

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte i ADHD Norge og for alle andre personer som opptrer på vegne av organisasjonen.

ADHD Norge bygger sin virksomhet på at alle mennesker er likeverdige med likeverdig rett til et selvstendig og meningsfylt liv.

Ansatte og tillitsvalgte skal kjenne til og følge de etiske retningslinjene for organisasjonen. Det forventes at alle er redelige i atferd og handlinger, slik at vi ivaretar og styrker tilliten til ADHD Norge som organisasjon og beskytter organisasjonen og arbeidstakere/tillitsvalgte mot beskyldninger om uetisk opptreden.

Retningslinjene er basert på gjeldende lovverk samt allmenngyldige verdier og normer som rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet – og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

For å oppnå et godt omdømme og høy tillit er vi avhengig av profesjonalitet, dyktighet og høy etisk standard i alle ledd i organisasjonen. Dette gjelder organisasjonen som et hele og handlemåten til hver enkelt. Alle ansatte og tillitsvalgte skal opptre med aktsomhet, redelighet og saklighet og skal avstå fra handlinger som kan svekke tilliten eller omdømmet til organisasjonen. Ledere har et særlig ansvar og må fremstå som gode eksempler for andre.

De etiske retningslinjene er tilgjengelig på ADHD Norges hjemmeside. Fylkeslederne skal sørge for at alle tillitsvalgte gis anledning til å sette seg inn i retningslinjene, men det er hver enkeltes ansvar at disse følges.

Regler for forretningspraksis

Organisasjonen skal ikke legge opp til noen former for salg eller markedsføring som kan oppfattes som støtende eller stridende mot vanlige samfunnsnormer. All informasjon og markedsføring skal preges av respekt for medlemmene, samfunnet og miljøet.

Korrupsjon er å bestikke eller motta bestikkelser, i form av penger, gaver eller tjenester, for at en person i en betrodd stilling skal gi en annen person fordeler utenom reglene. ADHD Norge tar avstand fra alle former for korrupsjon og skal arbeide for at dette ikke forekommer i organisasjonen.

Varsling om kritikkverdige forhold, herunder mistanker om seksuell trakassering, overgrep, rusmiddelmisbruk og kritikkverdige oppvekstforhold.

Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for den enkelte ansatte/tillitsvalgte, organisasjonen eller samfunnet. Det er derfor viktig at slike forhold gripes fatt i og håndteres på en forsvarlig måte.

En grunnregel etter arbeidsmiljøloven (Aml [§§ 2-3 - 2-4](#) og [§3-6](#)) er at varsling av kritikkverdige forhold skal skje på riktig måte. Arbeidstaker/tillitsvalgt som varsler, skal også beskyttes mot gjengjeldelse som følge av slik varsling.

Dersom varselet gjelder en navngitt person, skal denne personen også umiddelbart varsles om at han/hun har vært utsatt for kritikk.

Hvis ansatte eller tillitsvalgte får kjennskap til forhold som er i strid med lover, forskrifter eller interne retningslinjer, skal de uten opphold informere generalsekretær og / eller styreleder.

Ansatte og tillitsvalgte skal ta henvendelsen på alvor og hindre at situasjonen fortsetter.

Kun involvere de personene som er strengt nødvendig for håndtering av saken. Overlate til rettsvesenet å avgjøre om eventuelle saker er i strid med norsk lov (dette ansvaret skal ikke organisasjonen ta).

Motivere den som har vært utsatt for seksuelle overgrep, til å anmelde saken og opprette et støtteapparat rundt vedkommende.

I første rekke være opptatt av å følge opp den som hevder å være utsatt for overgrep. Se varslingsrutiner for seksuell trakassering og overgrep på side 7.

Ved mistanke om rusproblemer skal nærmeste leder varsles, som plikter å ta saken opp med den eller de det gjelder. Ved mistanke om kriminell handling, skal politiet kontaktes

Ved mistanke om omsorgssvikt eller vold i hjemmet skal barnevern varsles uten opphold.

Varsling kan skje muntlig eller skriftlig (brev, e-post eller lignende). Ved muntlige henvendelser skal den som mottar melding (varsling) om kritikkverdige forhold, nedtegne opplysningene.

I varslingssaker som gjelder sensitive opplysninger, er det særlig viktig å følge de gjeldende reglene om taushetsplikt og personvern.

Krav om politiattest

ADHD Norge krever politiattest for alle ansatte og tillitsvalgte som kan komme i kontakt med barn og unge.

Personlig opptreden

Ansatte/tillitsvalgte skal opptre med respekt og integritet overfor medlemmer, kolleger, myndigheter, forretningsforbindelser og andre som vedkommende kommer i kontakt med i sitt arbeid/engasjement for ADHD Norge. Alle ledd i organisasjonen skal etterleve dette og tilstrebe at de som kontakter oss, opplever trygghet og likeverdighet.

Det skal vises toleranse for medlemmers, medarbeideres og andre interessenters holdninger og meninger.

Mobbing og nedsettende omtale av andre ansatte eller tillitsvalgte skal ikke forekomme. Hvis dette forekommer skal dette varsles til nærmeste lederoverordnet som skal ta dette opp med den det gjelder.

Lojalitetsplikt

Det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og organisasjonen. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at de skal opptre i samsvar med organisasjonens interesser. Arbeidstaker eller tillitsvalgte skal ikke omtale organisasjonen på en negativ måte.

Interessekonflikter/habilitet

ADHD Norges ansatte og tillitsvalgte skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom deres egne personlige og/eller økonomiske interesser og organisasjonens interesser. Ansatte/tillitsvalgte skal ikke delta i beslutninger der de kan antas å ha personlige preferanser/interesser.

Taushetsbestemmelser

Hvor ikke gjeldende rett sier annet, setter ADHD Norge som et ufravikelig krav at forhold en får rede på som ansatt/tillitsvalgt i utøvelse av organisasjonens aktiviteter, forblir mellom de involverte partene. Kravet til taushetsplikt opphører ikke ved opphør av stilling, tillitsverv eller medlemskontakt.

Forholdet til samarbeidspartnere/leverandører

ADHD Norge er avhengig av et nært samarbeid med ulike fagmiljøer eller leverandører. Samarbeidet skal bygge på respekt for den enkeltes faglige integritet.

Forholdet til sponsorer

Samarbeid med legemiddelindustrien (LMI), eventuelt andre sponsorer, er underlagt bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende avtale mellom FFO og LMI med følgende presisering: Alle typer avtaler skal godkjennes av Generalsekretær eller Styreleder.

Deltakelse i offentlig debatt og bruk av sosiale medier

Ansatte/tillitsvalgte har en grunnleggende rett til å delta i den offentlige debatten. Ansatte i ADHD Norge må gjerne bidra med sin fagkunnskap i samfunnsdebatten, men grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitet må avveies nøye.

Alle ansatte/tillitsvalgte skal være aktsomme i bruk av sosiale medier og særlig i relasjon til omtale av medlemmer/personer med ADHD eller deres foresatte.

Kurs/Arrangementer

Medarbeidere/tillitsvalgte som i kraft av sin stilling/verv representerer eller kan bli identifisert med ADHD Norge, skal oppføre seg på en måte som inngir tillit både til personen og ADHD Norge.

ADHD Norge har nulltoleranse for alle ulovlige rusmidler. Ser man bruk av dette, skal det umiddelbart meldes ifra til nærmeste leder.

Alle arrangement for barn og ungdom (0–18 år) har nulltoleranse for alkohol.

Arrangementer i regi av ADHD Norge skal preges av nøkternhet, og alkohol bør unngås på våre arrangementer.

Bierverv

Arbeidsgiver skal forespørres hvis en ansatt med hovedstilling i ADHD Norge ønsker å drive privat virksomhet eller ta lønnet arbeide i fritiden. Tillatelse vil gis såfremt vervet/stillingen er forenlig med fullgod utførelse av arbeidet i ADHD Norge.

Honorerte oppdrag i arbeidstiden skal avklares med arbeidsgiver. Tid som medgår til slike oppdrag, skal som hovedregel medføre trekk i lønn for medgått tid.

Informasjon og IT-systemer

Ingen må aktivt søke opplysninger om andre medarbeidere, medlemmer eller andre via interne datasystemer eller arkiver, med mindre dette er nødvendig i forbindelse med arbeidet for ADHD Norge.

Interne spilleregler

Arbeidsgiveransvaret skal ivaretas i tråd med de intensjoner og retningslinjer som gjelder for inkluderende arbeidsliv.

Medbestemmelse ivaretas i henhold til de spilleregler som for øvrig gjelder mellom partene i arbeidslivet, selv om dette fra de ansatte ivaretas på allmøtenivå i møte med generalsekretær.

Ansatte og tillitsvalgte har det samme ansvar for å bygge tillitsvekkende relasjoner som bygger på respekt, inkludering og romslighet.

Seksuell trakassering og overgrep

ADHD Norge skal være en organisasjon der seksuell trakassering ikke forekommer. ADHD Norge har et ansvar både for å forebygge og hindre dette. Seksuell trakassering er ofte knyttet til maktubalanse. Personer i ledende posisjoner skal være bevisst dette forholdet og ikke utnytter det til seksuelle handlinger.

Innhold:

1. Hva er uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering?
2. Retningslinjer
3. Hva gjør vi når du eller andre har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet
4. Etter man har varslet
5. Ved mistanke om straffbare forhold
6. Til deg som vil varsle
7. Kontaktinformasjon

1. Hva er uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering?

Seksuell trakassering: uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.

Seksuelle overgrep: å tvinge et annet menneske til uønsket seksuell omgang med vold, truende adferd eller dersom vedkommende er ute av stand til å motsette seg handlingen og/eller i stand til å gi sitt samtykke.

Begrepet uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering er et meget vidt begrep. Det kan være en skala av opplevelser med en seksuell undertone; alt fra enkeltstående bemerkninger, trusler og til enden av skalaen der vedkommende føler seg systematisk seksuelt trakassert. Den som opplever sin integritet krenket, bør ta det opp med den som skaper opplevelsen, eller rådspørre andre om hendelsen(e). Hva som oppleves krenkende kan variere fra person til person, bl.a. avhengig av kultur og bakgrunn.

Eksempler på oppførsel:

- uønsket berøring
- nærgående kommentarer om mottakerens kropp, utseende, klær eller privatliv
- visning av pornografiske bilder, plystring og kroppsbevegelser som har seksuelle undertoner
- fra seksuelle fremstøt, forslag og hentydninger til psykisk og fysisk press om seksuelle tjenester

2. Retningslinjer:

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte og frivillige i ADHD Norge:

- a) Behandle alle med respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som seksuelt krenkende.
- b) Unngå berøringer som kan oppleves som uønsket.
- c) Unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves som seksuelt ladet.
- d) Vis respekt for andres privatliv.
- e) Ikke tilby noe form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur.
- f) Gripe inn og varsle dersom man opplever eller observerer brudd på disse retningslinjene (ref. varslings av kritikkverdige forhold).

ADHD Norge har nulltoleranse overfor trusler, mobbing, seksuell trakassering og overgrep. Hvis man opplever å bli utsatt for noe av dette gjelder følgende:

3. Hva gjør vi når du eller andre har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet

- a) Dersom man oppdager eller mistenker at noen utsettes for seksuell trakassering, bør man først snakke med den som er utsatt for trakasseringen. Dersom det er begrunnet mistanke skal styreleder eller generalsekretær gjøres oppmerksom på forholdet og ta saken videre.
- b) Ta henvendelsen på alvor.
- c) Hindre at situasjonen fortsetter.
- d) Redusere skadeomfanget ved kun å involvere de personene som er strengt nødvendig for håndtering av saken.
- e) Melde ifra til ADHD Norges ledelse, både skriftlig og muntlig (styreleder eller generalsekretær)
- f) Organisasjonen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den som opplever seksuell trakassering og den som blir beskyldt for slik oppførsel. Organisasjonen har taushetsplikt når det gjelder mulige sanksjoner.

4. Etter man har varslet

- a) Opprette et støtteapparat rundt vedkommende.
- b) Følge opp den som hevder å være utsatt for overgrep.
- c) Loggføre hele prosessen. Skriv ned hva man har gjort. Hvem man har snakket med og hvordan de har blitt informert.
- d) Finner ledelsen at mistanken om seksuell trakassering er begrunnet, må saken tas videre. Hvilken prosedyre eller fremgangsmåte som velges, vil være avhengig av sakens karakter. Man vil vurdere å hente inn ekstern hjelp. Det kan være noen fra helsetjenesten, skolehelsetjenesten, ressurscenter, andre organisasjoner.
- e) Det skal føres samtale med den anklagede som skal ha rett til å forklare seg.
- f) Avhengig av utfallet, må ledelsen vurdere om den skal iverksette eventuelle reaksjoner mot vedkommende. Det kan være permittering, suspensering, oppsigelse,

fratakelse av oppgaver eller utestengelse. For å verne om partene involveres kun de personene som er strengt nødvendig for å håndtere saken.

- g) Hvis organisasjonen, etter en helhetlig vurdering, mener at mistanken er ubegrunnet, avsluttes saken så raskt som mulig. De involverte må informeres, og ryktespredning og sladder dempes.

5. Ved mistanke om straffbare forhold

- a) Er det mistanke om et mer alvorlig, straffbart forhold, bør det varsles til politiet.
- b) Motivere den som har vært utsatt for seksuelle overgrep til å anmelde saken
- c) Overlate til rettsvesenet å avgjøre om eventuelle saker om seksuelle overgrep er i strid med norsk lov (dette ansvaret skal ikke organisasjonen ta).
- d) Blir noen i ADHD Norge kjent med beskyldninger om saker av mer alvorlig karakter som seksuelle overgrep, bør det først tas opp med partene i hendelsen. Er mistanken begrunnet, må den tas videre til organisasjonens ledelse. Den krenkede part bør rådes til å vurdere en anmeldelse av forholdet. Det er ikke organisasjonens oppgave å vurdere om det har skjedd er i strid med norsk lov og således straffbart. Ledelsen skal ikke selv opptre som etterforskere. Det må overlates til politiet og deres etterforskning av saken. Det kan likevel være viktig å følge opp slike saker internt, også under en eventuell rettssak, for å ivareta begge parter i saken, andre medlemmer, ansatte, tillitsvalgte eller frivillige.
- e) Fortrolig informasjon som gis i slike saker skal behandles med respekt, og forbeholdes de som er involvert i saken. Hensynet til enkeltmennesker, enten det er offer eller overgriper, må stå i fokus. Ledelsen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den fornærmede og den som blir beskyldt for slik oppførsel.
- f) Det må vurderes om sanksjoner skal iverksettes jfr. organisasjonens egne vedtekter. Det kan være oppsigelse, permittering, fratakelse av oppgaver eller utestengelse.
- g) I tillegg til å vurdere politianmeldelse, bør det vurderes å ta kontakt med et overgrepsmottak/senter, hjelpemottak eller kriesesenter.

6. Til deg som vil varsle

- a) Den som utsettes for seksuell trakassering skal ta kontakt med en man stoler på samt ledelsen i organisasjonen ved generalsekretær eller styreleder.
- b) Man har krav på umiddelbar hjelp om de blir utsatt for noe de selv opplever som ubehagelig eller blir utsatt for trakassering, trusler eller overgrep. ADHD Norge oppfordrer alle til å ha lav terskel for å be om hjelp eller varsle fra om slike hendelser.

7. Kontaktinformasjon

Politiet: 02800 (du settes over til nærmeste politistasjon) - politiet kan om nødvendig formidle kontaktinformasjon videre til det lokale kriesesenteret.

Overgrepsmottak - Overgrepsmottak finnes i alle fylker, ved de fleste sykehus og legevakter i landet.

Nasjonalt kompetansesenter for legevaktmedisin Her du finner regionvis oversikt over slike overgrepsmottak i tillegg til informasjonsbrosjyrer:

<http://www.helse.uni.no/ContentItem.aspx?site=35&ci=1980&lg=1>

Dixi ressurscenter gir også veiledning på telefon: Tlf.2244 40 50/mob:930 58 070

Krisesentre - På Krisesentersekretariatets hjemmeside finnes det også informasjon over ulike instanser som kan kontaktes. <http://www.krisesenter.com>

Kontakt styreleder/generalsekretær