

Etiske retningslinjer

for tillitsvalgte, utvalgsmedlemmer og ansatte i Ventilasjons- og blikkenslagerbedriftenes Landsforbund

Vedtatt på VBLs styremøte 25. april 2018

Innledning

For at VBL skal lykkes med målene definert i vår strategi- og handlingsplan, så må vårt arbeid og opptreden være tuftet på verdier som gir troverdighet, tillit og respekt både hos våre medlemsbedrifter og hos andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid. VBL skal være en pådriver for at medlemsbedriftene holder høy etisk standard i sitt daglige virke. Formålet med etiske retningslinjer er å klargjøre VBLs forventninger til og reaksjoner på personlig adferd hos våre ansatte og tillitsvalgte.

Retningslinjene gjelder personlig adferd generelt og spesielt ved representasjon på møter, reiser andre arrangementer. Retningslinjene er ikke uttømmende, og dekker ikke alle etiske problemstillinger som du kan møte. Det kreves god dømmekraft for å avgjøre om en bestemt handling eller beslutning er etisk forsvarlig.

Organisasjonskultur

Vi skal være bevisst hvilke samhandlingsformer vi vil hegne om og hvorledes VBL skal fremstå overfor omverdenen. En god organisasjonskultur er en god markedsføring av VBL. God organisasjonskultur fremmer rekruttering og bidrar til at medlemmene trives og forblir i organisasjonen. Og den forutsettes å fremme effektivitet gjennom gode, åpne diskusjoner som gir gjennomarbeidede vedtak. Den forebygger og reduserer tiden vi må bruke på konflikthåndtering. Den motiverer medlemmer til frivillig innsats for organisasjonen hvilket er viktig for en organisasjon som ser på medlemmene som den trolig viktigste ressursen i vårt arbeid.

Eksempler på elementer i god organisasjonskultur

▪ Omdømme

VBL skal bygge et godt omdømme gjennom å:

- Være til å stole på.
- Ha lite intern strid og krangel.
- Være samarbeidsorienterte og villig til å finne løsninger sammen med andre aktører.

▪ **Møteplasser og sosialt miljø**

VBL skal være en åpen organisasjon som legger til rette for åpne debatter i forkant av beslutninger både internt og mot aktører rundt oss. Det er stor takhøyde og romslighet, med det ansvar som påhviler de som deltar i debatten. Dernest har vi respekt for de vedtak som fattes av de organer som er gitt slikt ansvar.

Like viktig som gode møteplasser er det å by på et godt sosialt miljø. Et spesielt ansvar påhviler «insiderne» gjennom å være oppmerksomme, inkluderende og imøtekommende overfor nye medlemmer og de som ikke er aktive.

▪ **Menneskene**

I organisasjonen inkluderer og verdsetter vi medlemmer med ulike kompetanser og fortrinn. Organisasjonen trenger bredden av mennesketyper. VBLs tillitsvalgte skal ikke være arrogante.

Etiske retningslinjer

VBL har noen grunnleggende forventninger til personlig adferd, i tillegg til noen presiseringer.

Grunnleggende forventninger til tillitsvalgte, utvalgsmedlemmer og ansatte i VBL

- Du er kjent med VBLs etiske retningslinjer og legger dem til grunn for ditt arbeid i organisasjonen
- Du opptre profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet
- Du avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til VBL og VBLs medlemmer
- Du behandler alle du kommer i kontakt med gjennom ditt arbeid i VBL med høflighet og respekt.
- Du er bevisst på etiske problemstillinger i næringslivet, herunder menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon. (se NHOs informasjonssider om samfunnsansvar)
- I ditt arbeid søker du å påvirke VBLs medlemmer og samarbeidspartnere til å holde en høy etisk standard i sine virksomheter

Presiseringer

Diskriminering og trakassering

VBL aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor personer du forholder deg til som tillitsvalgt eller ansatt i VBL.

Rusmidler generelt

Du er forsiktig i din omgang med alkohol og viser deg ikke beruset på møter eller i arbeidstiden. Du skal ta hensyn til dem som av ulike grunner ikke drikker alkohol. VBL har nulltoleranse for narkotika. Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på møter, kurs og konferanser, forventes det at VBLs tillitsvalgte og ansatte viser måtehold og en adferd som ikke går ut over VBLs omdømme.

Kjøp av alkohol

Moderat bruk av alkohol kan oppleves som positivt i flere situasjoner og sammenkomster, og på den måten bidra til glede og fellesskap. Samtidig innebærer bruk av alkohol en risiko for helseskader, negativt omdømme og ubehagelige opplevelser. I VBL ønsker vi å stå for holdninger som balanserer disse hensyn.

I sammenhenger der VBL står for alkoholserving er hovedregelen at VBL ikke betaler for alkohol etter at et måltid er avsluttet, eventuelt etter kaffe og avéc-servering der det er naturlig.

Bestilling og betaling av reiser

Ved bestilling av reiser skal det etterstrebtes å bestille rimeligste billett innenfor det tidsrommet reisen skal foregå. Det skal fortrinnsvis bestilles økonomibilletter dersom dette er tilgjengelig.

Styremedlemmer og ansatte med reiseaktivitet skal registreres med egen profil hos Berg-Hansen/Webgate. Flyreiser skal bestilles via Berg-Hansen/Webgate slik at VBL får faktura på alle flyreiser. Dette gir en enklere og mer ajourført kostnadsoversikt i regnskapet knyttet til reisevirksomheten i forbundet. En annen fordel er at VBL raskt vil få beskjed om berørte ansatte eller tillitsvalgte hvis det skulle bli forsinkelser, kanselleringer eller ved ulykker.

Integritet

Som tillitsvalgt eller ansatt skal du ikke behandle en sak eller søke å påvirke avgjørelsen dersom du er inhabil eller andre særegne forhold foreligger som svekker tilliten til din uavhengighet.

Gaver

Du sier nei takk til gaver eller andre goder som kan oppfattes som utilbørlige fordeler med bakgrunn i din posisjon som tillitsvalgt eller ansatt.

Styreverv, bijobber og betalte oppdrag

Som tillitsvalgt i VBL er du åpen om styreverv, bijobber og betalte oppdrag, og oppgir relevante økonomiske interesser. Er det taushetsbelagt informasjon knyttet til slike interesser, har du et særskilt ansvar for ikke å komme i inhabilitetsposisjon. Ansatte i VBL skal klarere det nevnte med nærmeste overordnede. Tillitsvalgte tilstreber å registrere økonomiske interesser i eksisterende registre.

Rollen

Tillitsvalgte må ha et bevisst forhold til at de oppfattes å representere VBL. Handlinger, holdninger og utsagn kan hefte ved både tillitsvalgte og VBL selv om de er foretatt eller kommet til uttrykk i privat sammenheng.

Med roller, titler, posisjoner og alder følger makt. Mange ser opp til og har stor respekt for mennesker med makt. Vær særlig bevisst på en ubalanse i maktforholdet i din omgang med andre. Ikke misbruk din posisjon.

Seksuelle tjenester

VBLs tillitsvalgte, utvalgmedlemmer og ansatte kjøper ikke seksuelle tjenester.

Reaksjoner

En tillitsvalgt er en som har tillitt fra omgivelsene. En tillitsvalgt som bryter med organisasjonskultur og etiske retningslinjer, mister tillit. Tap av tillit er en pris å betale for en tillitsvalgt som bryter med organisasjonskultur og etiske retningslinjer. Det vil kunne bli lagt betydelig vekt på slike brudd ved eventuelt gjenvalg.

Ved brudd på etiske retningslinjer, kan VBL komme til å ta offentlig avstand fra adferden og handlingene, og oppfordre vedkommende til å vurdere sin stilling/posisjon.

Terskelen for å ekskludere bør være høy. Når en tillitsvalgt har gjort opp for seg etter brudd med vår organisasjonskultur, etiske retningslinjer eller andre lover og regler, så er det rom for tilgivelse.

Varsling i VBL

Varsling er å gå videre med mistanke eller visshet om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Med kritikkverdige forhold menes brudd på Norges lover, VBLs vedtekter, eller brudd med VBLs organisasjonskultur og etiske retningslinjer. Overtredelsen kan gjelde både personlig adferd og organisatorisk overtramp.

Rett og plikt

VBL oppfordrer alle til å varsle om kritikkverdige forhold så tidlig som mulig fordi det kan være positivt for de impliserte å rydde opp i et kritikkverdig forhold så tidlig som mulig. VBL er heller ikke tjent med at kritikkverdige forhold i organisasjonen holdes skjult. Den som varsler skal ikke møte represalier for dette.

Du har plikt til å varsle om kriminelle forhold i organisasjonen.

Du plikter å vurdere forhold i fortid og nåtid knyttet til egen person som er av en slik art at andres tillit til deg ville vært svekket om det var kjent. Slike forhold skal den enkelte selv melde fra om. Åpen varsling vil normalt sikre den beste saksgangen, og et bedre resultat for alle involverte. Hvem varsleren er, skal likevel håndteres fortrolig med mindre varslers selv ønsker å bli gjort kjent. Varsler skal ha tilbakemelding om den videre håndtering så snart som mulig.