

## **Etiske retningslinjer for Norsk jazzforum, Nasjonal jazzscene og de regionale jazzsentrene**

Norsk jazzforum, Nasjonal jazzscene og de regionale jazzsentrene skal være inkluderende organisasjoner og ønsker å speile mangfoldet i samfunnet, både blant artister, publikum, ansatte, styret og frivillige. Vi ser verdien av ulike personers perspektiver, nettverk og kunstneriske uttrykk. Vi skal jobbe for økt mangfold blant søkere og bredere rekruttering ved ansettelse, styreverv, frivillige verv og andre roller. Vi skal være bevisste på bias og barrierer for likestilling. Som arbeidsgiver plikter vi å tilrettelegge for alle arbeidstakere.

### **1. Hvem retningslinjene gjelder**

Retningslinjene gjelder for styremedlemmer og ansatte i hel- og deltidsstillinger i Norsk jazzforum, Nasjonal jazzscene og de regionale jazzsentrene (nedenfor kalt organisasjonen). Retningslinjene gjelder også organisasjoner/selskaper eller personer som står i et kontraktsmessig forhold til organisasjonen som gjør at de av utenforstående kan oppfattes som representanter for organisasjonen.

### **2. Formålet med retningslinjene**

Retningslinjene skal overfor alle som omfattes av dem klargjøre organisasjonens forventninger til personlig adferd slik at alle kan utføre sine oppgaver på en måte som bygger opp under organisasjonens visjon, mål og profil.

Retningslinjene gir uttrykk for organisasjonens grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende og dekker ikke alle etiske problemstillinger du kan møte. Ved tvil om en handling eller beslutning er etisk forsvarlig, søk veiledning hos din overordnede.

### **3. Ansvar og plikter**

Det forventes at alle som omfattes av retningslinjene gjør seg kjent med disse og legger retningslinjene til grunn for sitt arbeid både internt og på eksterne arenaer. Organisasjonen har nulltoleranse for diskriminering og trakassering uansett kjønn, etnisk bakgrunn, livssyn, seksuell orientering og funksjonshemming.

Alle som retningslinjene omfatter plikter å:

- 3.1 Overholde lover og forskrifter som er relevant for virksomheten
- 3.2 Ta vare på organisasjonens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måten.
- 3.3 Avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til organisasjonen eller organisasjonens virksomhet.
- 3.4 Avstå fra maktmisbruk, fysisk vold, mobbing, trakassering, utfrysing og seksuell trakassering.

Med *trakassering* og *seksuell trakassering* menes handlinger, unnlatelser, uønsket oppmerksomhet eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Alle som retningslinjene omfatter, har:

- 3.5 Ansvar for å opptre profesjonelt, behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid med høflighet og respekt, og avstå fra alle former for krenkende kommunikasjon, handling eller behandling.

- 3.6 Ansvar for å utføre sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte og opptre slik at det ikke skader organisasjonens omdømme.
- 3.7 Ansvar for å unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikter mellom egeninteresser og organisasjonens interesser.
- 3.8 Ansvar for å overholde taushetsplikt, behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og sørge for at informasjon som gis i forbindelse med organisasjonens virksomhet og som ikke er underlagt taushetsplikt, er korrekt. Informasjon om samarbeidspartnere skal behandles som konfidensiell når det er sannsynlig at videreformidling kan skade samarbeidspartneren.

#### 4. Varsling om brudd på etiske retningslinjer

Dersom man mistenker eller oppdager brudd på de etiske retningslinjene skal dette varsles til nærmeste leder. Ansatte eller kontraherte som blir kjent med forhold som kan påføre organisasjonen eller ansatte/kontraherte tap eller skade, har plikt til å melde fra om dette til ledelsen/styret slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense skaden eller tapet.

Det er ingen formkrav til varsling, det kan gjøres muntlig, skriftlig, over e-post, SMS eller digitale løsninger. For en ryddig prosess bør muntlige varsler nedfelles skriftlig. Det kan også varsles anonymt, men vær oppmerksom på at ved anonym varsling vil vi ikke like lett kunne innhente flere opplysninger i saken, og vi kan ikke garantere at saken løses. Vi vil likevel alltid følge opp med forebyggende tiltak.

Henvendelser skal behandles konfidensielt og med taushetsplikt. Varsler skal alltid følges opp av mottaker, og på en måte som ivaretar både varsler og den/de det varsles mot. Ledelsen i organisasjonen forbeholder seg retten til på selvstendig grunnlag å utrede varslene på den måten man finner hensiktsmessig. Straffbare handlinger vil, i samråd med varsler, anmeldes.

**Oslo 21. juni 2024**

-----  
Norsk jazzforum

-----  
Vestnorsk jazzsenter

-----  
Østnorsk jazzsenter

-----  
Nordnorsk jazzsenter

-----  
Midtnorsk jazzsenter

-----  
Sørnorsk jazzsenter

-----  
Nasjonal jazzscene