibruk og klimautslepp

Gåver

- ♥ Vi tek ikkje imot personlege fordelar i vårt arbeid i SV.

Pengar og eigendelar

- ♥ Vi arbeider til beste for fellesskapet og sørgjer for at SVs og kommunanes økonomiske verdiar blir forvalta på en forsvarleg måte.

Partikultur

- ♥ Vi tek ansvar for å fremje ein god og inkluderande partikultur.
- ♥ Vi bidrar til at alle føler seg inkludert og opplever tilhørighet.
- ♥ Vi anerkjenner mangfold som en styrke.
- ♥ Vi skapar arbeidsglede og jobbengasjement.
- ♥ Vi aksepterer ikkje diskriminering, krenkelsar, mobbing og trakassering.

Varsling

- ♥ Vi har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.
- ♥ Vi har mot til å varsle. Leiarar skal ta vare på den som varslar og sørgje for at kritikkverdige forhold blir retta opp.
- ♥ Vi følgjer SV sine rutinar for trygge møteplassar og handtering av seksuell trakassering. (Vedlagt.)



Trygge møteplasser og rutiner ved håndtering av seksuell trakassering

Vedtatt av SVs landsstyre november 2016 og mai 2017. Oppdatert 3. juni 2018 og 28. september 2019.

I SV er det nulltoleranse for seksuell trakassering. Samtidig må vi anerkjenne at dette likevel kan forekomme hos oss. Som organisasjon har vi derfor et ansvar både for å forebygge og hindre seksuell trakassering, og for å reagere dersom det skulle skje.

Seksuell trakassering defineres som: “uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den som oppmerksomheten rammer” (likestillingsloven). Det er viktig å gjøre oppmerksom på at det er hvordan handlingen oppleves som avgjør hvorvidt et er snakk om seksuell trakassering, ikke intensjon eller handlingen i seg selv.

Tillitsvalgte har et selvstendig ansvar for å spre bevissthet om hva som utgjør seksuell trakassering og forsøke å hindre at seksuell trakassering oppstår. Alle hendelser skal tas på alvor.

Trygge møteplasser

For å skape trygge arenaer, forebygge seksuell trakassering og misbruk av makt og autoritet trengs aktive tiltak. Ledelsen, på alle nivå, har et ekstra ansvar for at medlemmer opplever SV som en trygg arena å engasjere seg på hvor man ikke opplever ubehagelige situasjoner.

På SV-arrangement skal følgende tiltak gjennomføres for å forhindre seksuell trakassering:

1. Tilstedeværende ledelse. På alle arrangementer i regi av SV skal det kontinuerlig være edru ledelse til stede med særlig ansvar for å følge opp unge SV-medlemmer og SU-ere. Senest ved møtestart skal det opplyses om hvem dette er. Med ledelse menes styret i fylkeslaget eller lokallaget, LS-representanter eller medlemmer av sentralstyret. Det er et ledelsesansvar å unngå at personer under 18 år tilbys alkohol, og det er et ledelsesansvar å unngå at SV-medlemmer og SU-ere opplever ubehagelige situasjoner på våre arrangementer. Det skal vises særlig aktsomhet på arrangementer med overnatting. Slike arrangementer skal også ha tilgjengelig et telefonnummer en kan ringe til en edru ansvarlig.

2. Rusfrie alternativer. Det sosiale fellesskapet er viktig i SV, og ofte inkluderer arrangementer og sammenkomster i partiet alkohol. Ledelsen skal ha et bevisst forhold til alkoholbruken på SV-arrangement, og oppfordres til å invitere til arrangement hvor alkohol ikke er en naturlig del av opplegget. Dette gjelder også i forbindelse med kveldsarrangementer etter seminarer og møter.



3. Kjønnsdelte formøter. I forbindelse med større arrangementer som årsmøte eller konferanser skal det gjennomføres kjønnsdelte formøter både for kvinner og menn. Partiet skal også ha egne kursopplegg om kjønn, makt og hvordan man kan forebygge og håndtere seksuell trakassering eller seksualiserte overgrep.

Rutiner for håndtering av seksuell trakassering.

Dersom du opplever eller blir oppmerksom på seksuell trakassering, kan du ta kontakt med leder for lokal- eller fylkeslag, en annen du stoler på som kan ta det videre, eller til partisekretæren.

Dersom man ønsker å varsle til SV sentralt er normal mottaker av varsler partisekretær. Dersom varsler ønsker å varsle til noen andre enn sittende partisekretær er arbeidsutvalgets medlemmer naturlige mottakere. Da vil en av de andre medlemmene i arbeidsutvalget erstatte partisekretær i videre oppfølging.

Et varsel kan starte som en muntlig henvendelse, men skal snarest skriftliggjøres for videre håndtering.

En varsler har rett på umiddelbar bekreftelse på at varselet er mottatt. Både ved muntlig og skriftlig varsel skal det gis skriftlig bekreftelse om at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med disse rutinene.

Enhver tillitsvalgt eller ansatt i partiet som mottar et varsel har plikt til å bringe varselet videre til leder av det valgte organet som står nærmest situasjonen, uten unødig forsinkelse. Dersom dette ikke er mulig eller ønskelig kan man varsle til et høyere organ eller partisekretær.

I forbindelse med et varsel skal begge parter skal få forklare seg uten at motparten er tilstede. Begge parter kan om ønskelig ha med seg en person de stoler på inn i samtalen. Lokal-/fylkesleder har i de tilfeller hvor det slås fast at noen har trakassert et annet medlem et ansvar for at noen fra lokallags-/fylkeslagsledelsen snakker med den som har trakassert for å unngå at trakasseringen gjentar seg. Fylkesledelsen og lokale tillitsvalgte har ansvar for eventuell tilretteleggelse på konferanser og i møtesammenheng i lokal- eller fylkeslag. Tilretteleggelsen skal skje i dialog med den som har vært utsatt for trakassering

Partisekretær skal orienteres på et overordnet nivå om alle saker som gjelder seksuell trakassering, men skal kun gjøres kjent med sakens innhold på en måte som kan identifisere de involverte dersom det er ønskelig for den som har vært utsatt for trakassering. Dette gjelder også saker som har blitt håndtert. Partisekretæren vil, i dialog med det lokal-, eller fylkeslag det gjelder, avgjøre om det er behov for videre håndtering, hva den skal være og hvem som har ansvaret for den. Behandlingen av varselet skal så langt som råd skriftfestes. Uansett utfall av varselet skal partisekretær loggføre saken, slik at den ligger i arkivet.



Partisekretæren skal holde sentralstyret informert på et overordnet nivå om hvordan type saker som er under behandling og hvordan de blir fulgt opp. Sentralstyret har også ansvaret for å vedta administrative rutiner for hvordan man håndterer saker i tråd med disse retningslinjene.

Ved mistanke om seksuelle overgrep, gjentatt trakassering og andre alvorlige krenkelser, skal partisekretæren varsles så raskt som mulig. I disse sakene er det partisekretæren som har ansvar for oppfølgingen. Oppfølging av slike saker må i første rekke ta hensyn til dem som opplever å være utsatt for overgrep. Partisekretæren skal tilby kontaktpersoner for begge parter.

Den som har vært utsatt for seksuelle overgrep bør støttes i og oppfordres til å anmelde saken. Det er rettsvesenet som har ansvar for å avgjøre om en sak er brudd med norsk lov. Dette ansvaret skal ikke organisasjonen ta. Organisasjonen kan velge å utestenge medlemmer fra arrangementer i regi av SV, dersom AU vedtar det. Hvilke arrangement dette gjelder vil avgjøres i sak til sak, men kan omfatte alle arrangement der SV står som arrangør eller møter for SVere. Den som har vært utsatt for trakasseringen skal informeres om dette personlig av tillitsvalgt. SV har ikke anledning til å ta fra noen folkevalgte verv, men kan nekte personer å delta på gruppemøter o.l. Suspensjon av tillitsvalgte reguleres av vedtektene og skal behandles av sentralstyret. Lokallag- og fylkesledere har ansvaret for å informere leder for aktuelle valg- og nominasjonskomiteer om hendelser hvor partienes retningslinjer er brutt og det er vedtatt å utestenge noen.

Dersom en sak er under etterforskning av politiet vil partiet ta selvstendig stilling til om det er behov for reaksjoner.

I saker hvor det konkluderes med at partiets retningslinjer er brutt, men hvor det ikke er grunnlag for utestenging, skal det vurderes reaksjonsmåte ut fra hvor alvorlig hendelsen er. Det kan være en samtale der en gjør det klart hva som er akseptabel framferd i SV, eller å sende en skriftlig advarsel som tydeliggjør at forventningene til et SV-medlem er brutt, hva som må gjøres framover, og konsekvenser dersom man ikke endrer adferd. Det kan være krav om å be om unnskyldning eller andre reparerende tiltak. Det kan også være å gi informasjon om saken til aktuell valg- eller nominasjonskomité.