



Etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte i Norsk Bonde- og Småbrukarlag

Ansvarlig for dokument: Sentralstyret i Norsk Bonde- og Småbrukarlag

Vedtatt første gang: 13.02.2019

Revisjoner: 13.6.2022

Innledning

Alle ansatte og tillitsvalgte i Norsk Bonde- og Småbrukarlag må sette seg inn i og følge de etiske retningslinjene. De etiske retningslinjene sier noe om hvilken etisk standard organisasjonen vil ha og hvilke handlinger som ikke aksepteres. Dette gjelder både i organisasjonsintern sammenheng og når tillitsvalgte, ansatte og medlemmer representerer organisasjonen utad.

Styret har ansvar for å gå gjennom retningslinjene hvert år og oppdatere dem ved behov. Alle tillitsvalgte og ansatte skal signere på retningslinjene når de tiltrer sine stillinger eller verv.

Etiske retningslinjer vil ikke kunne forhindre at det kan oppstå uheldige situasjoner, men de vil løfte terskelen for at de oppstår, rett og slett fordi de blir skrevet ned og omtalt som en del av de grunnleggende kunnskapene som er nødvendige å kunne i driften av organisasjonen.

De etiske retningslinjene beskriver også mulige reaksjoner organisasjonen kan benytte seg av.

Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold er utarbeidet i et eget dokument.

I tråd med NBS sine lover, kan alle som deler NBS sine mål og verdisyn være medlemmer i organisasjonen. Organisasjonens verdisyn er beskrevet i prinsippprogrammet. Samtidig har både medlemmer, tillitsvalgte og ansatte et ansvar for å bidra til en organisasjonskultur der det er stor takhøyde for faglige og politiske diskusjoner, ved at man utviser raushet og respekt ovenfor hverandre.

Ansatte og tillitsvalgte i Norsk Bonde- og Småbrukarlag er representanter for organisasjonen og har et ansvar for å opprettholde organisasjonens troverdighet, omdømme og tillit utad. Denne tilliten opparbeides og forvaltes i et fellesskap.

Det er behov for å definere noen situasjoner eller omstendigheter der en erfaringmessig vet at det kan bli begått handlinger eller framført ytringer som folk reagerer på. Dette oppsettet er ikke uttømmende.

Noen situasjoner vil kunne havne i et slags grenseland. Uenighet som oppstår i en faglig/politisk diskusjon og som kan oppfattes som ubehagelig av enkeltpersoner fordi motdebattanten argumenter sterkt for sitt syn, må tåles så lenge debatten ikke går over i karakteristikk av den eller de som det diskuteres med.

Følgende situasjoner eller omstendigheter omtales spesielt i de etiske retningslinjene:

- Trakassering
- Bruk av alkohol/rusmidler
- Bruk av sosiale medier
- Interessekonflikter eller mangel på åpenhet
- Gaver og tjenester

- Kriminelle forhold
- Habilitet

I de følgende avsnittene omtales hver av disse temaene nærmere.

Trakassering

Norsk Bonde- og Småbrukarlag aksepterer ingen form for trakassering og diskriminering med bakgrunn i etnisitet, religion, kjønn og alder. Seksuell trakassering definerer organisasjonen som «uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes.» (jfr. Likestillingsloven).

NBS har utarbeidet en egen handlingsplan mot seksuell trakassering.

Arbeidstilsynet skriver blant annet dette om trakassering:

Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.

Trakassering kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende handlingene derimot skjer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

De viktigste kjennetegnene ved trakassering er at atferden er uønsket, uoppfordret og enveis. Trakassering forekommer i mange ulike varianter, der mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene.

I praksis kan det være vanskelig å avgjøre om en handling faktisk er trakassering eller ikke. Uansett vil det ofte dreie seg om «annen utilbørlig opptreden»; det vil si handlinger som strider mot sosialt aksepterte normer eller er ulovlige.

Alkohol/rusmidler

I tråd med norsk lov skal det ikke serveres alkohol til mindreårige på/ved arrangementer der NBS sine lokallag, fylkeslag eller landslag er ansvarlig for arrangementet.

Alkoholfrie alternativer skal være synlig tilgjengelig. Tillitsvalgte i organisasjonen har et særlig ansvar og er forbilder for andre i organisasjonen.

Ved representasjon på arrangementer arrangert av andre skal det utvises moderasjon.

Det er ikke akseptabelt å møte på arbeid påvirket av rusmidler.

Sosiale medier

Medlemmer, tillitsvalgte og ansatte skal ha organisasjonens omdømme med i vurderingen av det de legger ut på sosiale medier. Det er viktig å forstå at sentrale tillitsvalgte og ansatte vil bli forbundet med organisasjonen helt automatisk dersom de uttaler seg om forhold som har med organisasjonens virksomhet å gjøre på en eller annen måte.

Interessekonflikter/åpenhet

Personer som stiller til valg på verv eller inntar sentrale posisjoner i organisasjonen må være åpen ovenfor de organer som skal foreta innstilling/valg/ansettelse om forhold som kan medføre interessekonflikter mellom den enkelte og organisasjonen. Slike spørsmål må tas åpent opp.

Det samme krav til åpenhet må gjelde i saker der den enkelte har et uavklart forhold til ulike myndighetsorganer og der saken kan bli gjenstand for offentlig oppmerksomhet.

Gaver og tjenester

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser som kan medføre spørsmål om den enkeltes integritet og/eller upartiskhet. Det finnes ingen klare definerte grenser for hva som er akseptabelt eller ikke mht. å motta en gave og/eller tjeneste som er til fordel for den som er mottaker. Her må den enkelte utvise skjønn i hvert enkelt tilfelle.

Kriminelle forhold

Forhold som er av kriminell karakter og som omfatter brudd på Norges lover skal meldes til politiet. Mistanke om saker som omfatter økonomisk utroskap innenfor organisasjonen skal i første omgang meldes til leder på det nivået der hendelsen har skjedd, evt. varsles lenger opp i organisasjonen dersom det er behov for hjelp. Utfallet av en slik sak kan bli anmeldelse til politiet.

Habilitet

Spørsmålet om habilitet i enkeltsaker for tillitsvalgte/ansatte vil f.eks. kunne gjelde der flere personer fra samme familie, evt. ektefeller/samboere sitter i samme styre, at familiemedlemmer til en ansatt eller tillitsvalgt blir brukt som rådgiver/konsulent for laget eller at familiemedlemmer får anledning til å representere NBS på lagets bekostning.

Slike konstellasjoner vil inntreffe fra tid til annen. Det er viktig at slike tilfeller diskuteres åpent i styrene på det nivået det gjelder og at vedkommende styremedlem som evt. er i familie med tredjeperson, avstår fra å delta i diskusjonen i styret.

Reaksjoner forankret i de etiske retningslinjene

Organisasjonen kan benytte seg av følgende reaksjoner:

- Muntlig advarsel med klar omtale av hva som oppfattes som ikke-akseptabel oppførsel og med krav om unnskyldning til den fornærmede.
- Skriftlig advarsel med klar omtale av hva som oppfattes som ikke-akseptabel oppførsel og med krav om unnskyldning til den fornærmede.
- Utestengelse fra arrangementer med overnatting og/eller arrangementer med servering av alkohol.
- Råd om å fratre sine verv, permanent eller midlertidig, avhengig av hva slags overtredelse saken gjelder.
- Oppsigelse av ansettelsesforhold.