

1 **Introduktion**

2 Dette dokument udgør den fulde samværspolitik for Syddansk Universitets (SDU) studenterråd  
3 Syddanske Studerende (SDS). Formålet med samværspolitikken er at fastlægge SDS' retningslinjer på  
4 tre områder i organisationen: **adfærd**, **Tillidspersoner** og **konflikthåndtering**.

5

6 **Adfærd**

7 *Hvordan vi behandler hinanden*

8 I Syddanske Studerende forventes det, at alle behandles med respekt og åbenhed, uanset baggrund.  
9 Vi opfordrer vores medlemmer til at være inkluderende og hensynfulde over for hinanden, og det  
10 er vigtigt, at alle føler sig velkomne og trygge i fællesskabet. Vi anerkender, at vores medlemmer  
11 kommer fra forskellige baggrunde og har forskellige overbevisninger, og vi opfordrer til, at man er  
12 opmærksom på dette og respekterer hinandens forskelligheder i sprogbrug og holdninger.

13 I Syddanske Studerende finder vi enhver form for diskrimination baseret på race, køn, seksualitet,  
14 religion, etnicitet, handicap eller identitet uacceptabelt. Diskrimination kan medføre konsekvenser,  
15 herunder muligheden for at blive udelukket fra fællesskabet. Vi bestræber os på at sikre, at alle  
16 medlemmer, der har været udsat for diskrimination, kender deres ret til at indgive en klage eller til  
17 at tale med en Tillidsperson, hvis de finder behov for dette.

18 I Syddanske Studerende tager vi afstand fra adfærd, der får medlemmer til at føle sig utilpasse,  
19 herunder uønsket fysisk kontakt eller grænseoverskridende verbale interaktioner. Det er vigtigt at  
20 bemærke, at enhver form for påvirkning herunder alkohol ikke retfærdiggør, forklarer eller  
21 undskylder uacceptabel adfærd. Medlemmer opfordres til at tale med en Tillidsperson, hvis de  
22 oplever de ovennævnte krænkelser. Alle sager om upassende adfærd vil blive behandlet anonymt og  
23 fortroligt.

24 *Hvordan vi taler til hinanden*

25 Syddanske Studerende er dybt afhængige af den dedikation og det hårde arbejde, vores frivillige  
26 bidrager med. Vores medlemmer brænder for en bred vifte af emner inden for organisationen, lige  
27 fra studenterpolitik til indretning på kontoret. Når vi interagerer med hinanden i SDS, er det vigtigt at  
28 huske på, at mens passion er velkommen, så er det også essentielt at vise hensyn over for andre  
29 medlemmer, som måske ikke deler den samme iver eller interesse for bestemte emner. Derfor  
30 forventes det, at alle medlemmer bestræber sig på at tale pænt og ordentligt til hinanden.

31 I tilfælde af uenigheder eller debat opfordrer vi stærkt til altid opretholde en respektfuld og høflig  
32 tone uden overdreven råben eller højlydthed. Vi er i stand til at formidle vores meninger uden  
33 upassende sprogbrug, og kan fremhæve vores holdninger på en konstruktiv måde.

34 I Syddanske Studerende tolerer vi ikke spredning af ondskabsfulde rygter eller brug af skadeligt  
35 sprog mod/om andre. Handlinger i strid hermed kan medføre konsekvenser, herunder muligheden  
36 for sanktioner.

### 37 *SDS og interpersonelle relationer*

38 I Syddanske Studerende værner vi om respektfulde og tætte relationer mellem vores medlemmer -  
39 man skal dog huske at stræbe efter at skabe et konstruktivt og positivt arbejdsmiljø. Dette skal tages  
40 i mente, hvis/når man indgår i interpersonelle relationer med andre medlemmer i SDS, så sådanne  
41 relationer ikke hindre foreningens arbejde eller mindsker den positive stemning i foreningen.

42 Det er vigtigt at understrege, at det ikke er acceptabelt at udnytte sin magt eller position i SDS til at  
43 opnå romantiske eller seksuelle fordele fra frivillige eller andre medlemmer. På samme måde er det  
44 uacceptabelt at forsøge at opnå personlige tjenester fra andre medlemmer, sponsorer, potentielle  
45 samarbejdspartnere eller nuværende samarbejdspartnere. Disse retningslinjer gælder for alle i  
46 organisationen, uanset position, fra formandskabet til arrangører.

### 47 *Hvad gør du hvis din grænser er blevet overtrådt?*

48 Syddanske Studerende ønsker at sikre, at alle medlemmer føler sig trygge og respekterede. Derfor  
49 tilbyder vi flere måder at henvende sig til os, hvis ens grænser er blevet overskredet:

- 50 1. Du kan kontakte en Tillidsperson til enhver tid, som du kan læse mere om i det næste  
51 kapitel. Vi forstår også, at reaktioner på uønsket adfærd kan variere, og derfor opfordrer vi  
52 til at tage den tid, du har brug for, til at bearbejde og reagere på oplevelsen.
- 53 2. Hvis det føles mere naturligt, kan du også tale med din nærmeste leder eller en anden  
54 betroet person. Vedkommende kan ville behandle din henvendelse fortroligt og kontakte en  
55 Tillidsperson hvis det skønnes nødvendigt.
- 56 3. Du er velkommen til at lægge et anonymt brev i postkassen ved indgangen til SDS-lokalerne,  
57 som kun formandskabet har adgang til. Du er også i din fulde ret til at bede om at få brevet  
58 returneret og destrueret til enhver tid.

59 Det er altid okay at reagere efter en hændelse, og vi opfordrer til at sige fra, hvis du føler dig  
60 ubehagelig tilpas. Vi ønsker en kultur, hvor det er acceptabelt at kommunikere sine grænser. Hvis du  
61 ser mistænkelig adfærd, er det vigtigt at informere personen, der er blevet påvirket, om vores  
62 samværspolitik og de muligheder, der er for at handle.

63

## 64 **Tillidspersoner (§ 11)**

### 65 *Tillidspersoner i detaljer*

66 I Syddanske Studerende har alle ret til at kontakte en Tillidsperson i tilfælde af ubehagelige  
67 oplevelser eller overtrædelser, som tidligere beskrevet. Tillidspersonerne har beføjelse til at  
68 håndtere mindre konflikter, fremme en behagelig og imødekommende kultur i SDS, og henvise  
69 større konflikter til Hovedtillidspersonerne (HTP).

70 Tillidspersonerne udvælges af HTP'erne, der vurderer deres kompetencer inden for  
71 konflikthåndtering og procedurer, som beskrevet i samværspolitikken. Der skal til enhver tid være  
72 mindst to Tillidspersoner af forskelligt køn, og hvis en stilling bliver ledig, genbesættes den inden for

73 en 14-dages periode. Det er vigtigt at understrege, at Tillidspersonerne ikke fungerer som HR i  
74 organisationen, men snarere som en tilgængelig støttekilde for alle medlemmer i SDS.

75 Alle arrangementer, sammenkomster eller aktiviteter, der er under SDS' ansvar og har over 25  
76 deltagere, skal have mindst én Tillidsperson til stede fysisk eller tilgængelig via telefon.  
77 Tillidspersonerne må ikke være påvirket, når de er på vagt under arrangementer, sammenkomster  
78 eller aktiviteter. Udover deres rolle som vagthavende ved arrangementer, sammenkomster eller  
79 aktiviteter, kan Tillidspersonerne have andre ansvarsområder, så længe det ikke påvirker deres  
80 tilgængelighed eller evne til at bistå i nødsituationer.

81 Tillidspersoner fraskriver sig selv opgaven, hvis de er involveret i en sag eller hvis der opstår tvivl om  
82 deres upartiskhed. Syddanske Studerende behandler alle sager individuelt og retfærdigt, hvor begge  
83 parter får mulighed for at blive hørt. Vi stræber efter at løse konflikter gennem dialog og mægling,  
84 og i særlige tilfælde kan vi søge eksternt faglig hjælp.

85 Tillidspersonerne er underlagt tavshedspligt, på nær eventuelle ulovlige eller skadelige handlinger,  
86 som skal anmeldes til politiet i henhold til dansk lov. Du kan kontakte en Tillidsperson via e-mail på  
87 **tillid@syddanskestuderende.dk**

#### 88 *Hovedtillidspersoner (HTP) i detaljer*

89 Hovedtillidspersonerne er valgte repræsentanter i SDS, der håndterer større konflikter i  
90 organisationen og overvåger konfliktsager, der er bragt frem af Tillidspersoner. Disse poster  
91 besættes efter konstitueringen af bestyrelsen, hvor både bestyrelsen og forretningsudvalget (FU) er  
92 til stede. Valget af HTP'er sker enstemmigt, og der skal til enhver tid være to valgte HTP'er. HTP'erne  
93 anses også som Tillidspersoner i deres egen ret.

94 For at bestride rollen som HTP'er kræves en relevant uddannelse eller erfaring i konflikthåndtering,  
95 som tilbydes gennem relevante kurser og/eller uddannelsesmuligheder. Det er bestyrelsen, der  
96 vurderer, om de nødvendige kompetencer er tilstrækkelige. Derudover har HTP'erne beføjelse til at  
97 opbevare oplysninger om gentagne overtrædelser, hvis der sker vedvarende brud på  
98 samværspolitikken. Det er vigtigt at bemærke, at enhver i Syddanske Studerende kan besætte  
99 stillingen som HTP.

100

101

## **Konflikthåndteringsprocessen**

102

### *Konflikthåndtering*

103 Når konflikter opstår i Syddanske Studerende, er det afgørende, at de løses hurtigt og så objektivt  
104 som muligt. Afhængigt af konfliktens alvor følger vi et logisk hierarki for konflikthåndtering, som  
105 betyder, at konflikter først og fremmest løses lokalt og med færrest mulige personer involveret.  
106 Dette sikrer, at bestyrelsen/formandskabet ikke bliver inddraget i alle sager, og at konflikter løses af  
107 de involverede parter og ikke hele organisationen.

108 I Syddanske Studerende adskiller vi mellem to former for konflikter: *individuelle konflikter* mellem to  
 109 medlemmer, hvor SDS fungerer som facilitator(er) for at løse konflikter, og *organisatoriske*  
 110 *konflikter*, hvor uoverensstemmelser i forhold til samværspolitikken håndteres. I alle henseender  
 111 anmeldes ulovlige hændelser til de rette myndigheder.

### 112 *Individuelle konflikter og organisatoriske konflikter*

113 Interne konflikter mellem medlemmer beskrives som individuelle konflikter. Disse typekonflikter bør  
 114 løses med færrest mulige involverede personer. I tilfælde af behov for facilitering af konflikten, bør  
 115 den nærmeste leder kontaktes først. Tillidspersoner kan inddrages, hvis situationen viser sig at være  
 116 for udfordrende at løse lokalt, og de vil afgøre, hvordan konflikten skal håndteres fremadrettet.  
 117 Under alle omstændigheder er det helt op til det enkelte medlem, om det vil kontakte deres  
 118 nærmeste leder eller en Tillidsperson, baseret på det enkelte medlems individuelle behov, og hvem  
 119 de føler sig mest tryk ved.

120 Hvis en konflikt eskalere til et punkt, hvor Syddanske Studerende som organisation påvirkes  
 121 negativt, vil konflikten blive omkategoriseret til en organisatorisk konflikt, der kræver andre  
 122 foranstaltninger. Organisatoriske konflikter opstår, når medlemmer handler i strid med  
 123 samværspolitikken på en måde, der er skadende for Syddanske Studerendes funktion og ry. Disse  
 124 konflikter håndteres af HTP'erne i tæt samarbejde med bestyrelsen for SDS, som fastsætter  
 125 tidsramme og procedure for håndteringen af konflikten.

### 126 *Sanktioner*

127 Når et medlem overtræder en af Syddanske Studerendes retningslinjer med hensyn til adfærd, kan  
 128 følgende liste over sanktioner anvendes, med graden af alvorlighed rangeret fra øverst til nederst:

- 129 • Mundtlig advarsel
- 130 • Begrænsning eller fjernelse af til en pågældende begivenhed, sammenkomst eller aktivitet
- 131 (én gang)
- 132 • Skriftlig advarsel fra formandskabet/bestyrelsen
- 133 • Midlertidig eller permanent begrænsning eller eksklusion fra deltagelse i SDS-
- 134 arrangementer, -samlinger eller -aktiviteter
- 135 • Fjernelse af ansvar og/eller mandat i Syddanske Studerende
- 136 • Eksklusion

137 Listen over sanktioner følger en hierarkisk rækkefølge, men der kan gøres undtagelser under særlige  
 138 omstændigheder med enstemmig aftale mellem HTP'erne og bestyrelsen. Beslutninger om  
 139 eksklusionssager kræver dog bestyrelsens deltagelse. Selve eksklusionsprocessen kan læses mere om  
 140 som bilag til samværspolitikken. Sanktioner kan udstedes af Tillidspersoner, men sanktioner som er  
 141 mere alvorlige end mundtlige advarsler og engangsrestriktioner eller fjernelse, kan kun udstedes af  
 142 bestyrelsen.

143 Et mistillidsvotum internt i bestyrelsen kan resultere i de samme sanktioner som nævnt ovenfor, dog  
 144 kan eksklusion ikke sanktioneres i forbindelse med et mistillidsvotum.

145 **Afsluttende bemærkninger**

146 Dette dokument er forpligtende for alle medlemmer af Syddanske Studerende på tværs af alle  
147 niveauer, grupper og afdelinger. Der kan ikke dispenseres fra disse retningslinjer. Ændringer eller  
148 justeringer i forbindelse med arrangementer, klubber, udvalg eller aktiviteter kræver godkendelse  
149 fra bestyrelsen. Eventuelle ændringer i dette dokument kan foretages med bestyrelsens enstemmige  
150 godkendelse.

151 En detaljeret beskrivelse af eksklusionsprocessen og henvendelseshierarkiet ifm. konflikter findes  
152 som separat bilag.

153

154 *Implementeret i maj 2024.*

155 *Sidst redigeret i XXXX.*