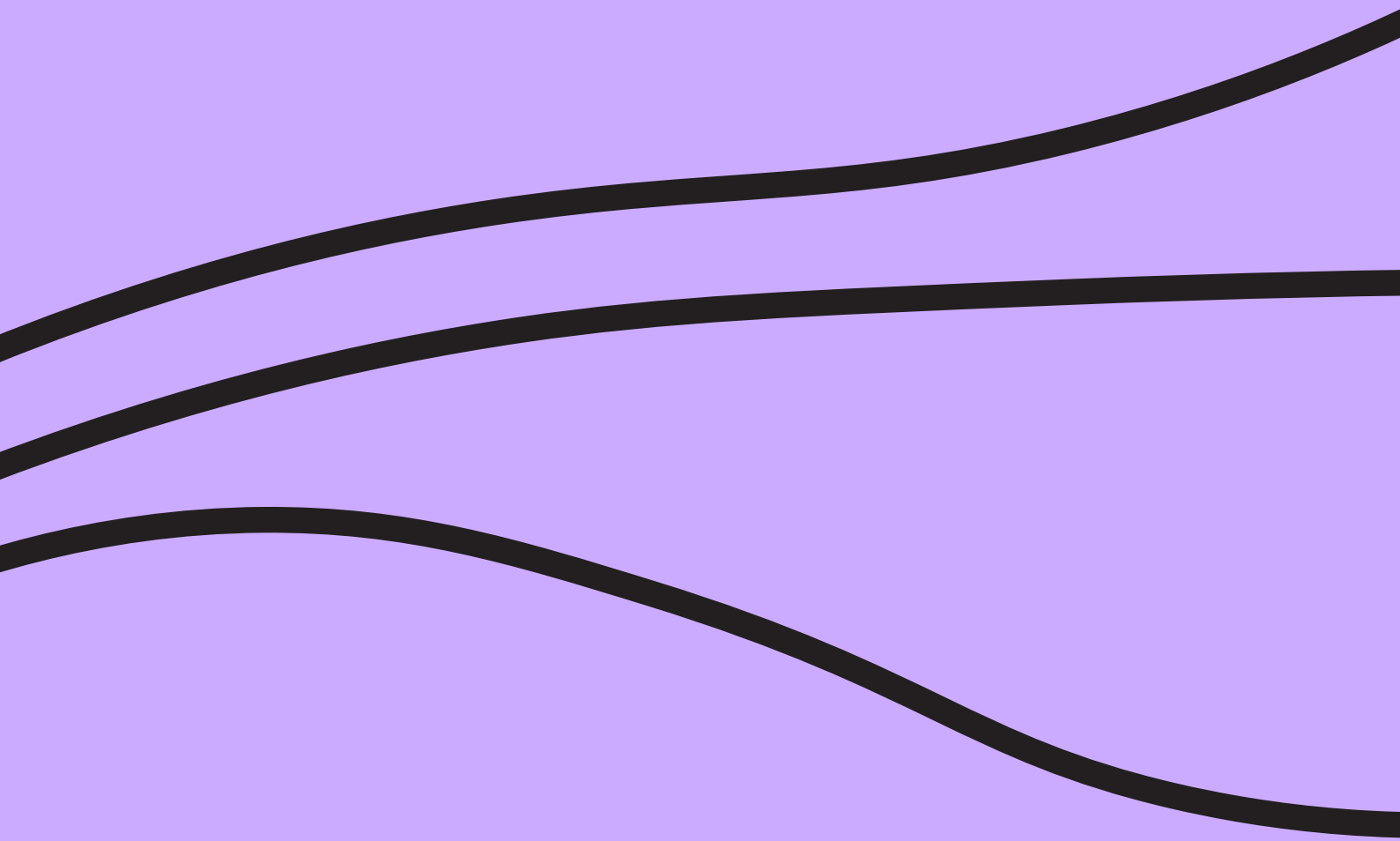


Etiske retningslinjer for Negotia



negotia

Veien til en bedre arbeidshverdag

Etiske retningslinjer for Negotia

Disse retningslinjene er vedtatt av Negotias forbundsstyre 29.08.2014 og revidert 20.01.2021, og gjelder for hele organisasjonen. Retningslinjene skal sikre god etisk praksis og utvikling av vår organisasjonskultur, men er ikke uttømmende for alle etiske problemstillinger.

Etikk defineres som læren om fellesskapsverdier og om de normer og regler som må etterleves for at fellesskapsverdiene skal realiseres. Etikk i fagforeningssammenheng dreier seg om hvordan våre medarbeidere og tillitsvalgt bør opptre som del av et større fellesskap.

En gylden regel i etisk sammenheng er at «du skal gjøre mot andre hva du vil at andre skal gjøre mot deg».

Verdier

Våre verdier sier noe om hvordan vi som ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen skal framstå – både internt og eksternt:

- **Engasjert.** Vi er engasjert i hverandre og samfunnet rundt oss.
- **Medmenneskelig.** Vi bryr oss om hverandre og inkluderer alle.
- **Kompetent.** Vi har den kunnskap som trengs for å løse utfordringene for våre medlemmer.
- **Proaktiv.** Vi følger med på utviklingen og ser aktivt etter muligheter.
- **Bærekraftig.** Vi ønsker å være en aktiv part i det grønne skifte.

Når vi representerer Negotia

- skal vi signalisere etterrettelighet i vårt virke og opptre med troverdighet, tillit og respekt internt og eksternt
- skal vi arbeide for å ivareta medlemmenes interesser i henhold til forbundets vedtekter og verdier samt å bidra til at Negotia lykkes med å nå våre mål
- skal vi opptre på en måte som tar hensyn til fellesskapets interesser og være bevisste på at våre handlinger, holdninger og utsagn i alle sammenhenger kan bli assosiert med Negotia
- skal vi ta avstand fra enhver form for trakassering, herunder seksuell trakassering, diskriminering og utilbørlig adferd
- er vi varsomme med å ta imot gaver eller andre goder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler
- skal vi ikke opptre på en måte som skader forbundets omdømme
- skal vi støtte handlinger og ytringer som styrker tilliten til Negotia
- skal vi bidra, etter beste evne til at Negotia har et internt miljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse
- skal vi ikke påvirke avgjørelser dersom vi er inhabile eller det foreligger andre forhold som svekker tilliten til vår uavhengighet
- kan vi varsle om kritikkverdige forhold og forvente at dette tas på alvor og at det ryddes opp i kritikkverdige forhold

Retningslinjene gjelder også for engasjement og aktiviteter på sosiale medier.

Disse retningslinjene gjøres kjent for ansatte og tillitsvalgte og evalueres årlig av forbundsstyret og i AMU. De enkelte organisasjonsledd oppfordres til å gjennomføre evalueringer og i tilknytning til dette å sette organisasjonskulturen på dagsorden.

Rutiner for varsling om brudd på etiske retningslinjer

Rutiner for ansatte:

Ansatte i Negotia har egne retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, knyttet til aml. §2-4. Avdelingsleder har ansvaret for at denne rutinen gjøres kjent for medarbeiderne.

Rutiner for medlemmer:

Medlemmer som ønsker å påpeke brudd på etiske retningslinjer og om kritikkverdige forhold i forbundet kan følge følgende rutine:

- Varsling om brudd meldes nærmeste tillitsvalgt.
- Hvis varsling gjelder nærmeste tillitsvalgte kan det varsles direkte til forbundet på varsling@negotia.no, denne e-posten vil gå både til forbundsleder og generalsekretær.
- Varsel kan alternativt sendes til medlemmer av forbundsstyret eller kontrollkomiteen.
- Varslingen bør skje skriftlig og beskrive hva som har skjedd, hvor det har skjedd og når hendelsen(e) fant sted.

Rutiner for mottaker av varsel:

Den som mottar et varsel, skal gi tilbakemelding til varsleren innen en uke om hva som videre vil bli gjort. Mottakeren må vurdere hvilken videre behandling som er hensiktsmessig, men det er viktig at de forholdene som det varsles om så snart som mulig bringes frem for den som har myndighet til å rette opp forholdene.

Varslingssaker skal fortrinnsvis løses på lavest mulig nivå. Det skal alltid vurderes om varselet kan ha sin årsak i misforståelser eller om rutinene brukes til uberettiget å skade en kollega eller leder. Hvis varselet innebærer kritikk mot en bestemt person, skal vedkommende alltid gis anledning til å gi sin versjon av hva som har skjedd, etter en gjennomlesing av en anonymisert versjon av det skriftlige varselet.

Den som behandler varslet, skal:

a) Først ta en samtale med varsler (hvis denne ikke er anonym), for å avklare eventuelle spørsmål som ikke er besvart i varslet (gjærne så konkret som mulig, om hendelse, tidspunkter, vitner etc).

b) Hvis riktig person, etter å ha hatt samtale med både varsler og den det varsles på, kommer fram til at det er grunnlag for en reaksjon, bør alvorlighetsgraden vurderes nøye.

i. Det bør i første omgang vurderes om det er tilstrekkelig med en muntlig tilbakemelding om at forholdet ikke må gjentas.

ii. Hvis saken er alvorlig, eller hvis forholdet gjentas bør det sendes en skriftlig advarsel til den som har formulert seg på en uheldig måte.

iii. Hvis det er snakk om lovbrudd, eller forholdet vedvarer også etter en skriftlig advarsel, bør saken løftes til forbundsstyret. Forbundsstyret må i slike tilfeller ta stilling til hvilken reaksjon som skal gis.

Når saken er ferdigbehandlet skal vedkommende få beskjed om utfallet av saken. Konsekvensene av at vedkommende blir kjent med anklagene må imidlertid vurderes, særlig i forhold til fare for gjengjeldelse. Skriftlige dokumenter som omhandler personer, skal behandles som sensitive opplysninger.

Den som har myndigheten i saken, kan også vurdere å tilby varsleren kontakt med ekstern advokat. Uansett skal varselet og varslers identitet behandles fortrolig. Den som mottar et anonymt varsel, skal avstå fra å undersøke hvem varsleren er. Dette kan imidlertid gjøre det vanskelig å rette opp de kritikkverdige forholdene.

Forbundsstyret kan om det finner det nødvendig og hensiktsmessig, beslutte om en sak skal behandles av en uavhengig nemnd.

Ansvar

Den som har myndighet til å rette opp forholdene har ansvaret for at kritikkverdige forhold rettes opp uten unødige forsinkelser, og at gjentakelse forhindres. Alle dokumenter i saken skal normalt slettes seinest to uker etter at saken er avsluttet.

Sist oppdatert januar 2023



Negotia

Lakkegata 23, 0187 Oslo
Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100
Sentralbord: 210136 00

post@negotia.no
www.negotia.no