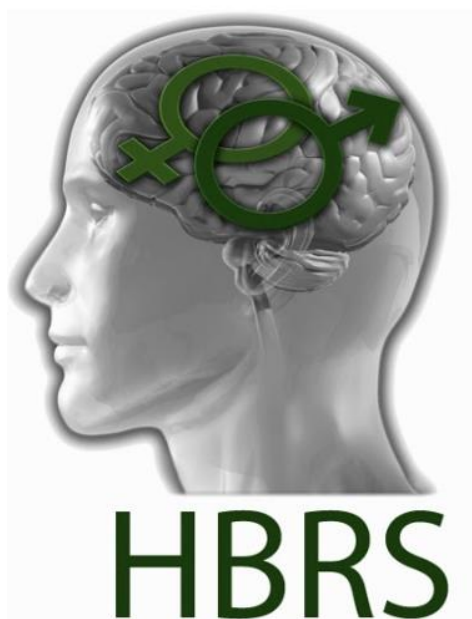


Etiske retningslinjer

for Harry Benjamin ressurscenter



Vedtatt av Årsmøtet: 18.04.2026



Innholdsfortegnelse

1. Formål og virkeområde	2
2. Etske prinsipper og retningslinjer	2
2.1 Personlig opptreden	2
2.2 Lover og regler	3
2.3 Arbeidsmiljø og sikkerhet	3
2.4 Interessekonflikter, inhabilitet og interne relasjoner.....	3
2.5 Konfidensiell informasjon.....	3
2.6 Anti-korrupsjon	4
2.7 Kommunikasjon i sosiale medier.....	4
2.8 Samfunnsansvar	4
2.9 Sanksjoner ved brudd på de Etske retningslinjer	5
3. Retningslinjer mot trakassering, mobbing og trusler	5
3.1 Nulltoleranse.....	5
3.2 Varsling om trakassering	5
3.3 Håndtering av alvorlige forhold	6
3.4 Formålet med retningslinjene	6
3.5 Saksbehandling	6
3.6 Midlertidige tiltak	7
4. Miljø- og samfunnsansvar	7
5. Varsling og oppfølging av brudd	7
5.1 Spørsmål om innholdet eller virkningen av Etske retningslinjer	7
5.2 Rapportering av brudd eller begrunnet mistanke om brudd	7
5.3 Rapportering – form og innhold	8
5.4 Personopplysninger	8
5.5 Fortrolighet	9
5.6 Beskyttelse av varslere	9
5.7 Kontaktinformasjon for varsling.....	9



1. Formål og virkeområde

Disse Etske retningslinjene gjelder for Harry Benjamin Ressurssenter- HBRS (heretter kalt HBRS).

Alle ansatte og medlemmer i HBRS skal følge de aktuelle lover og regler, samt interne retningslinjer som er vedtatt av Landsstyret og Årsmøte. Dette gjelder inkludert HBRS' verdigrunnlag, de Etske retningslinjer og foreningens målsetning om å bedre levekår og livskvalitet for personer som opplever kjønnsdysfori, kjønnsinkongruens og utfordringer knyttet til kjønn og identitet, samt deres pårørende.

Formålet med Etske retningslinjer er å skape en kultur som fremmer integritet, vårt verdigrunnlag, våre Etske retningslinjer og foreningens målsetninger. I tillegg er Etske retningslinjer ment å være et verktøy både for egenvurdering og for å videreutvikle HBRS' identitet.

Alle medlemmer, styremedlemmer og ansatte i HBRS skal gjøre seg kjent med innholdet i dette dokumentet og etterleve det til det beste for alle medlemmer og foreningen.

Brudd på disse retningslinjene kan medføre reaksjoner i henhold til foreningens vedtekter og gjeldende regelverk.

2. Etske prinsipper og retningslinjer

Etske retningslinjer er viktige for å skape tillit, lojalitet og ansvarlig adferd i HBRS. Etske retningslinjer skal i tillegg beskytte HBRS, medlemmer, arbeidstakere og tillitsvalgte for beskyldninger om uetisk adferd.

Nedenfor følger en oversikt over HBRS Etske retningslinjer.

2.1 Personlig opptreden

Alle styremedlemmer, ansatte og medlemmer skal opptre med respekt og integritet overfor hverandre og andre man kommer i kontakt med gjennom HBRS.

Det skal ikke utøves noen form for trakassering, diskriminering, forskjellsbehandling eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende.



2.2 Lover og regler

Alle styremedlemmer, tillitsvalgte, ansatte og medlemmer er personlig ansvarlige for å til enhver tid overholde lover, forskrifter og retningslinjer fra HBRS og relevante offentlige myndigheter.

2.3 Arbeidsmiljø og sikkerhet

HBRS skal være en profesjonell og sikker arbeidsplass med et inkluderende og godt arbeidsmiljø.

2.4 Interessekonflikter, inhabilitet og interne relasjoner

Alle ansatte, styremedlemmer, tillitsvalgte og medlemmer skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom deres egne personlige og/eller økonomiske interesser og foreningens interesser.

En ansatt, tillitsvalgt eller styremedlem skal ikke påvirke eller avgjøre utfallet av en sak når personen selv er part i saken. Det samme gjelder når man er nærstående til den andre parten. Tilsvarende gjelder når det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til personens upartiskhet.

Ansatte, styremedlemmer eller tillitsvalgte som er inhabile, eller i tvil om man er det, plikter å varsle om dette umiddelbart. Personen kan i så tilfelle fritas fra videre befatning med saken.

Ansatte, styremedlemmer eller tillitsvalgte med innkjøpsmyndighet har et særlig krav til objektivitet og integritet for å unngå tvil om pålitelighet og habilitet. Det forventes lojalitet mot HBRS og at man ikke blander roller som innkjøper, beslutningstager og som leverandør til foreningen. Her gjelder også reglene om nærstående.

2.5 Konfidensiell informasjon

Konfidensiell informasjon om medlemmer, ansatte, eller andre forhold som man gjennom sitt verv eller arbeid får kjennskap til skal behandles fortrolig. Styremedlemmer, tillitsvalgte og ansatte med konfidensiell informasjon skal utøve et bevisst forhold til dette. Alle skal forholde seg lojale til konfidensialitets- og lojalitetsregler som HBRS har vedtatt.

Styremedlemmer, tillitsvalgte, ansatte og medlemmer skal vise diskresjon overfor andre medlemmer og utenforstående. Opplysninger om interne forhold eller enkeltpersoner i foreningen skal ikke deles med uvedkommende.



2.6 Anti-korrupsjon

HBRS er en sterk motstander av korrupsjon i enhver form.

Ingen i HBRS skal - direkte eller indirekte - tilby, love, etterspørre, kreve, godta eller akseptere ulovlige eller urettmessige gaver eller andre godtgjørelser. Ingen skal oppnå personlige forretningsmessige eller økonomiske begunstigelser utover mindre gaver eller andre ytelser av uvesentlig verdi.

2.7 Kommunikasjon i sosiale medier

Styremedlemmer, tillitsvalgte og ansatte er personlig ansvarlig for innhold de publiserer i sosiale medier og andre digitale eller nettbaserte plattformer og diskusjonsfora.

Alle som representerer eller er tilknyttet HBRS skal utvise særlig aktsomhet ved publisering av innlegg, kommentarer, bilder eller annet innhold som kan knyttes til foreningen, dens medlemmer eller ansatte.

Selv når man uttaler seg som privatperson, må man være bevisst på at man kan bli oppfattet som en representant for HBRS. Uttalelser skal derfor ikke være egnet til å skade foreningens omdømme eller være i strid med foreningens vedtekter, vedtak, verdigrunnlag eller Etske retningslinjer.

Personlig eller konfidensiell informasjon skal ikke publiseres. Man skal heller ikke sitere eller referere til ansatte, medlemmer, samarbeidspartnere eller leverandører uten deres samtykke.

Ved publisering av innhold skal man respektere opphavsrett og annet rettighetsbeskyttet materiale.

Offentlige uttalelser på vegne av HBRS reguleres av foreningens vedtekter.

Dersom man er i tvil om publisering er i tråd med disse retningslinjene, bør saken avklares med daglig leder eller Landsstyret før publisering.

2.8 Samfunnsansvar

HBRS ønsker å være en samfunnsansvarlig forening. Det betyr at vi har som målsetning å jobbe for å fremme menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø. Foreningen ønsker å styrke innsatsen for å forbedre våre medlemmers rettigheter, samtidig som vi vil bidra til en mer bærekraftig utvikling.



2.9 Sanksjoner ved brudd på de Etske retningslinjer

Opptreden i strid med de Etske retningslinjene kan få store konsekvenser for foreningen og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. For styremedlemmer, tillitsvalgte, ansatte eller medlemmer kan dette bety konsekvenser i form av skriftlig advarsel og ved alvorlige tilfeller oppsigelse eller eksklusjon fra HBRS.

3. Retningslinjer mot trakassering, mobbing og trusler

3.1 Nulltoleranse

HBRS har nulltoleranse overfor alle former for trakassering, herunder seksuell trakassering, mobbing og trusler.

Styremedlemmer, tillitsvalgte, ansatte og medlemmer skal bidra til et trygt og respektfullt miljø i foreningen. Ingen skal utsettes for trakassering eller utilbørlig adferd i forbindelse med verv, aktiviteter eller arbeid i HBRS.

Alle som blir kjent med at trakassering eller mobbing forekommer i foreningen, eller begås av personer som omfattes av disse retningslinjene, har ansvar for å bidra til at forholdet opphører.

Dette kan blant annet gjøres ved å informere tillitsvalgte eller Landsstyret.

Retningslinjene gjelder i alle situasjoner som kan knyttes til verv, aktiviteter eller arbeid i HBRS.

3.2 Varsling om trakassering

Opplysninger om trakassering bør i utgangspunktet meldes og håndteres på lavest mulig nivå i organisasjonen.

En varsler har likevel alltid anledning til å melde saken direkte til Landsstyret dersom vedkommende ønsker det.

Dersom en sak varsles og håndteres på regionnivå, skal Landsstyret informeres om at en sak har vært behandlet og at den er håndtert i samsvar med gjeldende retningslinjer.

Dersom henvendelsen gjelder personer i sentrale verv, herunder styremedlemmer eller varamedlemmer, skal saken alltid behandles av Landsstyret.

Den som mottar et varsel, plikter å videreformidle saken til rette instans uten ugrunnet opphold.



3.3 Håndtering av alvorlige forhold

Dersom en sak vurderes som særlig alvorlig, skal Landsstyret, i samråd med varslere, vurdere om forholdet bør politianmeldes.

Dersom saken gjelder en ansatt, skal saken behandles i henhold til gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

3.4 Formålet med retningslinjene

Formålet med disse retningslinjene er å sikre en forutsigbar og forsvarlig håndtering av saker om trakassering, herunder likebehandling av saker, vern av den som varsler eller utsettes for trakassering, samt ivaretagelse av grunnleggende rettssikkerhet for den som anklages. Behandling av slike saker skal skje med stor grad av konfidensialitet, og informasjon skal kun gis til personer som har et saklig behov for den.

Formålet med disse retningslinjene er å:

- sikre forutsigbar og forsvarlig håndtering av saker om trakassering
- sikre likebehandling av like saker
- ivareta personer som utsettes for trakassering
- beskytte varslere
- forhindre videre trakassering
- sikre ivaretagelse av grunnleggende rettssikkerhet for personer som anklages for trakassering

Ved behandling av opplysninger om trakassering skal organisasjonen legge stor vekt på konfidensialitet.

Kun personer som har et saklig behov for informasjon, eller som er involvert i behandlingen av saken som part eller saksbehandler, skal ha tilgang til opplysninger om saken.

3.5 Saksbehandling

Saker om trakassering skal behandles så raskt som mulig og normalt senest innen to måneder etter at varselet er mottatt.

Styret eller organet som behandler saken skal være beslutningsdyktig, det vil si ha tilstrekkelig antall medlemmer til å fatte vedtak.

Dersom et styremedlem er part i saken, er vedkommende inhabil og kan ikke delta i behandlingen av saken. Ved behov skal varamedlem innkalles.

Begge parter skal få anledning til å forklare seg før vedtak fattes.



Alle vedtak skal protokollføres.

3.6 Midlertidige tiltak

Landsstyret har det overordnede ansvaret for oppfølging av varsler om trakassering.

Under behandling av en sak kan Landsstyret, eventuelt etter innstilling fra dem som behandler saken, beslutte at den som anklages for trakassering midlertidig skal fratre verv vedkommende har inntil saken er avklart eller avgjort.

Trakassering kan gi grunnlag for tap av tillitsverv eller eksklusjon fra organisasjonen.

4. Miljø- og samfunnsansvar

HBRS har som målsetning å være en samfunnsansvarlig forening. Styremedlemmer, tillitsvalgte og ansatte skal i sitt arbeid følge de lover og regler som gjelder og utføre sitt arbeid i samsvar med disse, samt de retningslinjer som foreningen har vedtatt.

Foreningen oppfordrer hvert enkelt medlem til å ta vare på miljøet og alle skal minimum følge de lovregler som finnes i forhold til miljø- og samfunnsansvar.

5. Varsling og oppfølging av brudd

Alle styremedlemmer, tillitsvalgte og ansatte er pålagt å rapportere brudd, eller begrunnet mistanke om brudd, på Etske retningslinjer ved å følge prosedyre nedenfor. Rapportering i forbindelse med foreningens varslingsrutiner kan også fremsettes av personer som har en tilknytning til HBRS, herunder medlemmer, forretningspartnere, leverandører, etc.

5.1 Spørsmål om innholdet eller virkningen av Etske retningslinjer

Spørsmål som gjelder forståelsen av Etske retningslinjer, eller hvordan Etske retningslinjer får anvendelse i praksis, skal adresseres til daglig leder.

5.2 Rapportering av brudd eller begrunnet mistanke om brudd

Ethvert brudd, eller begrunnet mistanke om brudd, på Etske retningslinjer skal rapporteres skriftlig til daglig leder. Dersom slik rapportering ikke ansees hensiktsmessig grunnet



menneskene involvert eller alvorligheten av bruddet, skal brudd eller begrunnet mistanke om brudd rapporteres direkte til styreleder eller nestleder i Landsstyret.

5.3 Rapportering – form og innhold

Alle i HBRS har et ansvar for å rapportere om hendelser der noen kan ha brutt de Etske retningslinjene. Alle hendelser må rapporteres uten ugrunnet opphold.

- Rapporteringen skal inneholde navnet på den som framsetter den, datoen og tidspunkt, og hva rapporteringen omhandler.
- Alle innsendte rapporteringer skal undersøkes.
- Foreningens daglige leder kan undersøke saken dersom det anses nødvendig, alternativt innhente ekstern bistand for gjennomgang av den. Beslutningen om hvem som skal undersøke saken, skal være basert på det innrapporterte forholdets art og på tilgangen på ressurser til undersøkelsen.
- Utfallet av undersøkelsen av det innrapporterte forholdet skal normalt være klart senest innen to måneder etter at varselet er mottatt, og gjennomgås av Landsstyret for beslutning.
- Styret skal informeres på hvert styremøte om mottatte rapporter om hendelser og om utfall av undersøkelser.
- Alle brudd på de Etske retningslinjene som oppdages, skal håndteres på en egnet måte.
- Brudd på de Etske retningslinjene er en alvorlig sak og skal håndteres deretter.
- HBRS Landsstyre skal på grunnlag av undersøkelsen iverksette de tiltak og/eller ilegge de sanksjoner man mener er hensiktsmessige og/eller nødvendige, for eksempel forebyggende tiltak, disiplinærtiltak eller eksklusjon.

5.4 Personopplysninger

I forbindelse med denne varslingspolicyen kan HBRS komme til å motta opplysninger om både varsleren og dem som er involvert i det mulig regelverksstridige forholdet. Blant disse opplysningene kan det være sensitive opplysninger om mulige strafferettslige forhold og andre personlige forhold.

Alle opplysninger som mottas i henhold til varslingspolicyen, skal håndteres i samsvar med gjeldende lovgivning om behandling av personopplysninger. Generelt skal opplysninger mottatt i henhold til varslingspolicyen bare oppbevares så lenge det er nødvendig, med mindre loven krever noe annet.



5.5 Fortrolighet

For HBRS er det viktig at, på den ene side, ha en mekanisme som gjør at medlemmer, ansatte, tillitsvalgte og styremedlemmer trygt kan rapportere om alvorlige regelbrudd, og på den annen side, å beskytte medlemmer, ansatte, tillitsvalgte og styremedlemmer som urettmessig blir beskyldt for å ha gjort seg skyldig i regelbrudd, og å hindre at omdømmet til disse personene blir skadet.

Derfor gjennomfører HBRS alle undersøkelser av innrapporterte regelbrudd så diskret og fortrolig som mulig uten at det går ut over hensynet til en grundig og fullgod undersøkelse. Videre prøver vi så langt det er mulig, og innenfor rimelighetens grenser, å gjøre alt vi kan, for å holde varslersens identitet hemmelig.

5.6 Beskyttelse av varslere

HBRS tar beskyldninger om uakseptable forhold svært alvorlig. Det er derfor vår policy:

- Varsling skal skje i god tro og baseres på rimelig grunn til å tro at det foreligger et kritikkverdig forhold.
- at varslingspolicyen skal oppmuntre medlemmer, ansatte og andre til, og gjøre dem i stand til å ta opp alvorlige forhold innad i HBRS før de søker en løsning utenfor foreningen
- at ingen skal oppleve negative følger for medlemsforholdet, trakassering, diskriminering eller gjengjeldelser når de i god tro framsetter en påstand om brudd på HBRS' Etske retningslinjer
- at vi reagerer mot medlemmer, ansatte eller andre som tar igjen mot noen som i god tro har rapportert inn et regelbrudd, med disiplinærtiltak, herunder i ytterste konsekvens eksklusjon eller oppsigelse
- at vi vil iverksette de disiplinærtiltak vi mener er nødvendige når vi kommer fram til at et medlem, ansatt eller andre med vilje har framsatt falske anklager om brudd på de Etske retningslinjene, i ytterste konsekvens kan vedkommende bli ekskludert eller sagt opp
- at medlemmer, tillitsvalgte og ansatte i HBRS oppfordres til å melde fra om brudd på de Etske retningslinjene til rette vedkommende.

5.7 Kontaktinformasjon for varsling

I HBRS oppfordres medlemmer, tillitsvalgte og ansatte til å ta opp spørsmål, gi uttrykk for bekymringer eller fremme klager dersom de opplever kritikkverdige forhold. Slike henvendelser bør rettes til en person i organisasjonen som har ansvar for å følge opp saken. I de fleste tilfeller vil dette være daglig leder.



Stilling	Navn	Epost
Daglig leder	Mikael Scott Bjerkli	mikael@hbrs.no
Styreleder Landsstyret	Benjamin Solvang	benjamin@hbrs.no
Nestleder Landsstyret	Mats Nilsen	mats.nilsen1209@gmail.com