

ETISKE RETNINGSLINJER FOR MILJØPARTIET DE GRØNNE

***Revidert av Miljøpartiet De Grønnes landsstyre,
17.03.2018.***

Retningslinjene gjelder for Grønne Studenter

Når det i retningslinjene refereres til organ som ikke finnes i Grønne Studenter er det som hovedregel arbeidsutvalget i Grønne Studenter som tar over den funksjonen

Arbeidsutvalget i Grønne Studenter har fullmakt til å involvere og overlate tolkning og håndheving av de etiske retningslinjene relevante personer og organ i Miljøpartiet De Grønne dersom:

- arbeidsutvalget ikke har kompetanse til det
- arbeidsutvalget er inhabil i saken

1. Formål og prinsipper

Disse retningslinjene er vedtatt av landsstyret med hjemmel i vedtektenes §8, og gjelder alle tillitsvalgte, folkevalgte, ansatte, og aktive medlemmer i MDG. Retningslinjene skal utdype og rettlede der norsk lovverk ikke er tilstrekkelig. Alle De Grønnes tillits- og folkevalgte skal følge norsk lov og brudd på norsk lov regnes også som brudd på partiets retningslinjer. Retningslinjene får sin verdi ved at de tas i bruk når man står overfor etiske dilemma eller konfliktstoff, og som grunnlag for individuell refleksjon rundt egen opptreden. For å sikre høy etisk bevissthet blant partiets tillitsvalgte skal nytt sentralstyre, landsstyre, lokal-/fylkesstyre ha en gjennomgang og refleksjon rundt retningslinjene. De skal også gjøre seg kjent med vedtektene, relevante lover, og partiets øvrige retningslinjer. Nye ansatte skal få en innføring i det samme. Retningslinjene skal revideres annethvert år.

2. Partikultur

Det er alles felles ansvar å bygge en partikultur preget av vennskapelighet, oppbyggende relasjoner, rom for personlig utvikling og toleranse. Miljøpartiet De Grønnes formål er å skape et medmenneskelig samfunn i økologisk balanse. Prinsippprogrammet vårt understreker også viktigheten av mangfold og toleranse, og at mangfold i seg selv er en forutsetning for å finne nye løsninger på utfordringer. Dette er også gode ledetråder for en god intern partikultur med stor takhøyde for egenart og uenighet. De Grønne motsetter seg alle former for diskriminering og skal bestrebe mangfold i våre styrer og utvalg.

2.1 Integritet

Alle skal utføre sine oppgaver med personlig integritet, ærlighet, redelige hensikter og uten korrupsjon. En skal avstå fra handlinger som kan minne om favorisering, vennetjenester eller bestikkelser. Alle plikter å overholde de vedtekter og retningslinjer som gjelder for partiet, og å forholde seg lojalt til vedtak som er truffet i partiets

organer. Alle har også et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får kjennskap til, som ikke er i samsvar med retningslinjene/vedtektene.

Ingen skal tilegne seg personlige fordeler av MDGs ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler. Å være tillitsvalgt, folkevalgt eller ansatt i partiet skal heller ikke benyttes til å oppnå personlige fordeler gjennom gaver eller tjenester fra andre. Medarbeidere skal ikke motta personlige gaver eller tjenester til en verdi over 500 kroner.

2.2 Roller

Enhver, uansett verv eller posisjon, skal ha et gjennomtenkt forhold til sin egen rolle. Dette betyr at man skal være seg bevisst hvilke oppfatninger rundt rolleforventninger, -konflikter og -grenser en selv og andre har. Den som møter i et styre, utvalg etc. representerer alle dem man har sitt mandat fra. Er man i tvil om hva dem man har sitt mandat fra mener, tas saken opp med dem. Se også egne retningslinjer for arbeid i folkevalgte organer.

Som aktiv i MDG vil man også i sitt virke utenfor partiet bli assosiert med partiet. Dette gjelder i økende grad jo mer sentral rolle man har i partiet. Det forventes derfor at man til enhver tid viser sømmelig adferd i det offentlige rom og uttaler seg i tråd med relevante partiprogrammer og annen vedtatt politikk man ikke har reservert seg mot. Reservasjonsadgangen reguleres av vedtektene.

Ansatte i partiet skal ikke på egen hånd eller av andre pålegges å delta aktivt (utover det som følger naturlig av jobben) i interne partikonflikter eller i fraksjoner, men i enhver sammenheng opptre nøytralt, og lojalt utføre de vedtak som fattes av styrende organer og utføre de arbeidsoppgaver som pålegges av arbeidsgiver.

2.3 Kollegiale forhold

I partiarbeidet skal man ta hensyn til sine partikolleger og respektere deres meninger og oppfatninger, selv når de er uenige med en selv. Enhver tillitsvalgt, folkevalgt og ansatt skal forsøke å bidra til enighet og skape gode holdninger og mellommenneskelige relasjoner i partiet. Det betyr at man alltid omtaler sine partikolleger i sømmelige, respektfulle og høflig former. Løfter som avgis, skal holdes. Vi skal være til å stole på både eksternt og internt.

Man skal ikke starte eller medvirke til spredning av rykter, men om nødvendig legge saken frem for den som blir omtalt for å avklare de faktiske forhold. Hvis det utvikler seg en konflikt mellom partikolleger, skal enhver søke å finne kompromisser og løsninger alle kan forlate konflikten med. Om nødvendig skal man følge retningslinjene i kap. 3.

Ved henvendelse fra media om kommentarer til en uttalelse eller forslag fra en partikollega skal medlemmet / den ansatte ta kontakt med den som har kommet med uttalelsen eller forslaget, for å kontrollere om medias fremstilling er korrekt før det eventuelt gis kommentar.

Alle valgte og ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger.

2.4 Asymmetriske seksuelle relasjoner

Med verv følger makt og ofte autoritet og tillit. Alle som har tillitsverv, folkevalgte verv eller har en uformell lederposisjon må være seg bevisst på dette. Autoritet og tillit skal aldri brukes til å gå over andres grenser. Og alle som har slik autoritet og tillit i kraft av sine verv eller uformelle lederposisjoner må være bevisst på at dette kan gjøre det vanskeligere for andre å sette grenser. I asymmetriske relasjoner er det ikke bare samtykke som er avgjørende for om en seksuell relasjon er akseptabel. I en asymmetrisk relasjon påhviler det den som har høyere verv eller en uformell lederposisjon et særskilt ansvar for å utvise rolleforståelse og varsomhet i møte med andre og dem man er valgt til å lede.

2.5 Valg og nominasjoner

Ved fremme av eget eller andres kandidatur ved valg og nominasjoner bør man fremheve de positive aspekter ved egen kandidat eller eget kandidatur og ikke omtale andre kandidater negativt. Relevante opplysninger av negativ art bør formidles direkte til nominasjons-/valgkomiteen.

Alle kandidater og delegater må ha som utgangspunkt at man velger dem som er best egnet til å ivareta partiets og velgernes interesser i tråd med partiets program og vedtekter. Ved valg og nominasjon skal enhver spille med åpne og redelige kort og gi alle relevante opplysninger. Den enkelte forventes å ha en bevisst holdning til verv, oppgaver eller posisjoner. Man skal ikke påta seg noe man ikke har tid, mulighet eller evner til å utføre på en akseptabel måte, bare for å blokkere en posisjon for en annen person som kanskje er bedre egnet. Se også egne retningslinjer for nominasjonsprosesser.

2.6 Saksgang

Til møter hvor beslutninger skal treffes, innkalles alle som skal møte, på lik linje. Siling av informasjon skal ikke forekomme. Når en beslutning blir truffet etter debatt, må alle bidra til å avslutte debatten og slutte lojalt opp om beslutningen både internt og eksternt. Man skal likevel være forsiktig med å bruke et knepent eller tilfeldig flertall til avgjørende beslutninger som er meget omstridt. Se også vedtektenes omtale av saksgang for ulike organer, samt egen forretningsorden for noen sentrale organer.

2.7 Rusbruk

Arrangementer i regi av De Grønne skal være åpne og inkluderende. Dette tilsier at det gjøres vurderinger om hvorvidt et arrangement bør være alkoholfritt. Alle som deltar på arrangementer i regi av, eller som representant for, De Grønne skal utvise ansvarlighet i møte med alkohol, og ta hensyn til at det kan være mindreårige, mennesker med alkoholavhengighet og mennesker som opplever utrygghet i møte med alkohol til stede.

2.8 Habilitet

Vedtektene dekker habilitetsreglene for partiets organer. For folkevalgte, samt ansatte i partiet og ansatte knyttet til folkevalgte organer dekkes habilitet av forvaltningslovens kapittel 2, samt kommunelovens § 40 nr. 3. MDGs folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom offentlige interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke direkte rammes av formelle regler.

2.9 Taushetsplikt og informasjon

Fra styremøter og andre interne møter kan deltakerne referere vedtak. Referering av hva den enkelte har uttalt krever varsom avveining mellom behovet for fortrolighet og

nødvendigheten av å opplyse om generelle synspunkter og fakta som kan opplyse en sak. I spesielt følsomme saker må man være særdeles varsom. Hvis man føler behov for å referere noe utover det konkrete vedtaket som er fattet, skal møtedeltakeren ta dette opp til behandling i møtet. lekkasjer fra fortrolige møter eller samtaler med den målsetting å skade en partikollega, et styre, en folkevalgt gruppe eller partiet, skal ikke forekomme.

Mange av MDGs folkevalgte er i følge forvaltningslovens § 13 pålagt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet det politiske engasjementet. Vedkommende skal heller ikke utnytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre. I tillegg til forvaltningslovens regler om taushetsplikt gjelder bestemmelser gitt i diverse særlover. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, eller ved utførelse av den politiske ombudsrollen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

2.10 Seksuell trakassering

Partiet skal være en trygg arena for alle sine medlemmer. Ingen skal utsettes for seksuell trakassering eller annen type integritetskretnkende adferd. Samtykke fra den annen part fritar ikke den enkelte for ansvar. Det påligger alle tillitsvalgte et spesielt ansvar for å forebygge, være på vakt mot denne problematikken og ta eventuelle saker på høyeste alvor. Dette gjelder spesielt lederroller og verv som gir autoritet. Retningslinjer for oppfølging av slike saker står i kap. 3.6. Se forøvrig Straffeloven §193.

Det er ikke tillatt å produsere, skaffe til veie, distribuere eller bruke pornografisk materiale i partiets lokaler, på partiets arrangementer, partiets nettverk eller på partiets utstyr, herunder å lese/surfe på pornografiske internettsider eller kommunisere pornografisk innhold.

3. Håndtering av brudd på retningslinjene

3.1 Hva innebærer en varsling?

Det kan varsles om alle slags forhold som strider mot partiets vedtekter, retningslinjer eller norsk lov. Den som varsler om slik urettmessighet har krav på å bli møtt med respekt, og å få saken fulgt opp i tråd med prosedyrene i dette kapitlet. Den som varsler har på sin side plikt til å opptre i tråd med de samme prosedyrene. Det er sakens natur og alvorsgrad som avgjør hvordan den skal håndteres, ikke hvilket begrep som brukes (varsling, melding, klage etc). I det videre brukes "varsling" som fellesbegrep.

3.2 Hvem kan varsle?

Enhver som mener en selv eller andre er utsatt for urettmessig behandling i partisammenheng har rett og plikt til å si fra om dette. For ansatte som varsler om saker knyttet til arbeidsplassen/ansettelsesforholdet, gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Prosedyrene i 3.3-6 gjelder dermed for saker knyttet til medlemmer og tillitsvalgtes aktivitet i partiet. Talspersoner og partisekretær regnes i denne sammenheng som tillitsvalgte.

3.3 Hvem skal det varsles til?

1. Håndtering av uregelmessigheter er et lederansvar. Varslinger skal derfor rettes til nærmeste leder, f.eks lokallagslederen / en av de lokale talspersonene når

varsler har verv i lokallaget, eller til gruppeleder dersom en er folkevalgt og det er flere i gruppen. Har et medlem flere roller, f.eks styremedlem og folkevalgt, melder en fra til lederen i den arenaen saken oppstår/gjelder. Dersom varslingen gjelder gruppeleder som er folkevalgt, skal den rettes til partisekretær.

2. Dersom lederen/talspersonene ikke har vilje eller evne til å følge opp saken, eller varselet gjelder dem selv, skal en høyere tillitsvalgt ta over. Ingen skal delta i behandling av varslingssaker de selv er part i, eller saker der de har tette bånd til en av partene. Med tette bånd menes i denne sammenheng ektefelle/samboer/kjæreste eller familie/slektskap. I slike saker skal meldinger og saksbehandling flyttes et nivå opp. Høyeste instans er partiets partisekretær. Ved inhabilitet etter vedtektene, trer én av talspersonene inn i partisekretærens sted. Talspersonene bestemmer selv hvem dette er.
3. De samme prosedyrene (jf 3.4-8) skal følges uansett hvilket nivå saken håndteres
4. Ved konflikt mellom ulike organ skal partisekretær avgjøre hvem som følger opp saken.
5. Den som håndterer saken skal vurdere hvorvidt andre personer/organer må involveres. Hvis det blir aktuelt å uttale seg i media, eller er fare for at saken havner der, skal nærmeste organ (f.eks. lokallagsstyret) alltid orienteres.
6. Medieuttalelser skal skje i regi av lederen som følger opp saken. Det skal i alle tilfeller vurderes nøye hvilke uttalelser som gis, særlig av omsyn til fornærmede.
7. Ansatte skal varsle i tråd med reglene i Arbeidsmiljøloven.

3.4. Informasjon og tilbakemeldinger i varslingssaker

I varslingssaker vil det ofte være viktig for både den som har varslet, den som det har blitt varslet om, og eventuelle andre parter som omfattes av varslingen, å få løpende informasjon og tilbakemelding om sakens utfall. Når en varslinger mottatt skal den det er varslet om så snart som mulig få beskjed om at det er mottatt en varsling, og hovedpunktene i hva varslingen handler om. Både varsler og den det varsles om skal få informasjon om videre saksgang. Alle parter i saken skal ha anledning til å uttale seg og komme med relevant informasjon i saken. Både varsler og den det varsles om skal få beskjed om sakens utfall. I mindre alvorlige saker som ikke tilsier en omfattende prosess, men der varsler og den det varsles til mener det er tilstrekkelig at det gjennomføres en samtale med den det varsles om, vil man kunne gjennomføre en enklere saksbehandling.

3.5 Håndtering av saker der enkeltpersoner bryter reglene

1. Når den som håndterer en bekymringsmelding mener saken handler om åpenbare brudd på partiets regler, skal vedkommende vurdere om en advarsel med klare vilkår og prøveperiode er formålstjenlig og akseptabelt for den innklagede. I så fall kan hen fortsette som medlem og evt tillitsvalgt inntil noen mener vilkårene er brutt og gjenopptar saken. Advarsel skal gis både muntlig og skriftlig.
2. Dersom saken gjelder et medlem uten verv, skal man i tilfelle pkt 1) ikke lar seg realisere søke å overtale vedkommende til å melde seg ut av partiet.
3. Dersom saken gjelder en tillitsvalgt, skal man i tilfelle pkt 1) ikke lar seg realisere først vurdere om det er tilstrekkelig at vedkommende fratrer vervet/vervene sine, men beholder medlemskapet. Dersom dette ikke skjer frivillig kan det fremmes sak om inndraging av verv etter §17 i vedtektene.

4. Hvis saken ikke løser seg tilfredsstillende etter pkt 2/3), kan man arbeide videre med *eksklusjon etter §17 i vedtektene*.

3.6. Håndtering av personkonflikter

Definisjon på personkonflikt:

Konflikt mellom to eller flere personer/grupper, der det ikke kan pekes på åpenbare regelbrudd hos den ene parten som hovedårsak.

Det er ofte glidende overgang mellom konflikter knyttet til formelle regelbrudd (3.5) og det man kaller personkonflikter. Ved tvil er det kontrollkomiteen som avgjør hvilken kategori saken tilhører.

1. Ved konflikt i denne kategorien har alle involverte et felles løpende ansvar for å forsøke å løse konflikten seg i mellom.
2. Dersom saken ikke løser seg tilfredsstillende etter pkt 1, har alle involverte rett og plikt til å melde om forholdet (jf 3.2).
3. Den som mottar meldingen (jf 3.3) skal gjøre en foreløpig undersøkelse av saken (herunder høre alle parter) og vurdere videre tiltak:
 - a. Man kan selv gi råd eller megle i saken, eller
 - b. man kan peke ut en person/gruppe som får ansvaret for å gi råd og megle.
Det er et vilkår at alle parter har tillit til og aksepterer valget av person(er).
4. De involverte partene har plikt til å motta hjelp og bidra konstruktivt. Dersom en av partene åpenbart motarbeider forsøket på konfliktløsning, skal dette anses som regelbrudd og følges opp etter 3.4. Nærmeste leder skal bidra til god oppfølging og holde tett kontakt med alle involverte parter.

3.7. Håndtering av tilfeller av seksuell trakassering

Miljøpartiet De Grønne har nulltoleranse for enhver form for seksuell trakassering.

Likestillings- og diskrimineringsloven lar "seksuell trakassering" omfatte enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Med seksuell oppmerksomhet menes at oppmerksomheten må være seksuelt betont eller av seksuell karakter. Den kan være verbal, ikke-verbal eller fysisk. Eksempler på seksuell trakassering er alt fra blikk, berøring, gjentatte seksuelle spøker, å sende en video eller sms med seksualisert innhold til voldtekt og voldtektsforsøk. I tillegg kommer saker om atferd/handlinger som oppleves som grenseoverskridende uten å være brudd på norsk lov. Dette kan handle om asymmetriske relasjoner eller oppførsel som oppleves som ubehagelige for hen som utsettes for den.

1. Mistanker og bekymringer om seksuell trakassering skal ikke tas opp på lokalt nivå, men meldes så raskt som mulig direkte til partisekretær eller en sentralstyretnevnt ombudsperson. Ombudspersonen skal være av et annet kjønn enn partisekretæren. Ombudets oppgave er å videreformidle opplysninger til partisekretær slik at hen kan følge opp saken og partene i tråd med gjeldende retningslinjer. Partisekretær kan rådføre seg med ombudet, men det er likevel alltid partisekretær som sitter med det formelle ansvaret. Man skal heller ikke sette i gang etterforskning på egenhånd.
2. Hvis det foreligger mistanke om at det har skjedd lovbrudd bør man melde saken til politiet og/eller barnevernet så raskt som mulig (jf 3.7). For personer under 16 år skal det meldes.

3. Det skal gis korrekt og sannferdig informasjon om saker som blir kjent i organisasjonen. Omfanget av nødvendig informasjon og hvem som skal informeres vurderes fra sak til sak. Fornærmede skal alltid bli gjort klar over sine rettigheter og tilgjengelige hjelpetilbud som blant annet politi, bistandsadvokat, fastlege og krisesenter. Tillitsvalgte som får kjennskap til overgrep skal tilby å bistå i å oppsøke det lokale overgrepsmottaket.
4. I slike saker stilles det spesielle krav til varsomhet. Både fornærmede og anklagede skal møtes med tiltro og respekt, og med en forsvarlig balanse mellom omsorg og rettsikkerhet. Begge parter skal holdes orientert underveis. Utgangspunktet må være å sikre ivaretagelse av den som ifølge varselet har blitt utsatt for grenseoverskridende oppførsel. For å sikre ivaretagelse av den som ifølge varselet har blitt utsatt for grenseoverskridende oppførsel kan arrangør forlange at personen som er anklaget skal forlate arrangementet. Den som har blitt anklaget for grenseoverskridende oppførsel og må forlate arrangementet, skal følges opp av andre enn den som har blitt utsatt for grenseoverskridende oppførsel.

3.8 Håndtering av lovbrudd

Definisjon på lovbrudd i dette kapittel:

Handlinger som rammes av straffeloven, for eksempel tyveri, vold eller seksuelle overgrep.

Dersom det forekommer eller mistenkes handlinger som rammes av straffeloven, for eksempel tyveri, vold eller seksuelle overgrep, skal dette alltid meldes direkte til partisekretæren for en vurdering av sakens partitilknytning. Et lovbrudd er en sak for partiet dersom:

- a. Et medlem eller en ansatt i partiet er mistenkt eller anklaget for å ha begått lovbrudd mot partiet som organisasjon,
- b. Et medlem eller en ansatt i partiet er mistenkt eller anklaget for å ha begått lovbrudd mot enkeltmedlemm(er)/-ansatt(e) i partiet.
- c. Et medlem eller en ansatt i partiet er mistenkt eller anklaget for å ha begått lovbrudd mot enkeltperson(er) utenfor partiet, men i partisammenheng.
- d. Et medlem eller en ansatt i partiet er utsatt for mulig lovbrudd utført av enkeltperson(er) utenfor partiet, men i partisammenheng.

I tilfelle a) er det kun partisekretæren som kan anmelde forholdet til politiet. I de andre tilfellene bør fornærmede i samråd med partisekretæren avgjøre hvem som evt anmelder forholdet. Politianmeldelse skal aldri skje uten først å innhente synspunkt fra fornærmede/fornærmedes foresatte, med mindre disse er anklaget i saken. Det samme gjelder bekymringsmeldinger til barnevernet.

Politianmeldelser skal behandles konfidensielt. Retningslinjer gitt i forvaltningsloven om oppbevaring av taushetsbelagte opplysninger, arkivloven og personopplysningsloven skal følges. Det samme gjelder bekymringsmeldinger til barnevernet.

Det er kun rettsvesenet som kan dømme i straffesaker. Ingen instans i partiet skal opptre som dommer for mulige lovbrudd.

3.9 Håndtering av urettmessigheter hos ansatte

Dersom en av partiets ansatte er anklaget i en sak, skal personalansvarlig håndtere saken som en personalsak etter reglene i Arbeidsmiljøloven, med mulige konsekvenser for ansettelsesforholdet.