EL og IT Forbundet som etisk ansvarlig virksomhet

Det stiller store krav til ansatte og tillitsvalgte i alle EL og IT Forbundets organisasjonsledd å leve opp til egne prinsipper som er nedfelt i EL og IT Forbundets formål, vedtak og retningslinjer i det enkelte organisasjonsledd.

EL og IT Forbundets krav om et trygt og seriøst arbeidsliv, ivaretakelse 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 EL og IT Forbundets 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.

EL og IT Forbundets etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og tillitsvalgte i alle EL og IT Forbundets organisasjonsledd, når en opptrer i regi av EL og IT Forbundet. Forbundskontoret og ytre organisasjon kan administrativt innføre ytterligere retningslinjer for sine ansatte.

Den enkelte er ansvarlig for å ivareta sin egen integritet og å overholde EL og IT Forbundets

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 EL og IT Forbundets 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.

Ansatte og tillitsvalgte må gå foran

I EL og IT Forbundets verdier er rettferdige og ansvarlige tydelige begrep. Disse verdiene fører til troverdighet, som 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 EL og IT Forbundet.

Trakassering, likeverd og ikke-diskriminering

I alle sammenhenger utad så vel som innad skal vi opptre slik at vi fremmer likestilling, inkludering og

integrering. 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 eller alder.

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. 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.

Håndtering av konflikter knyttet til arbeidsmiljøet

I tillegg til det ansvar den enkelte ansatte, verneombud 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. Dette kan gjøres direkte, gjennom tillitsvalgt eller verneombud.

Konflikter tas i utgangspunktet opp på lavest mulig nivå.

Politikk for rus- og avhengighetsproblem

EL og IT Forbundet har nulltoleranse for bruk av ulovlige rusmidler, og å møte i ruspåvirket tilstand i vanlig arbeidstid. Alle ansatte, tillitsvalgte og medlemmer er ansvarlige for å medvirke til et rusfritt og godt arbeidsmiljø.

Det forventes også at ansatte og tillitsvalgte viser måtehold med alkohol i alle arenaer der EL og IT Forbundet står som arrangør, er part eller blir representert direkte eller indirekte.

Gjentatte brudd på disse retningslinjene kan ha konsekvenser for arbeidsforholdet, samtidig anerkjenner vi at rusmiddelproblem eller problematisk spilleadferd er vanskelig å komme seg ut av på egenhånd.

Som arbeidsgiver vil EL og IT Forbundet i første omgang derfor iverksette nødvendig hjelp, tiltak og tilrettelegging for å ivareta ansatte og tillitsvalgte.

Blant annet er EL og IT Forbundet sentralt tilknyttet AKAN, som kan bidra til at ansatte og tillitsvalgte kommer seg ut av en vanskelig situasjon.

Er du usikker på om du selv, tillitsvalgte, eller kollegaer har et rusmiddelproblem eller avhengighetsutfordring kan du ta kontakt med din nærmeste leder eller AKAN-kontakt.

Behandling og oppbevaring av personopplysninger

EL og IT Forbundet 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.

Det er også viktig å utøve varsomhet ved sensitive samtaler i det offentlige rom.

Sosiale medier, opprop og leserinnlegg mv

Ansatte og tillitsvalgte i forbundets organisasjonsledd har en viktig rolle i formidling av organisasjonens verdier, mål og aktiviteter. Samtidig skal forbundets offisielle kommunikasjon gjøres gjennom fastsatte kanaler.

Vi ønsker at begge 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.

Derfor oppfordrer vi alle til å i størst mulig grad skille mellom hva som er privat og hva som er jobb i din bruk av sosiale medier.

Regler, lover og prinsipper om taushetsplikt, personvern, ytringsfrihet og lojalitetsplikt gjelder også når du opptrer som privatperson. Disse retningslinjene begrenser ikke ansatte og tillitsvalgtes ytringsrett i saker der det er ulike oppfatninger.

Lojalitet

Som ansatt og tillitsvalgt vil vår opptreden utad bli identifisert med EL og IT Forbundet. 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

EL og IT Forbundet foran lojalitet til enkeltpersoner, politiske partier, organisasjoner og andre.

Ytringsfrihet for ansatte og tillitsvalgte

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

Informasjon til mediene

EL og IT Forbundet 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.

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.

**Etiske retningslinjer for innkjøp og handel**

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.

Økonomiske fordeler(*Tatt fra Personalhåndboken Økonomiske fordeler*)

*Våre medarbeidere skal verken direkte eller indirekte ta imot betaling, gaver, reiser, opphold eller andre fordeler fra bedriftens forretningsforbindelser når dette:*

1. *ikke er i overensstemmelse med anerkjent forretningsmessig gjestfrihet eller omtanke, eller*
2. *ikke er av beskjedent omfang med hensyn til verdi og hyppighet, eller*
3. *ikke kan anses passende med hensyn til tid og sted, eller*
4. *av andre årsaker kan tenkes å påvirke vedkommendes opptreden på vegne av bedriften*

*Hvis medarbeideren eller en nærstående blir tilbudt en personlig fordel som går ut over det som er tillatt ovenfor, skal dette meddeles medarbeiderens overordnede.*

Antikorrupsjon

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.