

## Etiske retningslinjer

Vedtatt av Årsmøtet i Norsk Sau og Geit 14. mars 2019

### Rutine for varsling om kritikkverdige forhold

#### Innledning

Norsk Sau og Geit (heretter kalt NSG) skal være en attraktiv organisasjon å være medlem av og tillitsvalgt eller ansatt i. Dette krever at alle skal være kjent med at NSG ikke aksepterer kritikkverdige forhold.

I vår organisasjon skal alle bli møtt med respekt og ikke oppleve trakassering av noe slag. Asymmetriske maktforhold kan være en utfordring i en organisasjon som NSG, hvor ulikhet i f.eks. alder og posisjon kan gi mulighet for utilbørlig atferd. Det påhviler spesielt sentrale tillitsvalgte og ansatte ledere å bidra til en kultur hvor alle kan trives.

Rutinen bygger på Arbeidsmiljølovens kap. 2A med forarbeider og på lagslovene til NSG. Rutinen skal gi veiledning til medlemmer, tillitsvalgte og ansatte som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. Rutinen beskriver også hvordan tillitsvalgte og ledelse i NSG skal saksbehandle og følge opp varsler.

#### Definisjoner

Varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold i NSG. Ytringer om forhold som er allment kjent regnes ikke som varsling.

Kritikkverdige forhold betyr her mulige straffbare forhold og andre lovbrudd, brudd på NSG sine lagslover og brudd på allment aksepterte normer.

Trakassering: Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Seksuell trakassering: Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Mobbing: Med begrepet mobbing tenker man på negative handlinger som å sjikanere eller fornærme noe, utelukke sosialt, eller påvirke noens arbeidsoppgaver på en negativ måte.

Utilbørlig opptreden: et samlebegrep som står for upassende, uriktig eller urimelig oppførsel.

Eksempler på kritikkverdige forhold:

- Straffbare forhold som bedrageri, underslag eller økonomisk kriminalitet
- Brudd på NSG sine lagslover
- Mobbing, trakassering, seksuell trakassering eller utilbørlig oppførsel

#### Forbud mot gjengjeldelse

For ansatte i NSG er gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler i samsvar med NSG sine varslingsrutiner forbudt.

For medlemmer og tillitsvalgte i NSG kan ikke reaksjoner beskrevet i § 7 komme til anvendelse hvis han eller hun har varslet i samsvar med NSG sine varslingsrutiner.

## **Etiske retningslinjer**

*Vedtatt av Årsmøtet i Norsk Sau og Geit 14. mars 2019*

### **Prinsipper for varsling i NSG**

Disse grunnleggende prinsipper skal legges til grunn ved håndtering av varsel:

- Alle varsler skal tas alvorlig.
- Mottaker av et varsel skal alltid sørge for en forsvarlig behandling av saken.
- Varslingsaker skal behandles fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identiteten til varsler og den/de det evt. er varslet om, ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for den videre behandling av saken.
- Behandling av varsler skal skje på lavest mulige nivå i NSG sin organisasjon.

### **Hvordan varsle**

- Varsling skal skje til nærmeste nivå i NSG sin organisasjon. Det vil si at medlemmer skal varsle til lokallag, lokallag skal varsle til fylkeslag og fylkeslag skal varsle til NSG sentralt ved generalsekretær eller styreleder. Ansatte varsler til generalsekretær eller kontorsjef. Hvis den man varsler om er på nærmeste nivå, skal varselet sendes neste nivå.
- Varsel kan gis både skriftlig og muntlig.
- Medlemmer, tillitsvalgte og ansatte skal få bistand om de blir utsatt for noe de selv opplever som ubehagelig eller blir utsatt for trakassering, trusler eller overgrep på oppdrag eller på arrangementer i regi av NSG. Medlemmer, tillitsvalgte og ansatte skal ha lav terskel for å be om hjelp eller varsle om uønskede hendelser.
- Varselet skal være forsvarlig. Det vil si at det skal være fremsatt i god tro, og ikke på en måte som er trakasserende eller klart unødig belastende for enkeltpersoner, arbeidsmiljø eller organisasjonen.

### **Saksbehandling av varsler i NSG**

NSG sin organisasjon skal håndtere varselet forsvarlig og i tråd med denne rutinen.

Den som mottar varslingen skal kunne søke råd hos NSG sentralt på hvordan varselet skal håndteres og saksbehandles.

- Den som har varslet skal få bekreftelse på at et varsel er mottatt med mindre varsler er anonym.
- Den som mottar varselet skal vurdere behov for undersøkelser og eventuelle iverksetting av tiltak hvis kritikkverdige forhold har funnet sted.
- Mottaker av varselet skal foreta nødvendige undersøkelser av varselet snarest mulig og iverksette egnede tiltak på grunnlag av resultatet av sine undersøkelser. Det må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle hvem som skal involveres i den videre behandlingen i saken. Den det er varslet om skal få anledning til å la seg bistå av en person denne har tillit til.
- I vurderingen av atferd og episoder skiller man mellom uheldige og påregnelige handlinger. Tilfeller som blir vurdert som uheldige skal følges opp med tiltak/endring. Tilfeller som er påregnelige kan måtte tåles fordi det ligger innenfor grensen av normal atferd som man må regne med kan skje. Dette kan oppleves ubehagelig for enkeltpersoner, men er ikke kritikkverdig forhold.

## Etiske retningslinjer

Vedtatt av Årsmøtet i Norsk Sau og Geit 14. mars 2019

- Det kan allikevel være nødvendig å iverksette tiltak for å bedre samarbeidet i organisasjonen.
- I saker med trakassering og seksuell trakassering, er det sentralt hvilken virkning handlingen har fått for vedkommende som er utsatt.
  - I saker hvor det av hensyn til politietterforskning er viktig at vedkommende det er varslet om ikke gjøres kjent med varselet, vil det ikke bli orientert om varselet.
  - Den som har varslet skal få tilbakemelding når varselet er behandlet og det er fattet en konklusjon.
  - Dersom utfallet av saken viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold skal de som er involverte i saken gis tilbakemelding om at saken er avsluttet. Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, og den det er varslet om også er gjort kjent med varslingene, gis en tilbakemelding til både varsler og den det er varslet om. Tilbakemeldingen gis så raskt som mulig, og skal gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke. Dersom den det varsles om ikke har vært involvert i saken og det ikke har fremkommet noe kritikkverdig forhold, vil det i utgangspunktet ikke være naturlig å gi tilbakemelding til vedkommende.
  - De som har behandlet varselet skal utarbeide en logg i alle saker som de mottar, hvor det fremgår om saken ble behandlet, hvordan den ble behandlet, hvem som deltok og resultat av varslingen. Logg og øvrige saksdokumenter skal arkiveres og lagres som fortrolige på en betryggende måte.

### Mulige reaksjoner hvis det er avdekket kritikkverdige forhold

Avhengig av alvorlighetsgraden av saken, er det flere mulige straffetiltak i NSG gjengitt i Lov for lands-, fylkes- og lokallag § 7. **Reaksjoner frå NSG overfor et medlem:**

*«Medlem som bryt lovene til organisasjonen, handler illojalt eller på anna vis sviktar eller opptrer i strid med formålet for NSG, lover eller vedtak, kan av styret i NSG utelukkast som medlem.*

*Styret kan i mindre graverande tilfeller vedta andre reaksjoner.*

*Medlemen kan anke styret si avgjerd inn for årsmøtet. Ankefrist er 3 månader etter at medlemen er gjort kjend med vedtaket. Den som har anka ei sak inn for årsmøtet har krav på å få gjere greie for saka si i årsmøtet før dette treffer si avgjerd, og medlemskapet står ved lag til anka er avgjort.*

Aktuelle reaksjoner på bakgrunn av dette vil være:

- Avtalte tiltak som hindrer gjentakelse av uheldige handlinger.
- Tillitsvalgte oppfordres om å trekke seg fra vervet.
- Tillitsvalgte og medlemmer ekskluderes og fratras sitt medlemskap i NSG.

Forhold som kun involverer ansatte, behandles i henhold til rutiner for varsling beskrevet i NSGs Personall håndbok.