



---

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR NAAF

---

### Hvorfor etiske retningslinjer?

Formålet med NAAFs etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for alle ansatte og tillitsvalgte. Retningslinjene skal sikre at alle ledd i NAAF er bevisste på etiske problemstillinger og samkjørte i sine valg, slik at organisasjonen opprettholder tillitt og kvalitet.

For å lykkes med vår vedtatte strategi og handlingsplan må vårt arbeid og vår opptreden inngi troverdighet, tillit og respekt både hos medlemmer, samarbeidspartnere og andre vi kommer i kontakt med gjennom vårt arbeid og våre verv.

### Hvem retningslinjene omfatter?

Disse retningslinjer er gjeldende for alle deler av NAAFs samlede virksomhet, inkludert nasjonalt sekretariat, regioner og storlag/lokallag, med mindre annet ikke er uttrykkelig presisert i instruksene.

Det påligger alle som er omfattet av de etiske retningslinjene å gjøre seg kjent med dem og medvirke til at de blir fulgt. Alle NAAFs representanter må ha et bevisst forhold til hvordan deres private adferd kan påvirke tilliten til NAAF. Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller. Ledere har i tillegg ansvar for at organisasjonen er seg bevisst de etiske krav som stilles og at det straks blir tatt opp i organisasjonen dersom det skjer brudd på vedtekter eller regler, eller det utvikler seg en uheldig sedvane eller kultur.

De etiske retningslinjene er vedtatt av NAAFs forbundsstyre. Det er viktig at både tillitsvalgte og ansatte utviser lojalitet mot vedtak som er fattet. Dersom det avdekkes eller oppstår mangler vedrørende etterfølgelse av disse retningslinjer, plikter ansvarlig styre i gjeldende ledd av NAAF å iverksette nødvendige tiltak omgående, jfr. § 2-15 (Sanksjoner).

### Bruk av retningslinjene

Etiske retningslinjer skal være på saklisten og behandles på første styremøte etter årsmøte i region og lokallag/storlag. Styret i region/lokallag/storlag må bekrefte i vedtak i referat/protokoll at etiske retningslinjer er lest, forstått og at styret anerkjenner sitt ansvar for å følge disse.

Ved behov kan det søkes råd/veiledning hos regionssekretær eller sekretariatet.

### Grunnleggende forventninger

Det er forventet at alle opptrer profesjonelt og med aktsomhet, redelighet og saklighet. Verv og oppgaver utføres på en slik måte at det ikke kan svekke tilliten til NAAF. Alle ansatte og tillitsvalgte plikter lojalt å overholde de til enhver tid gjeldende vedtekter, instruksjoner og retningslinjer.

Kolleger og alle man kommer i kontakt med gjennom arbeid eller verv skal behandles med høflighet og respekt. Alle er bevisst på etiske problemstillinger, herunder arbeidslivsstandarder, miljø og korrupsjon.

## Diskriminering

NAAF aksepterer ingen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor andre.

## Personlige fordeler

Personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksbehandling eller vedtak, skal unngås.

## Reiser og eksterne møter

Alle ansatte og tillitsvalgte på oppdragsreiser for NAAF representerer NAAF under hele reisen, også etter møteslutt. I slike sammenhenger må det utvises måtehold med alkohol.

## Særlig om alkohol

NAAF dekker som hovedregel ikke utgifter til alkohol. I forbindelse med særlige høytidelige markeringer, spesielle representasjonsoppdrag og liknende, kan NAAF likevel dekke slike utgifter innenfor et rimelig og nøkternt omfang.

## Sosiale media

Ansatte og tillitsvalgte bør være bevisste sine roller ved bruk av kommunikasjonskanaler som internett og sosiale medier.

## Konfidensialitet

All sensitiv informasjon behandles med aktsomhet og lojalitet, også i tilfeller hvor det ikke uttrykkelig pålegges taushetsplikt. Informasjon om forbundets, ansattes, tillitsvalgtes eller samarbeidspartneres forhold som man får tilgang til gjennom sitt arbeid eller verv, behandles som konfidensiell dersom videreformidling kan være til skade for organisasjonen. Dette gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også i forhold til kollegaer dersom de ikke har behov for de aktuelle opplysningene for å utføre sitt arbeid eller verv.

## Lojalitet

Alle ansatte og tillitsvalgte opptre slik at det aldri oppstår tvil om lojaliteten til NAAF og til andre representanter for NAAF. Dette innebærer blant annet at man aktivt støtter opp om beslutninger og vedtak som er fattet. All informasjon som gis om organisasjonen og ditt eget arbeidsområde og verv er i tråd med NAAFs interesser og overordnede mål, slik disse er definert i strategi-, handlingsplan og policydokumenter.