



NOF

11.04.2018

Etiske retningslinjer

Som Einar Gerhardsen beskriver det i «Tillitsmannen»:

«Mange vil dømme en bevegelse etter dens tillitsvalgte. Også av den grunn må det stilles store krav til dem. En tillitsvalgt skal gå foran i arbeid og interesse og være et eksempel for andre. Han skal være lederen og kjenne det ansvar han har i den egenskap»

«En tillitsvalgt bør være oppmerksom på at det han gjør av godt eller vondt, det styrker eller svekker den bevegelsen han representerer. Dette bør den tillitsvalgte huske både i sin private og offentlige framferd»

Note: NOF har i sitatet gjort tilpasninger av begrepet tillitsmann til et kjønnsnøytralt begrep tillitsvalgt

Forbundsstyret

NORGES OFFISERSFORBUND

ADRESSE Møllergt. 10
0179 Oslo
e-mail: post@nof.no

SENTRALBORD 982 83 310
SIV. FAX 23 06 15 77
MIL. TLF 0510 5300

ORGNR 872 04 938
KONTONR 9001 07 08817
WEB www.nof.no

ETISKE RETNINGSLINJER NOF

Vedtatt i forbundsstyre NOF den 11.april 2018

MÅLSETTING ETISKE RETNINGSLINJER

NOF etiske retningslinjer gjelder ansatte, frikjøpte tillitsvalgte (FriTV), sekretariatet, og styrende organer lokalt og sentralt.

Vår virksomhet i NOF krever mye av våre ansatte og tillitsvalgte på alle nivå, herunder etisk refleksjon og klokskap. Derfor er det viktig å etablere en etisk plattform for alle ansatte og tillitsvalgte på alle nivåer i forbundet.

Etisk kvalitet i vår virksomhet er en forutsetning for at medlemmene skal ha tillit til forbundet. Våre etiske retningslinjer er ment å være rettesnorer som skal diskuteres og fremme refleksjon. Våre etiske retningslinjer skal legge til rette for en positiv utvikling av hele organisasjonens kultur med det formål å utvikle fellesskapet og en atmosfære av åpenhet, tillit, stolthet og tilhørighet. Det betyr at vi skal tørre å utfordre hverandre i det daglige og på samlinger med etiske refleksjon.

Det påhviler den enkelte å ta ansvar for å ivareta sin egen integritet og å overholde forbundets etiske retningslinjer. Det er avgjørende at den enkelte selv på forhånd vurderer og eventuelt avklarer om handlingen er etisk riktig og forsvarlig.

Forbundsstyret skal ved behov oppdatere de etiske retningslinjene og ledergruppen skal påse at retningslinjene gjennomgås og erkjennes av alle i målgruppen.

NOF KJERNEVERDIER

Forsvarets kjerneverdier respekt, ansvar og mot skal også ligge til grunn for NOF sin virksomhet. En måte å etterleve kjerneverdiene på, er å vise respekt for hverandre, kollegaer, samarbeidspartnere og andre aktører vi omgås med. Vi tar ansvar og utviser mot i utøvelsen av våre verv.

MOBBING, TRAKASSERING OG DISKRIMINERING

Vi ønsker å bidra aktivt til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og tar avstand fra enhver form for mobbing og diskriminering. Vi tar avstand fra trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes. Som ledere, ansatte og tillitsvalgte skal vi respektere andre menneskers personlige rom og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel – dette gjelder både i vårt forhold til kollegaer og andre vi treffer i ulike sammenhenger.

Det er et lederansvar å iverksette tiltak som er nødvendige for å forebygge og håndtere mobbing, trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Medarbeidere skal sørge for at nærmeste overordnede eller annen tillitsperson blir informert dersom man blir kjent med at det forekommer mobbing, trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. For medlemmer i komiteer og styrende organer er forbundslederen eller annen tillitsperson i forbundet kontaktpunkt for varsling.

LOJALITET

Som ansatt og tillitsvalgt vil vår opptreden utad bli identifisert med forbundet. Vi skal gjennom vår opptreden opprettholde og høyne respekten for forbundet som en ledende fagforening i Forsvaret og en troverdig samfunnsaktør. Vi følger gjeldende vedtekter og handlingsprogram. I virke som tillitsvalgt er vår lojalitet til forbundet og til medlemmene foran lojalitet til enkeltpersoner, politiske partier, organisasjoner, arbeidsgiver og andre.

YTRINGSFRIHET

Forbundet ønsker en åpen ytringskultur for at vi som organisasjon skal fungere og utvikle oss. En åpen ytringskultur er også viktig for arbeidsmiljøet og den enkeltes trygghet og trivsel. Gjennom åpenhet og bevissthet hos ansatte og tillitsvalgte, med rom for alle til å drøfte også etiske problemstillinger, kan dette motvirke uønskede hendelser og at uheldig praksis etableres.

HABILITET

Tillitsvalgte på alle nivåer skal opptre på en måte som er egnet til å styrke tilliten til forbundet. De beslutninger som tas må ikke bli påvirket av hensyn som er uvedkommende for saken. Forvaltningslovens bestemmelser om habilitet gir en norm for driften av NOF.

TAUSHETSPLIKT

Ansatte og tillitsvalgte må passe på at ikke personopplysninger eller andre sensitive opplysninger knyttet til arbeidet for organisasjonen blir kjent for uvedkommende i henhold til forvaltningslovens § 13 – 13 f og eventuelle særlover som innbefatter taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

INTERESSEKONFLIKTER OG HABILITET

Ansatte, frikjøpte tillitsvalgte og medlemmer i styrende organer må unngå å komme i en situasjon hvor det stilles spørsmål rundt personlige interesser i forhold til forbundets drift. Av den grunn skal ingen delta i eller søke å påvirke saker hvor det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet eller partiskhet.

Slike forhold foreligger når den ansatte eller tillitsvalgte selv, eller noen som står vedkommende nær, har en direkte eller indirekte interesse i saken. Med nærstående menes både familiære og sosiale forbindelser i og utenfor organisasjonen.

Slike interessekonflikter kan f.eks. være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver, forbundet eller arbeidskolleger.
- Lønnet bierverv/biarbeid som kan påvirke ens arbeid i NOF
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitet/ habilitetskonflikt i forhold til NOF sin virksomhet
- Fritidsaktiviteter må ikke komme i konflikt med norm for kjernevirksomheten, økonomisk forhold eller arbeidstiden. Det er mulig å kombinere tjenestereiser med fritidsaktiviteter så

lenge det ikke er noen interessekonflikt og det kan synligjøres at forbundet ikke belastes utgifter eller arbeidstid for fritidsaktiviteter.

- Alle former for potensielle interessekonflikter skal avklares på forhånd med nærmeste overordnede. Når sakene er belyst og redegjort for tar foresatte eller ledergruppen stilling til den enkelte sak, avhengig av sakens karakter. Om saken anses innenfor norm forvaltningsskikk kan saken besluttes, eventuelt forberedes tatt opp forbundsstyret for beslutning avhengig av sakens karakter.
- I spesielle tilfeller kan rådgivende uttalelse fra revisor innhentes før godkjenning.

GAVER OG PERSONLIGE FORDELER

Ansatte og tillitsvalgte på alle nivåer skal unngå personlige fordeler som kan påvirke ens integritet. Hvorvidt du skal motta en gave, oppmerksomhet eller annen fordel vil bero på en helhetsvurdering. Typiske oppmerksomhetsgaver som for eksempel blomster, konfekt, en flaske vin eller boksjekk - vil i utgangspunktet være uproblematisk å motta. Men jo større verdi en gave eller oppmerksomhet har, jo større er sannsynligheten for at den ikke bør mottas. Dersom spesielle omstendigheter medfører at du av høflighetshensyn må ta imot gaver av større verdi, skal dette meddeles ledelsen i forbundet.

For å unngå å ta feil valg, må du gjøre riktige vurderinger. "Hvis du er i tvil – ja, så er det ingen tvil" er et godt utgangspunkt. Alternativt tar du saken opp med nærmeste overordnede for å innhente råd

REPRESENTASJON OG BEVERTNING PÅ FORBUNDETS REGNING

Representasjonsutgifter er utgifter til bevertning i form av lunsj, middag, bankett eller annet festmåltid, eller utgifter til mottakelser, ekskursjoner mv. der det er eksterne gjester til stede. Arrangementet bør ha et visst formelt preg, og det skal være en særskilt anledning.

Moderate former for gjestfrihet og bevertning hører med i samarbeidsforhold, informasjonsutveksling, samlinger og arrangementer. Slik sosial omgang må imidlertid ikke være av en slik art at den evner å påvirke beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Alkoholholdig drikke kan dekkes av forbundet i forbindelse med servering av mat. Og som norm er servering av 2 alkoholenheter med øl/vin å anse som en del av måltidet. Det skal alltid serveres et alkoholfritt alternativ til alkohol. Ledergruppen avklarer omfang av representasjon og bevertning utover denne hovedregel.

INFORMASJONSHÅNDTERING OG SOSIALE MEDIER

All informasjon internt og eksternt skal søkes å være korrekt i forhold til fakta. Informasjonen skal søkes å være åpen og tilgjengelig for alle. Fortrolige opplysninger som blir mottatt i forbindelse med arbeid eller med behandling av saker i forbundet, skal behandles med respekt og skal ikke brukes til personlig fordel.

Ansatte og tillitsvalgte i forbundet har en viktig rolle i formidling av organisasjonens verdier, mål og aktiviteter. Vi ønsker ansatte og tillitsvalgte som er aktive, tydelige og har et bevisst forhold til å kommunisere i det offentlige rom, skriving av leserinnlegg og til å bruke sosiale medier. Bruken av

sosiale medier i jobbsammenheng skal bygge opp under og synliggjøre forbundets meninger og synspunkter. Det forventes at du skiller mellom hva som er privat og hva som er jobb i din bruk av sosiale medier. Regler og lover og prinsipper om taushetsplikt, personvern, ytringsfrihet og lojalitetsplikt gjelder også når du opptrer som privatperson. Disse retningslinjene begrenser ikke tillitsvalgtes ytringsrett i saker der det er ulike oppfatninger.

INNKJØP AV VARER OG TJENESTER

Ved innkjøp av driftsmidler til forbundet som kontor og IT utstyr, annet innkjøp og tjenester som belastes forbundet er intensjonen kvalitet men også nøkternhet i valg av varer og tjeneste.

Prinsippet er at alle som kjøper inn varer og tjenester på vegne av forbundet skal ha en fullmakt til dette i kraft av sin stillingsinstruks. Alle kjøp og tjenester skal være hjemlet i budsjett og være saksbehandlet på en god nok måte i forhold til kravsetting, pris og kvalitet. Ved innkjøp av driftsmidler som PC, mobiltelefon, tjenester og annet med en pris som krever en egen budsjettdialog skal nærmeste overordnede godkjenne før bestilling sendes. Dette for å unngå unødvendige dyre løsninger og at feilinvesteringer minimeres.

FORHOLD TIL RUSMIDDLER

NOF følger direktiv for Forsvarets rusforebyggende arbeid, tidligere FSJ rusmiddeldirektiv. NOF har nulltoleranse for narkotika og doping.

Våre faste ansatte og tillitsvalgte skal som norm utvise måtehold med alkohol. Vi skal ikke nyte alkohol når vi utøver vår kjernefunksjon og ikke møte eller være synlig beruset på jobb.

BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil dette kunne få konsekvenser for den enkelte i vervet som tillitsvalgt avhengig av forholdets art. Forholdene vil bli tatt opp i ledergruppen for vurdering og eventuelt korrigerende, eventuelt i styrende organer avhengig av sakens karakter.