



Fellesforbundet

Etiske retningslinjer

**for ansatte og tillitsvalgte
i alle Fellesforbundets
organisasjonsledd**

Vedtatt av Forbundsstyret 30. mai 2017

Innhold

1.	Innledning.....	4
1.1.	Fellesforbundet som etisk ansvarlig virksomhet.....	4
1.1.1.	Etiske krav til hele organisasjonen	4
1.2	Tillitsvalgte må gå foran	4
1.3	Etikk og moral – behovet for etiske retningslinjer	5
2.	Personlig opptreden ansatte/tillitsvalgte.....	5
2.1	Likeverd og ikke-diskriminering.....	5
2.2	Mobbing, seksuell trakassering og kjøp av seksuelle tjenester	6
2.3	Håndtering av konflikter knyttet til arbeidsmiljøet.....	6
2.4	Tjenestereiser.....	6
2.5	Politikk for rusmiddelbruk.....	6
2.6	Behandling og oppbevaring av personopplysninger	6
2.7	Sosiale medier, opprop, leserinnlegg mv	7
3.	Interessekonflikter, taushetsplikt og lojalitet	7
3.1	Lojalitet.....	7
3.2	Taushetsplikt	7
3.3	Ytringsfrihet for ansatte og tillitsvalgte.....	7
3.4	Informasjon til mediene	8
3.5	Interessekonflikter og habilitet	8
4.	Etiske kriterier for forvaltning og investeringsstrategi.....	8
5.	Etiske retningslinjer for innkjøp og handel.....	8
5.1	Etikk ved innkjøp	8
5.2	Etisk handel	9
6.	Gaver, andre økonomiske fordeler og antikorrupsjon.....	9
6.1	Innledning.....	9
6.2	Gaver og andre økonomiske fordeler.....	9
6.2.1	Vurderinger	10
6.3	Antikorrupsjon.....	10
7.	Varsling av kritikkverdige forhold.....	11
7.1	Hva er varsling?	11
7.2	Varsling er positivt.....	11
7.3	Rett og plikt til å varsle	11
7.4	Oppfølging av varsling	11

7.5	Den som varsler skal ikke straffes	12
7.6	Hvem varsler du til?.....	12
7.7	Anonymitet og fortrolighed	12
8.	Overtredelser	12

1. Innledning

1.1. Fellesforbundet som etisk ansvarlig virksomhet

Fellesforbundet er største fagforbund i privat sektor med stor organisatorisk og økonomisk styrke og gjennomslagskraft. Fellesforbundet er en viktig samfunnsaktør både som frontfag og som del av LO-felleskapet.

Fellesforbundet bygger på arbeiderbevegelsens verdier som har sin bakgrunn i tanken om frihet, likhet og solidaritet. Denne grunnleggende ideologiske forankringen gjenspeiles i de etiske krav som stilles til det arbeidet som skal utføres til beste for våre medlemmer.

Det stiller store krav til ansatte og tillitsvalgte i alle Fellesforbundets organisasjonsledd å leve opp til egne prinsipper som er nedfelt i Fellesforbundets formål, prinsippprogram, vedtak og retningslinjer i det enkelte organisasjonsledd, og som kommer til uttrykk gjennom Fellesforbundets visjon «Styrke og troverdighet».

I de etiske retningslinjene er det gjennomgående gjort henvisning til «Fellesforbundet» eller «organisasjonen» uten at det endrer den enkeltes ansvar overfor det organisasjonsledd man representerer.

1.1.1. Etiske krav til hele organisasjonen

Fellesforbundets krav om trygge og sikre arbeidsplasser, ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet, samt det ytre miljøet, skal gjenspeiles i hele organisasjonens arbeid. Våre etiske retningslinjer tar ikke bare sikte på å regulere Fellesforbundets forhold til omverden, det skal også legges 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.

Fellesforbundets etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte i alle Fellesforbundets organisasjonsledd.

Den enkelte er ansvarlig for å ivareta sin egen integritet og å overholde Fellesforbundets etiske retningslinjer. Det er avgjørende at den enkelte selv vurderer og eventuelt avklarer om handlingen er etisk riktig og forsvarlig. Der du er i tvil tar du det opp med nærmeste overordnede, alternativt med organisasjonsleddet over. Nærmeste overordnede kan i denne sammenheng også bety klubb- eller avdelingsstyret.

De etiske retningslinjene skal gjennomgås med alle ansatte og tillitsvalgte. Etikk, habilitet, tillitsvalgtes rolle og utfordringer for tillitsvalgte skal følges opp i Fellesforbundets veilederopplæring og i kurs- og opplæringssammenheng.

Forbundsstyret skal i løpet av hver landsmøteperiode, og når forhold tilsier det, ha en gjennomgang av de etiske retningslinjene.

1.2 Tillitsvalgte må gå foran

I Fellesforbundets visjon er troverdighet et sterkt begrep. Troverdigheten tar lang tid å bygge opp, men rives lett ned dersom det foretas gale valg, særlig når valgene skaper tvil om egen

integritet. Da er det ikke bare troverdigheten til den enkelte ansatte eller tillitsvalgte som står på spill, men også troverdigheten til hele organisasjonen Fellesforbundet.

Som Einar Gerhardsen beskriver det i «Tillitsmannen»:

«Mange vil dømme en bevegelse etter dens tillitsmenn. Også av den grunn må det stilles store krav til dem. En tillitsmann 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 tillitsmann bør være oppmerksom på at det han gjør av godt eller vondt, det styrker eller svekker den bevegelsen han representerer. Dette bør tillitsmannen huske både i sin private og offentlige framferd».

1.3 Etikk og moral – behovet for etiske retningslinjer

For å forstå bakgrunnen og behovet for etiske retningslinjer vil vi gå litt dypere inn i hva etikk er. Enkelt kan vi si at etikk er "læren om moral". Begrepet **moral** brukes for å forklare hvilken atferd som er "den riktige" eller "den akseptable". Moral dreier seg først og fremst om hva vi gjør, altså om selve handlingen. Når vi gjør en moralsk vurdering spør vi oss selv om noe er riktig eller galt, godt eller ondt.

Etikk er teorien bak de moralske handlingene, og dreier seg om de reglene og kjennetegnene vi bruker når vi skal gjøre våre vurderinger av hva som er rett og galt. Dette gjør at etikk i hovedsak kommer til kjenne gjennom det vi tenker og reflekterer over. Gjennomtenking av handlinger skal sette oss bedre i stand til å utøve god dømmekraft i situasjoner knyttet til andre slik at vi kommer frem til et best mulig valg. Etiske retningslinjer vil således være regler som hjelper i vurderingen for å gjøre det som er riktig.

For å vurdere om en handling er moralsk eller etisk forsvarlig kan du for eksempel stille deg følgende spørsmål:

- Følger du de regler som er innforstått og akseptert?
- 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?

2. Personlig opptreden ansatte/tillitsvalgte

2.1 Likeverd og ikke-diskriminering

I alle sammenhenger utad så vel som innad skal vi opptre slik at vi fremmer likestilling og likeverd. Vi skal jobbe for mangfold i organisasjonen. Ingen skal ulovlig eller urimelig forskjellsbehandles på grunn av kjønn, religion, politisk oppfatning, etnisitet, hudfarge, nasjonal opprinnelse, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, samlivsform og alder.

2.2 Mobbing, seksuell trakassering og kjøp av seksuelle tjenester

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet, og kjøp av seksuelle tjenester. Fellesforbundets prinsipprogram slår fast at *"Seksuell trakassering og alle andre uttrykksformer som ikke respekterer det enkelte menneskes rettigheter, må ikke godtas"*. 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.

2.3 Håndtering av konflikter knyttet til arbeidsmiljøet

I tillegg til det ansvar den enkelte ansatte og tillitsvalgte selv alltid vil ha for egen atferd og medvirkning til å utvikle et godt arbeidsmiljø, vil ledere ha et særskilt ansvar for å legge forholdene til rette slik at mobbing, trakassering og ødeleggende konflikter ikke finner sted.

Selv om det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har ansatte også et ansvar for å ta opp spørsmål eller konflikter knyttet til arbeidsmiljøet. Konflikter tas i utgangspunktet opp på lavest mulig nivå. Se også rutiner for varsling i kap 7.

2.4 Tjenestereiser

Alle reiser i organisasjonens tjeneste skal i utgangspunktet gjøres på billigste måte, fortrinnsvis gjennom virksomheter som har tariffestede lønns- og arbeidsvilkår. Offentlige transportmidler skal benyttes dersom dette totalt sett er billigere. Det skal i vurderingen tas hensyn til tids- og kostnadseffektivitet, ansattes og tillitsvalgtes arbeidssituasjon og til miljøet.

2.5 Politikk for rusmiddelbruk

Fellesforbundets holdning er at det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av enhver form for rusmidler.

Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger for ansatte og tillitsvalgte, skal det vises måtehold med alkohol og det forventes en atferd som ikke går ut over organisasjonens omdømme.

I Fellesforbundet sentralt er det inngått AKAN-avtale for å ivareta ansatte og tillitsvalgte i en vanskelig situasjon. Formålet med AKAN-avtalen er først og fremst å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant ansatte og tillitsvalgte, samt tilby hjelp til dem som eventuelt har et rus- og avhengighetsproblem.

Det anbefales at det opprettes AKAN-avtaler i avdelingene og våre medlemsbedrifter.

2.6 Behandling og oppbevaring av personopplysninger

Fellesforbundet legger til grunn at Lov om behandling av personopplysninger følges i alle organisasjonsledd. Målet er å hindre at personopplysninger kompromitteres.

Sensitive dokumenter skal håndteres og oppbevares slik at informasjonen ikke kommer på avveie. Det betyr at disse skal være under tilsyn, være passordbelagt eller fysisk sikret ved innlåsing i skap, rom eller lignende.

Personsensitiv informasjon sendes via post, med mindre godkjent verktøy for kryptering kan benyttes.

Det må utvises varsomhet ved bruk av bærbart IT-utstyr. Det er viktig at alle med mobiltelefon og annet bærbart IT-utstyr i organisasjonens tjeneste er bevisst hvilke opplysninger som lagres på disse i form av e-post, sms-meldinger mv. Det er også viktig å utøve varsomhet ved sensitive samtaler i det offentlige rom.

2.7 Sosiale medier, opprop, leserinnlegg mv

Ansatte og tillitsvalgte i forbundets organisasjonsledd 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 undertegning av opprop, skriving av leserinnlegg og til å bruke sosiale medier.

Bruken av sosiale medier i jobbsammenheng skal bygge opp under og synliggjøre organisasjonens vedtatte politikk og arbeid. 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.

3. Interessekonflikter, taushetsplikt og lojalitet

3.1 Lojalitet

Som ansatt og tillitsvalgt vil vår opptreden utad bli identifisert med Fellesforbundet. Vi skal gjennom vår opptreden opprettholde og høyne respekten for organisasjonen og følge de til enhver tid gjeldende regler på dette området. I tjenestesammenheng setter vi lojalitet til Fellesforbundet foran lojalitet til enkeltpersoner, politiske partier, organisasjoner og andre.

3.2 Taushetsplikt

Ansatte og tillitsvalgte i det enkelte organisasjonsledd må passe på at ikke personopplysninger eller andre sensitive opplysninger knyttet til arbeidet for organisasjonen blir kjent for uvedkommende.

3.3 Ytringsfrihet for ansatte og tillitsvalgte

Fellesforbundet 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 etiske problemstillinger, kan dette motvirke uønskede hendelser og at uheldig praksis etableres.

3.4 Informasjon til mediene

Fellesforbundet krever åpenhet og innsyn om det som skjer på medlemmenes arbeidsplasser og i samfunns- og arbeidslivet ellers. På samme måte er det naturlig at vi som organisasjon framstår med åpenhet og troverdighet overfor samfunnet generelt og media spesielt.

3.5 Interessekonflikter og habilitet

Ansatte og tillitsvalgte skal unngå konflikter mellom egne og organisasjonens interesser. 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.

Dersom den som har ansvar for innkjøp til organisasjonen har relasjoner til en leverandør som er aktuell som leverandør av varer eller tjenester, skal habiliteten være avklart før kontrakt inngås.

Den enkelte er selv ansvarlig for å opplyse om mulig inhabilitet og forelegge dette for rette vedkommende som ofte vil være en overordnet eller øvrige beslutningstakere. Inhabilitet kan ha ulike konsekvenser, eksempelvis kan en avgjørelse måtte omstøtes eller ugyldiggjøres dersom inhabiliteten vurderes å ha hatt innvirkning på utfallet av saken.

4. Etske kriterier for forvaltning og investeringsstrategi

Fellesforbundet har egne etiske kriterier for forvaltning og investeringsstrategi som er vedtatt av forbundsstyret. Retningslinjer for investeringer er tuftet på kriterier for Statens Pensjonsfond Utland som blant annet legger til grunn ILOs kjernekonvensjoner ved økonomiske plasseringer. At de investeringer som gjøres er transparente er viktig for å redusere Fellesforbundets omdømmerisiko.

Det skal være etisk forvaltning gjennom investeringer i selskaper som tilfredsstillter sosiale, samfunnsmessige, miljømessige og finansielle krav. Fellesforbundets intensjon er at alle plasseringer skal være i overensstemmelse med alminnelig god og dokumenterbar etisk standard.

5. Etske retningslinjer for innkjøp og handel

5.1 Etikk ved innkjøp

Det er et overordnet mål at alle innkjøp av varer og tjenester fortrinnsvis skal skje gjennom virksomheter som har tariffestede lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg skal det legges betydelig vekt på miljøhensyn og etisk handel.

Arbeidet med innkjøp skal preges av ærlighet og profesjonalitet. Våre leverandører skal behandles slik vi selv ønsker å bli behandlet.

5.2 Etisk handel

Fellesforbundet legger til grunn retningslinjer utarbeidet av IEH (Initiativ for Etisk Handel). Disse retningslinjene bygger blant annet på ILOs kjernekonvensjoner. Etisk handel er samfunnsansvarlig næringsvirksomhet som ivaretar menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø i hele verdikjeden. Etisk handel krever kontinuerlig arbeid for forbedringer av sosiale og miljømessige forhold knyttet til produksjon av varer og tjenester. Etisk handel innebærer å ta samfunnsansvar i vid forstand gjennom å motarbeide ulovlig og uetisk atferd på ulike områder.

6. Gaver, andre økonomiske fordeler og antikorrupsjon

6.1 Innledning

Hvorvidt du skal motta en gave, oppmerksomhet eller annen fordel vil bero på en helhetsvurdering. 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 eller varsler iht kapittel 7 "Varsling av kritikkverdige forhold". Det samme gjelder dersom du mistenker korrupsjon eller interessekonflikter.

6.2 Gaver og andre økonomiske fordeler

Ansatte, tillitsvalgte eller andre som utfører oppgaver for organisasjonen skal verken direkte eller indirekte ta imot - eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, betaling, lån eller andre ytelser/fordeler fra organisasjonens 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.

Ansatte, tillitsvalgte eller andre som utfører oppgaver for organisasjonen skal heller ikke bruke sin stilling/sitt verv til å skaffe seg selv eller andre uberettigede fordeler.

Du skal ikke akseptere gaver (dette kan i noen tilfeller også være invitasjoner til for eksempel idretts- og kulturarrangement) med verdi utover kr 500,-. Beløpet er i henhold til skatteetatens regler for gaver som kan mottas skattefritt. Typiske oppmerksomhetsgaver som blomster, konfekt, en flaske vin eller boksjekk - for eksempel etter et foredrag - 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 det aktuelle organisasjonsleddet. Slike gaver må også registreres iht skattemyndighetens regler.

Når det gjelder gaver i arbeidsforholdet har skattemyndighetene egne regler for hva som er skattefrie naturalytelser for ansatte, eksempelvis gaver til runde dager, jubileum o.a.

Reiser og oppdrag i organisasjonens tjeneste skal som hovedregel betales av egen organisasjon. Unntak fra dette kan være at du i kraft av din stilling/verv i organisasjonen har styreverv eller utvalgsarbeid i andre organisasjoner og virksomheter. I slike tilfeller er det normalt at det er oppdragsgiver som dekker kostnader ifm reise og opphold.

6.2.1 Vurderinger

Uansett hva slags gave, oppmerksomhet eller fordel det er snakk om, kan det være hensiktsmessig å operere med tre kategorier. Disse tre kategoriene skal gjenspeile de vurderinger du må gjøre hvis du blir tilbudt en gave eller fordel:

1. Gaver eller fordeler som kan mottas
2. Gaver eller fordeler som ikke bør mottas uten etter en nærmere vurdering
3. Gaver eller fordeler som ikke skal mottas

Nedenfor følger noen eksempler på hva som kan falle innunder de ulike kategoriene:

Gaver eller fordeler fra andre enn egen organisasjon		
<i>Ja</i>	<i>Må vurderes nøye</i>	<i>Nei</i>
Gaver til organisasjonen ved store anledninger	Gaver som "takkt for hjelpen"	Gaver som tilbys i en tilbuds- eller forhandlingssituasjon
Gaver eller gavekort av liten verdi som takk for foredrag e.l. (blomster, konfekt osv.)	Personlige gaver ved jubileer, runde år og andre anledninger	Gaver, arbeid eller materialer som blir levert i mottakers private hjem
Beverting og arrangementer i regi av andre enn egen organisasjon		
<i>Ja</i>	<i>Må vurderes nøye</i>	<i>Nei</i>
Arbeidslunsjer og -middager	Faglige arrangement der reise/opphold betales av andre enn organisasjonen.	Kostbare reiser, opphold og arrangementer med lite faglig innhold hvor utgiftene dekkes av andre
Faglige konferanser og arrangementer hvor organisasjonen dekker reise- og oppholdsutgifter	Billetter til sports- og kulturarrangementer uten klart faglig innhold	Seksuelle tjenester

6.3 Antikorrupsjon

Den norske straffeloven definerer korrupsjon som det å *gi/tilby (aktiv korrupsjon) eller kreve/motta/akseptere (passiv korrupsjon) en utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag.*

Med *utilbørlig fordel* menes at det må avgrenses mot mindre og bagatellmessige ytelser og påskjønnelser i form av oppmerksomhetsgaver, blomster, konfekt mm.

Gaver, underholdning og dekning av (private) utgifter kan bidra til å øke korrupsjonsrisikoen fordi det kan skape et forhold mellom partene hvor ønske om samarbeid ikke nødvendigvis bygger på alminnelige forretningsmessige eller faglige relasjoner.

Politiske bidrag, veldedige gaver og sponning øker korrupsjonsrisikoen fordi det kan ses på som smøring, dvs at giver har en forventning om en motytelse fra organisasjonens ansatte/tillitsvalgte på et senere tidspunkt.

Som ansatt og tillitsvalgt i organisasjonen skal du ta klar avstand fra alle former for korrupsjon eller bestikkelser. Du skal aldri utsette kunder, leverandører, samarbeidspartnere eller andre forretningsforbindelser for handlinger eller gi gaver/oppmerksomhet som kan oppfattes som bestikkelser, korrupsjon eller forsøk på å påvirke saksbehandlingen eller resultatet i en sak. Gaver som gis på vegne av organisasjonen må ikke være av en slik størrelse at de kan reise tvil om våre motiver. Dersom forbundet, avdelingen eller klubben inviterer samarbeidspartnere og forretningsforbindelser til arrangementer, som innebærer reise og/eller overnatting, skal eventuelle utgifter knyttet til dette som hovedregel betales av samarbeidspartner/forretningsforbindelse. Servering under slike arrangement skal være nøktern og balansert i forhold til omstendighetene.

7. Varsling av kritikkverdige forhold

7.1 Hva er varsling?

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.

7.2 Varsling er positivt

Varsling er bra både for bedriften og for samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs for organisasjonen og vi vil gi støtte og beskyttelse til den som avdekker og tar opp kritikkverdige forhold.

7.3 Rett og plikt til å varsle

Den enkelte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle organisasjonen positivt, men har normalt ikke plikt til å varsle.

Ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare.

7.4 Oppfølging av varsling

Ledelsen i det enkelte organisasjonsledd må ta stilling til hvordan det skal følges opp i saker som er varslet.

- Det skal iverksettes tiltak for å rette opp det som er kritikkverdig. Varsleren skal ha tilbakemelding innen en uke.
- Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren få en ordentlig forklaring.
- Ledelsen har også et ansvar for å ta vare på personer som har blitt utsatt for grunnløs kritikk.

7.5 Den som varsler skal ikke straffes

En varsler som opplever dette må si fra til sin nærmeste overordnede eller organisasjonsleddet over som straks skal behandle saken.

7.6 Hvem varsler du til?

Både saken og situasjonen vil avgjøre hvordan det best varsles. Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er:

- Straffbare forhold
- Brudd på lovregulerte forpliktelser
- Brudd på organisasjonens interne retningslinjer og etiske regelverk
- Brudd på etiske standarder som har bred oppslutning i samfunnet

I utgangspunktet bør saker varsles om på lavest mulig nivå. Prinsippet om å ta opp alle typer saker tjenestevei (i linjen) gjelder, dvs at du i første rekke bør ta opp en sak med nærmeste overordnede.

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. Tillitsvalgte eller bedriftshelsetjenesten, eventuelt Psykologbistand, kan også kontaktes.

Ekstern varsling

Det er lagt til rette for å varsle internt på en god måte. Samtidig har den enkelte alltid rett til å gå til offentlige tilsyn med relevante saker.

7.7 Anonymitet og fortrolighet

Normalt vil åpenhet ved varsling sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er skal uansett behandles som fortrolig informasjon.

Varsling kan også gjøres anonymt. Det enkelte organisasjonsledd må selv utarbeide praktiske rutiner for det.

8. Overtredelser

Brudd på de etiske retningslinjene behandles som personalsak og kan eventuelt få konsekvenser for arbeids- og ansettelsesforholdet til ansatte i det enkelte organisasjonsledd.

Tillitsvalgte i organisasjonen og Fellesforbundets sekretærer kan, etter vedtak i det enkelte organisasjonsledd eller forbundsstyret, bli suspendert, eventuelt utestengt, i medhold av vedtektenes kapittel V.

Lovbrudd i tilknytning til arbeid og oppdrag for organisasjonen vil bli politianmeldt.

Dersom det kan antas at overtredelsen skyldes ubevisste brudd på regelverket, kan det være relevant å gjennomføre grundigere opplæring.