

NORSK TOLLERFORBUND

Etiske retningslinjer



*En veileder for å opptre etisk og sosialt ansvarlig i
Norsk Tollerforbund*

Landsstyret

01.11.2016

***ETIKK ELLER MORAL HANDLER OM HVA SOM ER
RETT OG GALT, ONDT ELLER GODT.***

***YRKESETIKK GIR RETNINGSLINJER FOR
HVORDAN MAN BØR OPPFØRE SEG I ROLLEN SOM
FAGPERSON, HERUNDER TILLITSVALGT.***

***MÅLET MED RETNINGSLINJENE ER Å
BEVISSTGJØRE ALLE MEDARBEIDERE¹ I NORSK
TOLLERFORBUND OM ANSVAR OG RIKTIGE
HANDLINGER.***

¹Alle ansatte, tillitsvalgte, styremedlemmer, innleid personale, konsulenter og andre som opptrer på vegne av Norsk Tollerforbund betegnes som «medarbeidere» i denne veilederen.

Innholdsfortegnelse

Etikk er et felles ansvar..... 3

Forståelse og bruk av Norsk Tollerforbunds etiske retningslinjer 4

Etiske Retningslinjer 5

 Personlig adferd 5

 Likeverd og mangfold..... 5

 Seksuell trakassering og overgrep 6

 Habilitet og korrupsjon 7

 Gaver 7

 Reiser..... 7

 Rabatter ved personlige kjøp 7

 Kompensasjoner og andre godtgjørelser..... 7

 Honorarer 7

 Samarbeidspartnere..... 8

 Taushetsplikt..... 8

 Varsling..... 8

 Kommunikasjon 9

 Politisk virksomhet 9

Oppfølging og ansvar 10

 Medarbeiderens ansvar 10

 Norsk Tollerforbunds ansvar..... 10

Vedlegg A: Hvordan opptre ved opplevd eller mistanke om trakassering 11

Vedlegg B: Hvordan opptre ved opplevd eller mistanke om seksuelle overgrep..... 12

Vedlegg C Holdningsskapende spørsmål om gaver og ytelser 13

Notater..... 14

Etikk er et felles ansvar

Norsk Tollerforbund er avhengig av tillit og troverdighet for å kunne virke som et talerør for våre medlemmer. Vi forvalter medlemmenes ressurser, og det er derfor viktig for oss å holde etikkfanen høyt. Det er av vesentlig betydning at vår daglige virksomhet drives på en måte som preges av kvalitet og gjennomsiktighet i alle ledd.

Mitt ønske er at retningslinjene skal være en veileder for hvordan vi i Norsk Tollerforbund skal omgås hverandre og omverdenen. Trenger vi slike retningslinjer? Holder det ikke å forholde seg til lover, regler og sunn fornuft? I de fleste tilfeller holder det med folkeskikk, men noen ganger havner ting i gråsonen og da kan en slik håndbok komme til nytte.

Det er også viktig for troverdigheten til Norsk Tollerforbund å ha retningslinjer for å behandle saker som omhandler etikk, forebygging av trakassering og eventuelt brudd på slike etikkregler. Det skal ikke være tilfeldig hva som er «innfor» og hva som er «utafor». Og opplever vi alvorlig brudd på regelverket skal både den fornærmede og den anklagede være sikre på at begges rettssikkerhet blir ivaretatt.

Som arbeidsgiver har også Norsk Tollerforbund et ansvar for å legge til rette for et trivelig og produktivt arbeidsmiljø der alle medarbeidere kan trives og stimuleres til innsatsvilje. Det skal være trygt å være med Norsk Tollerforbund, og trakassering, mobbing og overgrep aksepteres ikke under noen omstendighet. Vi nøyer oss derfor ikke med å lage et sett med skrevne regler, men vil aktivt utdanne våre tillitsvalgte i hvordan forebygge diskriminering, trakassering og seksuelle overgrep.

Våre etiske retningslinjer skal på ingen måte begrense den takhøyde vi er kjent for å ha i vår organisasjon, tvert imot vil dette gjøre det lettere for alle medarbeidere å føle seg trygge og velkommen i Norsk Tollerforbund!

Fredrik Støtvig

Forbundsleder, Norsk Tollerforbund, juni 2016

Forståelse og bruk av Norsk Tollerforbunds etiske retningslinjer

Det er en selvfølge at alle medarbeidere tilknyttet Norsk Tollerforbund overholder norske lover og regler, i tillegg kreves det også en opptreden som er etisk og sosialt ansvarlig.

Denne veilederen skal gjennom praktiske etiske retningslinjer sikre at Norsk Tollerforbunds medarbeidere vil handle på en slik måte.

Å ha et uttømmende regelverk innen etikk er ikke mulig. Det er nødvendig å utvikle den enkelte medarbeiders bevissthet slik at et godt skjønn utvises når man opplever vanskelige situasjoner. Opplæring om etikk og dilemmatrening er derfor viktige tilleggselementer for å etablere en tilfredsstillende etisk standard og oppmerksomhet i organisasjonen.

Når den enkelte medarbeider stilles overfor et etisk dilemma, kan man stille seg selv noen enkle spørsmål før beslutninger tas:

- Er jeg godt innenfor loven og NTs etiske krav?
- Kan min handling skade NTs omdømme?
- Bør jeg diskutere dette dilemmaet med andre?
- Har jeg brukt nok tid på denne beslutningen?

Befinner man seg i en etisk gråsoner og på egen hånd tar en rask beslutning, kan risikoen for at noe går galt være høy. Dette er en type risiko Norsk Tollerforbund ønsker å forebygge gjennom denne håndboken og dens anvendelse i den daglige virksomhet.

NORSK TOLLERFORBUND
Etiske retningslinjer

Personlig adferd

Gjensidig respekt er et grunnleggende prinsipp for vår virksomhet som tillitsvalgte. Dette skal bidra til en god organisasjonskultur og et godt arbeidsmiljø, noe som inkluderer respekt for menneskerettigheter og for andre kulturer og sedvaner. Oppførsel som kan ha negativ påvirkning på medarbeidere, arbeidsmiljøet eller Norsk Tollerforbund er ikke akseptabel. Norsk Tollerforbund skal stimulere til en åpen diskusjon om krevende problemstillinger hvor det vises toleranse og åpenhet for andres holdninger og meninger.

På kurs og konferanser, og alle andre sammenkomster og møter i regi av Norsk Tollerforbund, tar vi felles ansvar for å skape trygghet, læringsmiljø, godt klima for diskusjoner og gode og samlende sosiale opplevelser.

Norsk Tollerforbund forventer at medarbeidere som i kraft av sin stilling representerer eller kan bli identifisert med Norsk Tollerforbund, gjør dette på en måte som inngir tillit både til Norsk Tollerforbund og medarbeideren.

Den enkelte forventes å opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet i forhold til medarbeidere så vel som gjester og andre. Ved å være inkluderende og engasjert, spiller man hverandre gode. Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Ved anledninger hvor alkohol blir servert, forutsettes det at inntaket ikke kombineres med aktiviteter som ikke er forenlig med bruken av alkohol, og at den enkeltes opptreden ikke oppfattes som støtende eller på annen måte kan være til skade for omdømmet til seg selv, sine medarbeidere eller Norsk Tollerforbund.

For øvrig anmodes det om god møteskikk.

Likeverd og mangfold

Norsk Tollerforbund skal arbeide aktivt for et arbeidsmiljø som er preget av likeverd og mangfold. Norsk Tollerforbund aksepterer ingen former for trakassering, diskriminering eller annen urettferdig behandling av medarbeidere, samarbeidspartnere eller andre som er engasjert i våre aktiviteter som kan oppfattes som nedverdiggende. Diskriminering omfatter alt som berører likeverdsprinsippet; religion, kjønn, rase, seksuell legning, alder, nasjonalitet, handikap, politisk standpunkt eller lignende forhold.

Det er et viktig mål å utvikle toleranse og forståelse, og å skape erkjennelse av menneskers likeverd for å unngå diskriminering, trakassering og hets. Norsk Tollerforbund bør jobbe for å etablere trygge miljøer og skape en trygg atmosfære for medlemmer og tillitsvalgte. Tillitsvalgte må respektere medarbeideres og andres personlige rom, og skal ikke overskride grensene for akseptabel oppførsel.

Seksuell trakassering og overgrep²

Det er nulltoleranse for seksuell trakassering³ og overgrep i Norsk Tollerforbund. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Med seksuelle overgrep menes å lure eller påtvinge et annet menneske seksualitet som det ikke ønsker, eller er utviklingsmessig i stand til å gi sitt samtykke til.

Norsk Tollerforbund støtter forbudet mot kjøp av seksuelle tjenester. I forbindelse med arbeid, oppdrag og forretningsreiser for Norsk Tollerforbund har vi nulltoleranse for kjøp av seksuelle tjenester.

Du skal:

- Behandle alle med respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som krenkende
- unngå berøringer som kan oppleves som uønsket
- unngå alle former for verbal intimitet som kan oppleves som seksuelt ladet
- unngå uttrykk og meninger som omhandler andres kjønn eller seksuelle orientering på en negativ måte
- vise respekt for andres privatliv
- unngå doble relasjoner. Dersom et gjensidig forhold etableres bør situasjonen tas opp og avklares åpent i miljøet
- ikke tilby noe form for motytelse i den hensikt å forlange eller forvente seksuelle tjenester i retur
- gripe inn og varsle dersom du opplever brudd på disse retningslinjene.

² Se også vedlegg A og B om rutiner for varsling og behandling av opplevd eller mistanke om seksuell trakassering eller seksuelle overgrep

³ I lov om likestilling (§ 8) heter det at: Trakassering på grunn av kjønn og seksuell trakassering er ikke tillatt. [...]. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Videre heter det at arbeidsgiver og ledelsen i organisasjoner eller utdanningsinstitusjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at trakassering i strid med bestemmelser i denne loven skjer innenfor sitt ansvarsområde. Dette betyr at Norsk Tollerforbund har et ansvar for å forebygge og å søke å hindre at trakassering skjer i forbundet.

Habilitet og korrupsjon

Norsk Tollerforbund tolererer ikke, og motarbeider, alle former for korrupsjon. Vi skal ikke tilby, gi, godta eller motta, direkte eller indirekte, bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler i den hensikt å skaffe personlige eller organisasjonsmessige fordeler for oss selv eller andre. Korrupsjon er en straffbar og uetisk handling som undergraver organisasjonskulturen og samfunnet.

Gaver

Medarbeiderne skal utvise stor varsomhet med å motta gaver eller andre ytelser. En medarbeider eller nærstående kan ikke motta gaver med verdi over kroner 1000,-. Dersom medarbeideren blir tilbudt en gave eller andre ytelser for et høyere beløp, eller hvis det er fare for at medarbeiderens habilitet eller uavhengighet kan trekkes i tvil, skal saken legges frem for arbeidsutvalget i Norsk Tollerforbund. Når gaver gis til forbindelser, gjelder tilsvarende begrensninger. Norsk Tollerforbunds motiver eller mottakerens integritet må ikke kunne trekkes i tvil.

Reiser

En medarbeider kan ikke delta på reiser eller arrangementer tilbudt av Norsk Tollerforbunds forbindelser uten at dette er klarert med nærmeste leder. Reiser og opphold i forbindelse med utførelsen av arbeid for Norsk Tollerforbund skal som hovedregel dekkes av Norsk Tollerforbund. Dette gjelder også reiser og opphold i forbindelse med seminarer og andre faglige opplegg.

Rabatter ved personlige kjøp

Medarbeidere eller nærstående skal ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra Norsk Tollerforbunds forbindelser som medarbeideren har kontakter med gjennom sitt arbeid, med mindre det gjelder ordninger som er åpne for samtlige av Norsk Tollerforbunds medlemmer.

Kompensasjoner og andre godtgjørelser

I Norsk Tollerforbund gis det ulike bevilgninger og kompensasjoner for visse verv og funksjoner (se sak LSM 1/3-2016). Slik kompensasjon/godtgjørelse skal godkjennes av nivået over den som mottar kompensasjonen. Eksempler på slik kompensasjon kan være reisegodtgjørelser, telefon-/internettabonnement, aviser mm. All kompensasjon må dekkes inn på gjeldende budsjett. Eksempelvis vil sentralstyret godta kompensasjon for ulike funksjoner ved forbundskontoret og andre tilknyttede funksjoner, mens landsstyret vedtar kompensasjoner som gis hele sentralstyret. Landsmøtet vedtar igjen kompensasjoner og godtgjørelser som gjelder landsstyret. En oversikt over gjeldende kompensasjoner og vedtak av disse fremlegges alltid på første sentralstyremøte og første landsstyremøte etter et landsmøte. Deretter fremlegges eventuelt nye kompensasjoner for vedtak etter behov.

Honorarer

Utbetalinger/honorarer fra Norsk Tollerforbund til eksterne tjenesteytere skal stå i rimelig forhold til de satser som er vanlige i markedet, og skal alltid behandles skattemessig korrekt.

Samarbeidspartnere

Norsk Tollerforbund kan ikke nå sine mål uten et godt og tillitsfullt forhold til en rekke samarbeidspartnere. Det forventes at våre samarbeidspartnere opptrer i tråd med standarder som er i samsvar med Norsk Tollerforbunds etiske krav. De skal gjøres oppmerksomme på våre krav og anmodes om å følge dem. Dersom det fremkommer store avvik mellom Norsk Tollerforbunds retningslinjer og samarbeidspartnerens opptreden må hele samarbeides vurderes avsluttet.

Taushetsplikt

Selv om Norsk Tollerforbund i størst mulig grad tilstreber åpenhet og mulighet for innsyn i sin virksomhet, skal medarbeiderne hindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade Norsk Tollerforbunds virksomhet eller omdømme. Denne plikten skal også beskytte medarbeidernes personvern og integritet. Informasjon, utover generell fagmessig kunnskap og erfaringer, som medarbeiderne får kjennskap til om Norsk Tollerforbund og dens medlemmer, som de forstår eller burde forstå er av en slik karakter at den ikke skal tilflyte andre, skal behandles som konfidensiell og beskyttes på en hensiktsmessig måte. Konfidensialitetsforpliktelsen fortsetter å gjelde etter at ansettelsesforholdet er avsluttet.

Varsling

Taushetsplikten er ikke til hinder for at en medarbeider informerer sin overordnede om forhold i Norsk Tollerforbund som antas å være i strid med gjeldende lover, regler eller forskrifter fastsatt av myndighetene, eller ved vesentlige brudd på interne bestemmelser, slik som disse retningslinjene. Ved mistanke om at det har funnet sted et tilfelle som må betegnes som en uregelmessighet eller mislighet, er medarbeideren også pliktig til å rapportere tilfellet direkte til forbundsledelsen.

Medarbeideren skal kunne varsle om slike forhold uten at det får konsekvenser for vedkommendes arbeids- eller medlemsforhold i Norsk Tollerforbund. Dersom han/hun ikke ønsker å informere forbundsledelsen om forholdet, kan medarbeideren henvende seg til en annen tillitsvalgt i Norsk Tollerforbund eller direkte til Likestillingssombudet. Henvendelser vil bli behandlet konfidensielt dersom vedkommende ønsker det.

Medarbeidere som på forsvarlig måte varsler om kritikkverdige forhold i samsvar med dette punkt, skal ikke utsettes for represalier eller lignende. I henhold til § 2-4 i arbeidsmiljøloven har ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsleren gis lovvern mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven § 2-5.

Kommunikasjon

Vi gir opplysninger til, og kommuniserer åpent og nøyaktig med alle våre interessentgrupper og sørger for å gi aktuell informasjon til rett tid, til de rette målgrupper, gjennom de rette kanaler, både internt og eksternt.

For uttalelser til presse, uttalelser på egne vegne og bruk av sosiale medier henvises det til Norsk Tollerforbunds egen kommunikasjonsplan.

Politisk virksomhet

Norsk Tollerforbund gir ikke støtte til politiske partier eller politikere. Norsk Tollerforbund står fritt i å delta i den offentlig debatt når dette er i organisasjonens interesse. Alle som jobber for, opptrer på vegne av eller representerer Norsk Tollerforbund står fritt til å delta i demokratisk politisk virksomhet, men dette må være uten henvisning eller tilknytning til vedkommendes forhold til Norsk Tollerforbund.

Oppfølging og ansvar

Medarbeiderens ansvar

Den enkelte medarbeider er ansvarlig for å gjøre seg kjent med og utføre sine plikter i samsvar med disse etiske retningslinjer.

Medarbeidere som blir oppmerksomme på forhold som kan innebære brudd på de etiske retningslinjene, skal informere om dette, normalt til forbundsledelsen. Hvis dette ikke føles hensiktsmessig, kan henvendelse skje til en annen tillitsvalgt eller i ytterste konsekvens til Likestillingsombudet. Slik rapportering kan skje konfidensielt.

Norsk Tollerforbunds ansvar

- ▶ forbundsledelse og foreningsledere må forsikre seg om at medarbeiderne kjenner retningslinjene, legge forholdene til rette for best mulig etterlevelse, og gå foran som gode forbilder
- ▶ ha hovedansvaret for at retningslinjene gjøres kjent og overholdes i organisasjonen (Arbeidsutvalget har det overordnede ansvaret)
- ▶ en oversikt over disse retningslinjer skal gjøres tilgjengelig for alle medarbeidere
- ▶ temaet *Etiske retningslinjer/forebygging av trakassering* skal inngå som eget foredrag/tema på første mulige landsstyremøte i landsmøteperioden, fortrinnsvis med eksterne forelesere
- ▶ temaet *Etiske retningslinjer/forebygging av trakassering* skal inngå som fast tema under tillitsvalgtopplæringen i Norsk Tollerforbund, fortrinnsvis på Trinn I
- ▶ forbundsledelsen kan gi råd når det gjelder tolkning og anvendelse av retningslinjene
- ▶ ved brudd på retningslinjene kan dette få konsekvenser for den enkelte medarbeider. Slike konsekvenser kan være disiplinærtiltak eller oppsigelse av verv/medlemskap, rapportering til relevante myndigheter og/eller rettsforfølgelse. Arbeidsutvalget i Norsk Tollerforbund behandler hver enkelt sak og fremlegger dette for sentralstyret til vedtak.
- ▶ den som ilegges disiplinærtiltak eller oppsigelse av sitt verv/medlemskap har anledning til å anke saken inn for landsstyret. Landsstyrets vedtak er endelig.
- ▶ det er egne retningslinjer dersom man mottar varsling om seksuell trakassering eller seksuelle overgrep. Se vedlegg A og B.
- ▶ om det skulle oppstå en uheldig praksis eller uregelmessighet, er Norsk Tollerforbund forpliktet til å foreta nødvendige korreksjoner og iverksette forebyggende tiltak for å unngå gjentakelser.

Vedlegg A: Hvordan opptre ved opplevd eller mistanke om trakassering

- Dersom man selv utsettes for, oppdager eller mistenker at noen andre utsettes for seksuell eller annen trakassering bør mistanken fremmes for Norsk Tollerforbunds ledelse. Det er forbundsledelsens ansvar å forebygge og å søke hindre at seksuell og annen trakassering foregår i forbundet.
- Hvis ledelsen, etter overveielser - og gjerne i samarbeid med den personen som nærer mistanken – mener at mistanken er ubegrunnet, må man beslutte å ikke foreta seg ytterligere i saken og forsøke å stoppe eventuell sladder og ryktedannelse.
- Finner ledelsen mistanken begrunnet, MÅ den agere. Hvilken prosedyre eller fremgangsmåte som velges, vil være avhengig av sakens karakter. Ledelsen bør uansett avholde separate møter med begge parter. Avhengig av utfallet av samtale, må ledelsen vurdere om den skal iverksette eventuelle reaksjoner mot vedkommende, for eksempel oppsigelse, fratakelse av oppgaver, sanksjoner ifm medlemskap m.v. Beslutningen kan ha store konsekvenser for den mistenkte og den som opplever å ha vært utsatt for seksuell eller annen trakassering. Derfor er det naturlig at beslutningen treffes av sentralstyret som har det formelle ansvaret.
- Ledelsen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både overfor den som opplever seksuell eller annen trakassering og den som blir beskyldt for slik oppførsel. Ledelsen har også taushetsplikt når det gjelder mulige sanksjoner.

Vedlegg B: Hvordan opptre ved opplevd eller mistanke om seksuelle overgrep

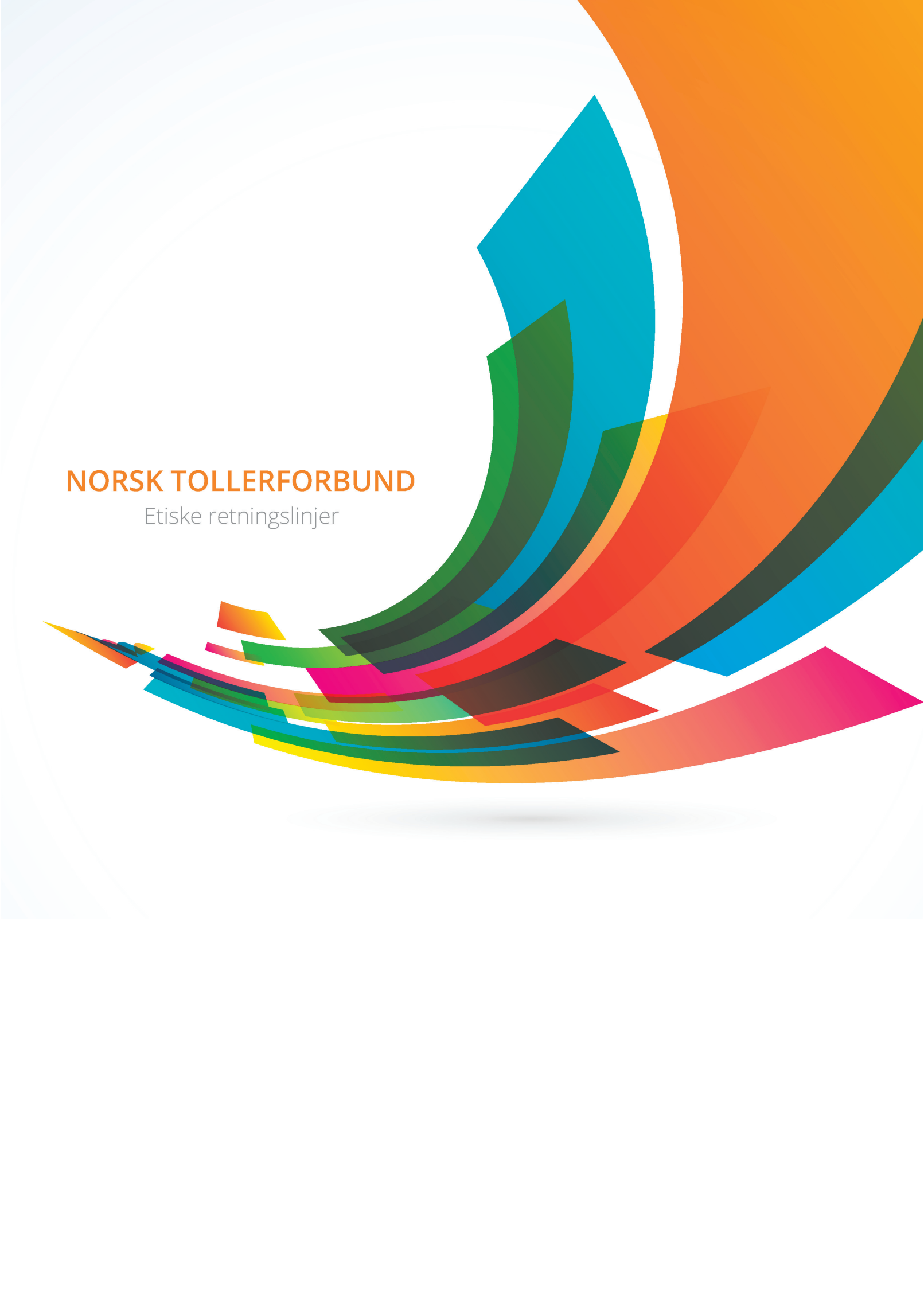
- Dersom man selv utsettes for, oppdager eller mistenker at noen andre utsettes for seksuelle overgrep, bør dette fremmes for forbundsledelsen. Det er ledelsens oppgave å vurdere om den mistenkte skal anmeldes til politiet og om det skal iverksettes annen oppfølging, f.eks. oppsigelse, fratakelse av oppgaver, sanksjoner ifm medlemskap m.v. Beslutningen har store konsekvenser for den mistenkte og den som kan ha blitt utsatt for overgrep. Derfor er det naturlig at beslutningen treffes av sentralstyret som har det formelle ansvaret. Det er naturlig å umiddelbart permittere den mistenkte i påvente av politiets beslutning.
- Hvis ledelsen, etter grundige overveielser – og gjerne i samarbeid med den personen som nærer mistanken – mener at mistanken er ubegrunnet, må man beslutte å ikke foreta seg ytterligere i saken og forsøke å stoppe eventuell sladder og ryktedannelse.
- Finner ledelsen mistanken begrunnet, hører saken ikke lenger hjemme hos sentralstyret. Dersom mistanken gjelder overgrep mot mindreårige bør de foresatte straks informeres og bør sd sentralstyret bli enige om å anmelde saken til politiet. Det er politiet som gjennom avhør og undersøkelser vurderer saken. Forbundets ledelse skal ikke selv opptre som etterforskere. Det kan likevel være viktig å følge opp slike saker internt i lokalforening eller forbund også under en eventuell rettssak for å ivareta andre medarbeidere.
- Ledelsen må sørge for at taushetsplikten overholdes. Dette gjelder både i forhold til den som opplever seksuelle overgrep og den som blir beskyldt for slik oppførsel, samt i forhold til mulige sanksjoner.

Vedlegg C Holdningsskapende spørsmål om gaver og ytelser

Før du svarer på en invitasjon eller mottar en gave, bør du tenke gjennom følgende spørsmål:

- ▶ Hvorfor får jeg tilbud om dette, og ventes det noe til gjengjeld?
- ▶ Er dette tydelig relatert til arbeid for Norsk Tollerforbund, YS eller YS Stat, og er jeg den rette personen til å delta/motta gave?
- ▶ Pågår det forhandlinger, innkjøpsprosesser eller andre forhold som krever en særlig forsiktig tilnærming?
- ▶ Hva går denne gjestfriheten ut på, ligger kostnadene innen rimelighetens grenser og dekkes reise/overnatting av Norsk Tollerforbund, YS eller YS Stat?
- ▶ Kan jeg forsvare offentlig at jeg deltar/mottar gaven?
- ▶ Får jeg ofte tilbud om gjestfrihet/gave fra samme vert?
- ▶ Deltar representanter fra andre organisasjoner/forbund?
- ▶ Dersom jeg er eneste deltaker fra Norsk Tollerforbund, er det noen spesiell grunn til dette, og er det godkjent av min overordnede?
- ▶ Dersom ektefeller eller partnere deltar, er det tilstrekkelige grunner til det, og er det godkjent av min overordnede?
- ▶ Er gjestfriheten/gaven tatt opp med min overordnede?

Notater



NORSK TOLLERFORBUND

Etiske retningslinjer