

Etiske retningslinjer for Fornebupiloten

1. Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for styremedlemmer og ansatte i hel- og deltidsstillinger (heretter kalt organisasjonen). Retningslinjene gjelder også organisasjoner/selskaper eller personer som står i et kontraktmessig forhold til organisasjonen som gjør at de av utenforstående kan oppfattes som representanter for organisasjonen.

2. Formålet med retningslinjene

Retningslinjene skal overfor alle som omfattes av dem klargjøre organisasjonens forventninger til personlig adferd slik at alle kan utføre sine oppgaver på en måte som bygger opp under organisasjonens visjon, mål og profil. Retningslinjene gir uttrykk for organisasjonens grunnleggende syn på ansvarlig og etisk adferd. De er ikke uttømmende og dekker ikke alle etiske problemstillinger du kan møte. Ved tvil om en handling eller beslutning er etisk forsvarlig, søk veiledning hos din overordnede.

3. Ansvar og plikter

Det forventes at alle som omfattes av retningslinjene gjør seg kjent med disse og legger retningslinjene til grunn for sitt arbeid både internt og på eksterne arenaer. Organisasjonen har nulltoleranse for diskriminering og trakassering uansett kjønn, etnisk bakgrunn, livssyn, seksuell orientering og funksjonshemming. Alle som retningslinjene omfatter plikter å:

3.1 Overholde lover og forskrifter som er relevant for virksomheten

3.2 Ta vare på organisasjonens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måten.

3.3 Avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til organisasjonen eller organisasjonens virksomhet.

3.4 Avstå fra maktmisbruk, fysisk vold, mobbing, trakassering, utfrysing og seksuell trakassering. Med trakassering og seksuell trakassering menes handlinger, unnlatelser, uønsket oppmerksomhet eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Alle som retningslinjene omfatter, har:

3.5 Ansvar for å opptre profesjonelt, behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid med høflighet og respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som krenkende.

3.6 Ansvar for å utføre sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte og opptre slik at det ikke skader organisasjonens omdømme.

3.7 Ansvar for å unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikter mellom egeninteresser og organisasjonens interesser.

3.8 Ansvar for å overholde taushetsplikt, behandle sensitiv informasjon med aktsomhet og sørge for at informasjon som gis i forbindelse med organisasjonens virksomhet og som ikke er underlagt taushetsplikt, er korrekt. Informasjon om samarbeidspartnere skal behandles som konfidensiell når det er sannsynlig at videreformidling kan skade samarbeidspartneren.

4. Varsling om brudd på etiske retningslinjer

Dersom man mistenker eller oppdager brudd på de etiske retningslinjene skal dette varsles til nærmeste leder. Ansatte eller kontrakterte som blir kjent med forhold som kan påføre organisasjonen eller ansatte/kontrakterte tap eller skade, har plikt til å melde fra om dette til ledelsen/styret slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense skaden eller tapet. Henvendelser skal behandles konfidensielt og med taushetsplikt. Varsler skal under enhver omstendighet følges opp av mottaker, og på en måte som ivaretar både varsler og den/de det varsles mot. Ledelsen i organisasjonen forbeholder seg retten til på selvstendig grunnlag å utrede varslene på den måten man finner hensiktsmessig. Straffbare handlinger vil, i samråd med varsler, anmeldes.

Vedtatt, den 10.november 2022

Styret

Fornebupiloten - nærmiljøsentral