



Etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte

Ansvarlig for dokument: Landsstyret
Vedtatt første gang: 13.02.2019
Revisjoner: 13.06.2022, 22. 01.2024, 27.03.2025

1 Hovedtrekk

I tråd med NBS sine vedtekter, kan alle som deler NBS sine mål og verdisyn være medlemmer i organisasjonen. Organisasjonens verdisyn er beskrevet i prinsippprogrammet. Medlemmer, tillitsvalgte og ansatte har 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 for hverandre.

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.

Alle ansatte og tillitsvalgte i Norsk Bonde- og Småbrukarlag plikter å sette seg inn i de etiske retningslinjene.

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

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

Både tillitsvalgte og ansatte vil i kraft av sine posisjoner få innsyn i og kunnskap om organisasjonens interne anliggender. De vil også kunne få kjennskap til opplysninger som er underlagt personvern. Det er på ingen måte akseptabelt å dele slike opplysninger med uvedkommende, hverken i den perioden man innehar verv/stilling eller ved senere anledninger.

Sentralt ansatte og tillitsvalgte signerer en taushetserklæring ved tiltredelse. Regionalt og lokalt ansatte og tillitsvalgte bindes uansett av disse retningslinjene.

2 Eksempler

Noen situasjoner eller omstendigheter omtales spesielt i dette avsnittet. Eksempellisten er imidlertid ikke uttømmende.

Noen situasjoner vil kunne havne i et slags grenseland.

Ett eksempel er uenighet som oppstår i en faglig/politisk diskusjon og som kan oppfattes som ubehagelig av enkeltpersoner fordi motdebattanten argumenter sterkt for sitt syn. Dette må tåles så lenge debatten ikke går over i karakteristikk av den eller de som det diskuteres med. Samtidig bør alle som deltar i en debatt tenke over egen ordbruk, og unngå bruk av eksempelvis hersketeknikker. Det bør vises særlig hensyn i situasjoner med skjev maktbalanse. Forskjellen på varslingssaker og bekymringsmeldinger er behandlet i rutinen for melding av slike saker.

2.1 Trakassering

Norsk Bonde- og Småbrukarlag aksepterer ingen form for trakassering og diskriminering med bakgrunn i etnisitet, religion, kjønn, seksuell orientering, funksjonsvariasjon eller alder.

[Arbeidstilsynet skriver blant annet følgende om trakassering](#). NBS legger også dette til grunn:

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.

Seksuell trakassering definerer organisasjonen som «uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes.» (jfr. Likestillingsloven).

2.2 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 og ansatte har et særlig ansvar for å utvise moderasjon og være gode forbilder for andre i organisasjonen.

Ved representasjon på arrangementer i regi av andre skal det utvises moderasjon.

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

2.3 Sosiale medier

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.

2.4 Interessekonflikter og åpenhet

Personer som stiller til valg på verv eller inntar sentrale posisjoner i organisasjonen må være åpne overfor de organer som skal foreta innstilling/valg/ansettelse om forhold som kan medføre interessekonflikter mellom den enkelte og organisasjonen.

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

2.5 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.

2.6 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.

2.7 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 styremedlem(mer) som evt. er part i saken avstår fra å delta i diskusjonen i styret.

3 Varsling og reaksjonsmåter

Det er utarbeidet en egen *Rutine for varsling av kritikkverdige forhold*.

Rutinen inneholder også aktuelle reaksjonsmåter. Reaksjonsmåtene benyttes også ved brudd på etiske retningslinjer, uavhengig av om bruddet varsles om eller håndteres direkte:

- a. Muntlig advarsel med klar omtale av hva som oppfattes som ikke-akseptabel oppførsel og med krav om unnskyldning til den fornærmede.
- b. Skriftlig advarsel med klar omtale av hva som oppfattes som ikke-akseptabel oppførsel og med krav om unnskyldning til den fornærmede.
- c. Utestengelse fra nærmere spesifiserte arrangementer.
- d. Inndragelse av oppnevnt rolle, endring av ansvarsområde, e.l.
- e. Råd om å fratre verv, permanent eller midlertidig, avhengig av hva slags overtredelse saken gjelder.
- f. Ekskludering fra organisasjonen.
- g. Oppsigelse av ansettelsesforhold, eller andre arbeidsrettslige reaksjoner.