**Etiske retningslinjer for SLUG Nettverk for rettferdig gjeldspolitikk***Vedtatt av SLUGs styre 11.mars 2019*

SLUG Nettverk for rettferdig gjeldspolitikk er tverrpolitisk og har som formål å arbeide for at Norge blir en aktiv pådriver for gjeldssletting i internasjonale fora og drive opplysnings- og holdningsskapende arbeid om gjeldsproblematikk.

SLUGs etiske retningslinjene bygger på SLUG sitt verdigrunnlag, vedtekter og andre vedtatte retningslinjer og er en sammenfatning av organisasjonens etiske praksis og regler for å overholde disse. De skal danne grunnlaget for SLUGs handlinger overfor alle SLUG kommer i kontakt med, både internt og eksternt. Brudd på de etiske retningslinjene vil kunne få konsekvenser for ansettelsesforhold og styre- eller tillitsverv. Brudd på disse retningslinjene varsles daglig leder eller styreleder, se SLUGs varslingsrutine for videre beskrivelse.

1. **Respekten for menneskeverd og likeverd**

Man skal vise respekt for alle mennesker, uavhengig av kjønn og kjønnsidentitet, alder, religion, seksuell legning, sosial status, etnisk tilhørighet eller politisk ståsted. SLUG tar avstand fra alle former for negativ diskriminering og trakassering, vold, seksuelle krenkelser, misbruk av maktposisjon eller annen upassende oppførsel. Alle tillitsvalgte og ansatte i SLUG skal jobbe mot enhver form for mobbing, trakassering og rasisme.

1. **Inkludering**

Vi ønsker å skape rom for alle som ønsker å være med og rom for et mangfold av ulike perspektiver, erfaringer og kulturer. SLUGs tillitsvalgte og ansatte skal tilstrebe å skape økt forståelse og kunnskap på tvers av saker og organisasjoner.

1. **Habilitet og rolleforståelse**

Alle tillitsvalgte og ansatte skal være bevisst den makt og påvirkningskraft som man har i relasjon med andre både i og utenfor organisasjonen, og ikke misbruke den tillit en har i kraft av sitt verv eller virke. Alle som er med i behandlingen av en sak skal alltid gjøre en habilitetsvurdering av seg selv i saker som behandles i styret, sekretariatet eller andre organer i SLUG. Man er ikke habil til å behandle en sak dersom man enten selv har egeninteresse eller har et nært slektskap eller forhold til noen av partene med egeninteresse i utfallet av saken.

1. **Respekt for andres integritet og grenser**

SLUG skal være en trygg organisasjon hvor den enkelte sin integritet og grenser respekteres. Seksuell trakassering, seksuell overskridende atferd og seksuelle overgrep aksepteres ikke. Dette inkluderer kjøp av sex i Norge eller utlandet. Alle ansatte og tillitsvalgte må til enhver tid vite om og følge retningslinjene for SLUGs arbeid.

1. **Økonomisk ansvarlighet og miljøbevissthet**

Alt arbeid skal utføres med personlig integritet, uten uærlighet, uredelige hensikter eller korrupsjon. Det skal utvises ansvarlighet i drift av organisasjonen, forvaltning av offentlig midler i tråd med formålet for tildeling og administrasjon av økonomiske midler. Som representant for SLUG skal en ta hensyn til sine aktiviteters miljøkonsekvenser, og så langt som mulig velge de mest bærekraftige løsningene. Så langt det er mulig skal SLUG prioritere leverandører med gode arbeidsvilkår for sine ansatte.

1. **Integritet, sikkerhet og ansvar på reise**

Det er forventet at alle på reise i regi av SLUG utviser kulturell sensitivitet og sikkerhetsbevissthet, og følger vertslandets gjeldende lover og regler. Alle som representerer SLUG utenlands skal gjøre seg kjent med lokal samfunnskontekst, kultur og religion, og vise respekt for dette både gjennom oppførsel og bekledning. Bruk av illegale stoff eller misbruk av alkohol er ikke akseptabelt. Det er også forventet at representanter for SLUG på reise skal sette seg inn i den lokale og nasjonale sikkerhetssituasjonen, og følge utenriksdepartementets reiseråd i tilfelle krise eller ulykke. Ansatte og tillitsvalgte er på turen ansvarlige for å gjennom sin opptreden opprettholde tilliten og godviljen mot SLUG og SLUG sine medlemsorganisasjoner.

1. **Åpenhet og gjennomsiktighet**

SLUG skal være et miljø der ansatte, tillitsvalgte, aktivister og medlemsorganisasjoner føler seg inkludert, hørt og informert. SLUG skal utvise åpenhet i vedtak og prosesser. Protokoller, referat og vedtak skal være tilgjengelig for alle organisasjonens tillitsvalgte og ansatte. Virksomheten skal være åpen for innsyn. Medlemsorganisasjonene skal gjennom SLUGs organer ha reell innflytelse.

1. **Bruk og revisjon av disse retningslinjene**

Styret har ansvar for å sikre at disse retningslinjene behandles årlig og er kjent for alle ansatte, tillitsvalgte, frivillige eller andre på oppdrag for SLUG. Styret behandler saken i første møte etter årsmøtet.

**Rutiner ved varsling i SLUG Nettverk for rettferdig gjeldspolitikk**

**SLUGs verdier**

SLUG skal være et trygt og støttende sted å engasjere seg i gjeldsspørsmål for alle. Ansatte og frivillige i SLUG skal vise respekt for alle mennesker, uavhengig av kjønn, alder, religion, seksuell orientering, sosial status, etnisk tilhørighet eller politisk ståsted. Vold, korrupsjon, seksuell trakassering, [diskriminering](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51), kjøp av seksuelle tjenester eller annen upassende oppførsel tolereres ikke. Som organisasjon har SLUG et ansvar for å forebygge at denne type handlinger forekommer, samt å behandle brudd på regelverk på beste måte. Se for øvrig SLUGs etiske retningslinjer for videre beskrivelse av prinsipper for arbeid, verv eller oppdrag for SLUG.

**Rett til varsling og beskyttelse av varsler i SLUG**

* Ansatte har en rett, og i noen tilfeller også en plikt, til å varsle om kritikkverdige forhold i henhold til Arbeidsmiljøloven. Frivillige forventes å varsle ved mistanke om brudd på SLUGs etiske retningslinjer. Den som varsler har vern mot gjengjeldelse ved varsling.
* Dersom ansatte eller frivillige opplever ubehag eller hendelser, eller mistenker at andre opplever ubehag eller hendelser, knyttet til seksuell trakassering eller vold gjennom sitt arbeid for SLUG har personen rett, og oppfordres, til å varsle.

**Varslingsforløp i SLUG**

* Som grunnregel skal den som varsler henvende seg til nærmeste leder. For ansatte er dette daglig leder, for daglig leder og styremedlemmer er dette styreleder. Dersom varselet gjelder nærmeste leder, bortfaller grunnregelen.
* Dersom varselet gjelder nærmeste leder, varsles overordnet leder. For ansatte er dette styreleder, for daglig leder er dette arbeidsutvalget (ekskludert styreleder).
* Når et varsel mottas, får varsleren bekreftelse på at varselet er mottatt, hvordan videre prosess vil se ut og når den kan forvente tilbakemelding underveis.
* Et varsel skal behandles grundig, og gi alle involverte parter mulighet til å forklare sin opplevelse av saken. Den det varsles mot skal orienteres om at et varsel er mottatt, hvordan videre prosess vil se ut og når den kan forvente informasjon underveis.
* SLUG skal ikke etterforske, men få klarhet i om forholdet kan være et lovbrudd og om det derfor skal anmeldes.
* Som hovedregel skal informasjon knyttet til et varsel, av hensyn til alle parter, ikke spres til andre enn den varselet gjelder, varsleren og de som behandler varselet.
* Et varsel skal i SLUG ikke behandles av én enkeltperson alene, av hensyn til forsvarlighet, profesjonalitet og beskyttelse av alle parter. Den ansvarlige leder som mottar varselet, nedsetter en gruppe som skal behandle det, i henhold til sakens natur. En behandlingsgruppe skal bestå av minst to personer, men kan utvides i krevende saker.
	+ Dersom daglig leder mottar varsel fra ansatte, skal styreleder involveres med mindre saken er et varsel om denne.
	+ Dersom styreleder eller medlem av arbeidsutvalget mottar varsel, har denne anledning til å involvere ett eller flere medlemmer av styret i behandlingsgruppe (med mindre varsel omhandler disse).
* Både varsler og den det varsles om har mulighet for å ha med seg en tredjepart (f.eks. fagforeningsrepresentant) i møter knyttet til et varsel.
* Når behandlingsgruppen har undersøkt saken, informerer disse de involverte parter om sin vurdering og evt videre oppfølging av saken.

**Tiltaksplan og konsekvenser av brudd på retningslinjer**

Alle varsler skal følges av en vurdering (se over) og en eventuell tiltaksplan tilpasset varselets natur. Ved grove brudd på etiske retningslinjer kan personen det varsles mot miste verv eller stilling. Eksklusjon eller oppsigelse av tillitsvalgt, frivillig, ansatt eller andre i SLUGs tjeneste kan vedtas av leder av behandlingsgruppe (daglig leder eller styreleder), på bakgrunn av gruppas samlede vurdering. Vedtak om eksklusjon eller oppsigelse kan ankes til styret.

**Ved mistanke om lovbrudd**

Lovstridige overskridelser politianmeldes, med mindre varsler motsetter seg eller andre tungtveiende hensyn til de involverte tilsier det. I særlig grove tilfeller må behandlingsgruppa vurdere om forholdet skal anmeldes selv om den utsatte ikke ønsker dette, for at politiet skal kunne sette i gang etterforskning.

**Bruk og revisjon av denne rutinen**
Styret har ansvar for å sikre at denne rutinen behandles årlig og er kjent for alle ansatte, tillitsvalgte, frivillige eller andre på oppdrag for SLUG. Styret behandler saken i første møte etter årsmøtet.