



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

«Tenk over at det tar måneder og år
å bygge tillit – men det tar bare noen
sekunder å miste den!»

*Einar Gerhardsen i «Tillitsmannen»: En tillitsmann skal gå foran
i arbeid og interesse og være et eksempel for andre!*

Spørsmål til ettertanke:

- Føler du deg vel om du må diskutere og forsvare handlingen din?
- Hva hvis dine kolleger og venner fikk vite om handlingen din – eller at den blir slått opp i mediene?
- Hva hvis noen gjorde det samme mot deg eller noen av dine nærmeste?

Les de etiske retningslinjene i sin helhet: www.fellesforbundet.no/etiskeretningslinjer

ETISKE RETNINGSLINJER I FELLESFORBUNDETS ORGANISASJON

Etikk er læren om hva som er rett eller galt. Etikk gir deg regler og viser hva som kan hjelpe deg til å velge hva som er det rette å gjøre i ulike situasjoner.

De etiske retningslinjene kan gi tips om hvordan du skal oppføre deg i tjenestesammenheng eller behandle en sak hvor noen du kjenner er involvert.

Forbundsstyret har utarbeidet etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte i alle Fellesforbundets organisasjonsledd.

Her er noe av innholdet i Fellesforbundets etiske retningslinjer:



Personlig opptreden

- Ansatte og tillitsvalgte skal opptre slik at vi fremmer likestilling og likeverd.
- Mobbing og trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester er det nulltoleranse for.
- Det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av enhver form for rusmidler, og det er viktig å vise måtehold når vi deltar på kurs, konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger.
- Lov om behandling av personopplysninger skal følges i alle organisasjonsledd. Sensitive dokumenter skal håndteres og oppbevares slik at informasjonen ikke kommer på avveie.
- Vi har en viktig rolle i formidling av organisasjonens verdier, mål og aktiviteter i forskjellige kanaler.

- Bruker du sosiale medier, er det viktig å skille hva som er privat og hva som er jobb. Det er viktig at vi bidrar til å bygge opp under og synliggjøre forbundets vedtatte politikk.

Interessekonflikter, taushetsplikt og lojalitet

- I tjenestesammenheng setter vi lojalitet til forbundet foran lojalitet til enkeltpersoner, politiske partier og organisasjoner.
- Vi ønsker en åpen ytringskultur. Dette er viktig for arbeidsmiljøet og den enkeltes trygghet og trivsel.
- Vi ønsker å framstå med åpenhet og troverdighet overfor samfunnet generelt og media spesielt.
- Vær spesielt oppmerksom hvis noen du står nær har interesser i en sak du jobber med. Dette gjelder også hvis du har ansvar for innkjøp. I et slikt tilfelle bør du sjekke din habilitet før kontrakt inngås.

Etiske kriterier for forvaltning og investeringsstrategi

- Våre investeringer skal være transparente. Vår intensjon er at alle plasseringer skal være i overensstemmelse med alminnelig god og dokumenterbar etisk standard.

Etiske retningslinjer for innkjøp og handel

- Vårt overordnede mål er at innkjøp av varer og tjenester fortrinnsvis skal skje gjennom virksomheter som har tariffestede lønns- og arbeidsvilkår. Våre leverandører skal behandles slik vi selv ønsker å bli behandlet.

Gaver, andre økonomiske fordeler og antikorrupsjon

- Du skal som ansatt eller tillitsvalgt verken direkte eller indirekte ta imot gaver, reiser, hotellopphold, betaling, lån eller andre ytelser/fordeler fra våre samarbeidspartnere og forretningsforbindelser. Du skal heller ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer/tjenester med mindre det dreier seg om en rabattordning som gjelder for alle.
- Vi skal ikke bruke vår stilling/verv til å skaffe oss selv eller andre uberettigede fordeler.



- Du må ta klar avstand fra alle former for korrupsjon eller bestikkelser.

Varsling av kritikkverdige forhold

- Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.
- Vi har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.
- I utgangspunktet bør du varsle en sak på lavest mulig nivå. I saker hvor det vil kunne oppleves vanskelig å gå til nærmeste leder eller hvor nærmeste leder er en del av problemet, kan varsling skje direkte til verneombud eller organisasjonsleddet over.