

Etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte i Norges Sildealgslag

Visjon

Nyttig for fiskerne - nyttig for samfunnet

Formål

Vårt mål er å skape fornøyde fiskere og bidra til et godt samfunn. Vi bidrar ved å sikre lønnsomhet i fiskeriene gjennom en bærekraftig ressursforvaltning og ressurskontroll.

Skal vi lykkes med dette må ansatte og tillitsvalgte i Sildelaget opptre slik at det skapes troverdighet, tillit og respekt både mellom oss som kolleger/tillitsvalgte og i forhold til fiskere, kunder, myndigheter og andre samarbeidspartnere.

Sildelagets ansatte og tillitsvalgte skal reflektere samfunnet rundt oss med hensyn til likestilling og mangfold.

De følgende retningslinjer skal oppdateres ved behov, tas inn i styrets årshjul og behandles i Sildelagets HMS-utvalg/dialogmøte med de ansattes organisasjoner. Nyansatte og nye tillitsvalgte skal gjøres kjent med disse retningslinjene ved tiltredelse.

1. Formål

Formålet med retningslinjene er å klargjøre forventninger til personlig atferd og opptreden. Ansatte skal utføre sitt arbeid, og tillitsvalgte skal skjøtte sine verv på en etisk forsvarlig måte. Alle tillitsvalgte og ansatte skal gjøres kjent med disse retningslinjene, og det forventes at de medvirker til at disse blir fulgt. Ledende ansatte og tillitsvalgte har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal gå foran som gode eksempler.

2. Mobbing og trakassering

I Sildelaget forventes alle å bidra til et arbeidsmiljø som sikrer likeverd, mangfold, toleranse og åpenhet. Det er nulltoleranse for trakassering, mobbing, diskriminering eller noen form for utilbørlig atferd ovenfor kolleger, andre tillitsvalgte, kunder eller samarbeidspartnere.



3. Lojalitet

Enhver arbeidstaker/tillitsvalgt i Sildelaget har plikt til å opptre lojalt overfor organisasjonen. Arbeidstakere/tillitsvalgte er forpliktet til ikke å aktivt handle eller opptre på en måte som kan skade Sildelagets interesser. Samtidig innebærer lojalitetsplikten at en aktivt er forpliktet til å ivareta Sildelagets interesser.

4. Behandling av informasjon

All informasjon du får som ansatt/tillitsvalgt i Sildelaget behandles med forsiktighet og lojalitet. All sensitiv informasjon fra våre kunder og samarbeidspartnere behandles konfidensielt. Det vises her til signerte taushetserklæringer både fra ansatte og styremedlemmer (pkt 13 i styrets instruks), samt Sildelagets [personvernerklæring om behandling av persondata](#).

5. Arbeidsgivers eiendeler

Arbeidsgivers eiendeler, herunder datautstyr, benyttes til arbeidsrelaterte forhold. Det vises her til retningslinjer for datasikkerhet i virksomheten.

6. Sosiale medier

Det forutsettes at du som ansatt/tillitsvalgt har et bevisst forhold til bruk av sosiale medier og hensyntar Sildelagets omdømme og troverdighet ved bruk av disse.

7. Tjenestereise og representasjon

Retningslinjene gjelder også når ansatte er på tjenestereise, kurs eller andre arbeidsrelaterte arrangementer.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og ved informasjonsutveksling. Slik sosial omgang må imidlertid ikke ha en karakter som gjør at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre grunn til å tro det. I tvilstilfeller skal saken forelegges nærmeste overordnet, eller for tillitsvalgte, styreleder.

Ansatte, eller tillitsvalgte, skal ikke uten samtykke fra overordnede/styreleder, akseptere fritidsreiser betalt av private bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av virksomheten har kontakt med eller er medlem hos.

8. Politikk for rusmiddelbruk

I Sildelaget er det utarbeidet retningslinjer vedrørende rusmiddelbruk. Det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler eller å innta rusmidler i arbeidstiden. Ved representasjon, tjenestereiser, deltakelse i kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger for ansatte og/eller tillitsvalgte, skal det vises måtehold med alkohol. Det forventes atferd som ikke svekker Sildelagets omdømme.

9. Miljø

Norges Sildesalgslag vil i sine beslutninger inkludere miljøvurderinger og miljøkostnader der dette kan være relevant.

10. Gaver til ansatte/tillitsvalgte

Du skal ikke som ansatt/tillitsvalgt i Sildelaget søke å sikre deg selv utilbørlige gaver eller personlige fordeler for deg eller dine nærstående. Det hender det at en mottar gaver når man representerer Laget. Det kan være på kurs, seminar eller i andre bedriftsrelaterte sammenhenger. I slike tilfeller skal arbeidstaker/tillitsvalgt orientere ledelsen/styreleder om gaven, og ledelsen/styreleder tar stilling til om den ansatte eller tillitsvalgte kan få beholde gaven eller om den skal benyttes i organisasjonen. Dette gjelder ikke for ubetydelige gaver som kaffekrus, penner, T-skjorter osv.

11. Gaver til forretningsforbindelser

Gaver til kunder og forretningsforbindelser skal være av moderat verdi og skal tildeles kunden som bedrift. Gaver til enkeltpersoner gis bare unntaksvis og skal godkjennes av nærmeste overordnede/styreleder.

Mottakers regler for representasjon og gaver skal overholdes.

12. Bierverv for ansatte

Dersom en ansatt ønsker å ta styreverv, bijobber eller betalte oppdrag utenfor virksomheten skal dette klareres med Sildelagets ledelse. Se også [skjema for Arbeidsavtale](#) hvor dette er omtalt.

13. Grunnleggende menneskerettigheter - Åpenhetsloven

Sildelaget skal kartlegge og vurdere eventuell negativ påvirkning og brudd på grunnleggende menneskerettigheter i vår egen virksomhet, leverandørkjede og våre forretningsforbindelser i samsvar med de føringer som følger av Åpenhetsloven.

Sildelaget skal stadig gjøre aktsomhetsvurderinger for å sikre at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas. Som en del av aktsomhetsvurderingene skal risiko for fortsatt negativ påvirkning vurderes. Arbeidet skal offentliggjøres.

Sildelaget skal i samsvar med kravene i Åpenhetsloven tilstrebe seg å behandle krav om innsyn i dokumenter tilknyttet dette arbeidet så fort som råd er, og senest innen tre uker.


14. Varsling av kritikkverdige forhold

Sildelaget ønsker en åpen holdning til å melde fra om kritikkverdige forhold, herunder brudd på de etiske retningslinjene. For ansatte er det utarbeidet egne retningslinjer som viser hvordan du skal forholde deg ved varsling av kritikkverdige forhold.

Sildelaget har et elektronisk varslingssystem «Mitt varsel» hvor retningslinjer fremgår. Det er i «Mitt varsel» også mulig å varsle anonymt.

For tillitsvalgte er det utarbeidet egen varslingsrutine.

15. Overtredelse av retningslinjene



Overtredelse av våre retningslinjer vil bli fulgt opp og kan for ansatte i alvorlige tilfeller medføre konsekvenser for ansettelsesforholdet. For tillitsvalgte kan overtredelse føre til suspensjon, eventuell utestengelse eller fratakelse av verv.

Vedtatt i styremøte 30. november 2022