



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

1. AVYO i Deltas verdier for personlig adferd

Gjensidig respekt skal være et grunnleggende prinsipp for AVYO i Deltas virksomhet, og som skal bidra til en god organisasjonskultur og et godt arbeidsmiljø.

Den enkelte forventes å opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet.

AVYO i Delta aksepterer ingen former for trakassering eller diskriminering.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

2. Formålet med retningslinjene

Formålet med retningslinjene er at våre verdier for personlig adferd skal omsettes i daglig praksis.

Det vil si at AVYO i Delta skal ha et trygt og godt miljø der trakassering og grenseoverskridende oppførsel ikke forekommer, og der den enkeltes integritet alltid respekteres.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

3. Retningslinjenes virkeområde

Retningslinjene gjelder for alle medlemmer, tillitsvalgte og ansatte i AVYO i Delta, i alle situasjoner hvor de kan assosieres med forbundet.

Eksempel på situasjoner: landsmøter, landsstyremøter, sentralstyremøter, avdelingenes årsmøter, seminarer og samlinger for tillitsvalgte og medlemmer, eksterne møter der vi opptrer som representanter for AVYO i Delta.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

4. Plikter i henhold til etiske retningslinjer

Alle i AVYO i Delta har en generell plikt til å opptre i tråd med de etiske retningslinjene.

I tillegg gjelder følgende:

- Ansatte og tillitsvalgte har plikt til å forsøke å hindre trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet og andre uønskede hendelser dersom de blir oppmerksomme på dette.
- Ledelse, ansatte og tillitsvalgte har et særskilt ansvar for å forebygge trakassering i forbundssammenheng.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

5. Definisjon av trakassering

Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har utviklet en felles definisjon – se de etiske retningslinjene.

Noen eksempler:

Trakassering og seksuell trakassering er forbudt etter arbeidsmiljølovens § 4-3. I tillegg er det et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jfr. § 6 første ledd.

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Trakassering kan forekomme som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at den faller inn under begrepet trakassering.

Alvorlig seksuell trakassering kan være straffbart etter straffelovens § 297.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

6. Konkretisering av uønsket adferd

Ansatte, tillitsvalgte og medlemmer i AVYO i Delta skal ikke:

- Mobbe, plage eller krenke andre eller utvise annen adferd som er i strid med forbundets verdier og allmenn oppfatning om god folkeskikk.
- Gi uønskede kommentarer om andres kropp, religion, kjønn, rase, seksuell orientering, alder, nasjonalitet, handikap, politisk standpunkt eller lignende forhold.
- Utsette andre for uønsket seksuell oppmerksomhet og andre uønskede hendelser.

Det gis eksempler på dette i retningslinjene



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

7. Handlingsalternativer

Ved opplevd brudd på AVYO i Deltas etiske retningslinjer kan man henvende seg til tillitsvalgt, nærmeste leder i AVYO i Delta eller eventuelt verneombud, for de ansatte.

De plikter å ta saken på alvor og undersøke den.

Det må avklares om varsel er aktuelt.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

8. Konsekvenser ved brudd på etiske retningslinjer

Brudd på retningslinjene kan få konsekvenser for den som har brutt dem.

Hvilke konsekvenser som er aktuelle, vil avhenge av alvorlighetsgrad og om det er gjort av ansatt, tillitsvalgt eller medlem.

AVYO i Deltas vedtekter har bestemmelser i § 4 nr. 3 om at medlem som opptrer til skade for forbundet kan utelukkes.



AVYO i Deltas etiske retningslinjer

9. Myndighet til å sanksjonere

AVYO i Deltas leder har myndighet til å vurdere aktuelle sanksjoner dersom de etiske retningslinjene er brutt av ansatte eller frikjøpte tillitsvalgte.

AVYO i Deltas avdelingsledere har myndighet til å vurdere aktuelle sanksjoner dersom det er tillitsvalgte eller medlemmer som har brutt retningslinjene.

AVYO i Deltas sentralstyre har myndighet til å utelukke et medlem som har opptrådt til skade for forbundet.