


Etiske retningslinjer


Retningslinjer og styrende dokumenter

Narviksenteret er avhengig av tillit fra ulike interessenter. Derfor er Narviksenteret opptatt av å forvalte sin virksomhet og sitt omdømme med sterkt fokus på kvalitet og etikk. Dette dokumentet gjelder for Narviksenteret.

	1	
	Dokumentnavn: Etiske retningslinjer	Dokumentansvarlig: EM

Innhold

1.0 Bakgrunn	2
2.0 Narviksenterets verdigrunnlag og etiske regler	2
3.0 Hvem omfattes av reglene	2
4.0 Opptre med respekt og omtanke	2
5.0 Unngå interessekonflikter	2
6.0 Habilitet	3
7.0 Taushetsplikt og varsling	3
7.1 Taushetsplikten	3
7.2 Informasjons- og varslingsplikt	3

	2	
	Dokumentnavn: Etiske retningslinjer	Dokumentansvarlig: EM

1.0 Bakgrunn

Dokumentet omhandler de etiske retningslinjene som ligger til grunn for Narviksenterets virksomhet.

2.0 Narviksenterets verdigrunnlag og etiske regler

En god bedriftskultur og et positivt omdømme er viktig for Narviksenteret.

Beslutninger og handlinger skal være styrt av normer, verdier og etiske regler som er i overensstemmelse med den alminnelige. Verdinormene til Røde Kors skal ligge til grunn for Narviksenterets verdigrunnlag.

Forskning hvor Narviksenteret er involvert skal følge de til enhver tid gjeldende Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi gitt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora.

All virksomhet ved Narviksenteret skal utføres i tråd med International Council of Museums (ICOM) etiske regelverk.

Narviksenteret er avhengig av tillit fra ulike interessenter. Alle aktiviteter skal tåle dagens lys, og alle beslutninger må være tuftet på et godt beslutningsgrunnlag, fakta og Narviksenterets etiske retningslinjer som følger av dette dokumentet.

Det forventes at alle medlemmer av styret, daglig leder og ansatte til enhver tid opptrer i tråd med Narviksenterets etiske regler. De etiske reglene viser hvilke forventninger og krav Narviksenteret stiller til sine medarbeideres handlemåte og opptreden. Styreleder i Narviksenteret er sammen med daglig leder ansvarlig for å gjøre de etiske reglene kjent og sørge for at de følges.

Det presiseres at retningslinjene ikke uttømmende regulerer medarbeidernes adferd på arbeidsplassen og er således et supplement til ansettelsesavtalen og annet arbeidsreglement.

3.0 Hvem omfattes av reglene

Styremedlemmer, ansatte, innleide konsulenter og enhver som opererer på vegne av Narviksenteret omfattes av de etiske reglene.

Reglene gjelder også for tillitsvalgte når de opptrer på vegne av Narviksenteret. I noen situasjoner gjelder de etiske reglene også for medarbeiderens / den tillitsvalgtes nærmeste, senere betegnet som "nærstående". Med nærstående menes ektefelle, samboer og barn under 18 år samt selskap, foreninger, lag o.l. hvor medarbeideren / den tillitsvalgte eller noen av hans/hennes nærmeste har en vesentlig innflytelse.


4.0 Opptre med respekt og omtanke

Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Narviksenteret forventer at styremedlemmer, medarbeidere/tillitsvalgte som i kraft av sin stilling / sitt verv representerer eller kan bli identifisert med Narviksenteret, gjør dette på en måte som inngir tillit både til Narviksenteret og medarbeideren / den tillitsvalgte. Kjøp av sex er ikke tillatt på tjenestereise eller når noen i kraft av sin stilling / sitt verv representerer eller kan bli identifisert med Narviksenteret.

5.0 Unngå interessekonflikter

En medarbeider/tillitsvalgt må ikke la beslutninger eller handlinger bli påvirket av utilbørlig press eller tilbud om økonomiske fordeler fra parter med egeninteresse. Oppstår slike situasjoner, skal medarbeideren / den tillitsvalgte uten opphold rapportere forholdet til nærmeste overordnede (parter med egeninteresse kan finnes både internt og eksternt). Medarbeidere/tillitsvalgte kan ikke motta ytelser eller goder fra andre som kan relatere seg til medarbeiderens arbeidsforhold / den tillitsvalgtes verv i Narviksenteret, da dette kan innebære en fare for interessekonflikt. Er man i tvil, skal nærmeste overordnet underrettes skriftlig om slike relasjoner.

	3	
	Dokumentnavn: Etiske retningslinjer	Dokumentansvarlig: EM

Medarbeidere/tillitsvalgte eller nærstående skal ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra Narviksenterets forbindelser som medarbeideren / den tillitsvalgte har kontakter med gjennom sitt arbeid/verv, med mindre det dreier seg om ordninger som er åpne for samtlige av Narviksenterets medarbeidere/tillitsvalgte.

En medarbeider/tillitsvalgt kan ikke delta på reiser eller arrangementer tilbudt av Narviksenterets forbindelser uten at dette er klarert med overordnet. Medarbeiderne / de tillitsvalgte skal ikke motta gaver eller andre ytelser fra kontakter utover det som kan ansees å være symbolsk (gaver med verdi mindre enn NOK 1000,-). Retur av gaver må skje på en måte som virker minst mulig støtende på giveren.

6.0 Habilitet

En medarbeider/tillitsvalgt må ikke ta del i, eller søke å påvirke, en beslutning når det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans/hennes uavhengighet (habilitet). Medarbeidere/tillitsvalgte må derfor ikke delta i behandling eller avgjørelse av noe spørsmål i saker hvor medarbeideren / den tillitsvalgte selv eller nærstående har økonomiske eller andrepersonlige interesser. Medarbeideren / den tillitsvalgte skal underrette sin nærmeste overordnede straks han/hun blir oppmerksom på at en habilitetskonflikt kan oppstå. Den overordnede skal vurdere om andre medarbeidere/tillitsvalgte eller omverdenen vil kunne trekke medarbeiderens / den tillitsvalgtes habilitet eller etiske redelighet i tvil. Dersom det konstateres at inhabilitet foreligger, skal han/hun ikke delta i den videre behandling av saken.

Hvis en medarbeider/tillitsvalgt på noen måte kan betraktes som inhabil i forhold til eksterne parter, skal alle avtaler forhåndsgodkjennes av nærmeste overordnede.

7.0 Taushetsplikt og varsling

7.1 Taushetsplikten

En medarbeider/tillitsvalgt har taushetsplikt om alt som han/hun i stillings/vervs medfør får kjennskap til av fortrolige opplysninger om Narviksenteret eller Narviksenterets forbindelser. Taushetsplikten gjelder ikke bare overfor utenforstående, men også overfor nærstående og kolleger som ikke har behov for de aktuelle opplysninger i sitt arbeid/verv. Taushetsplikten gjelder ikke når en medarbeider/tillitsvalgt har plikt til å gi opplysninger i henhold til lov. I tvilstilfeller må den som ber om opplysninger fra Narviksenteret, selv dokumentere at informasjon kan gis uten at taushetsplikten brytes.

Uttalelser til mediene om Narviksenteret skal gis av daglig leder med mindre annet er avtalt. Andre medarbeidere/tillitsvalgte skal henvise mediene til riktige person(er).

7.2 Informasjons- og varslingsplikt

Taushetsplikten er ikke til hinder for at en medarbeider/tillitsvalgt informerer sin overordnede om forhold i Narviksenteret som antas å være i strid med gjeldende lover, regler eller forskrifter fastsatt av myndighetene, eller ved vesentlige brudd på interne bestemmelser. Ved mistanke om at det har funnet sted et tilfelle som må betegnes som en uregelmessighet eller mislighet, er medarbeideren / den tillitsvalgte også pliktig til å rapportere tilfellet direkte til styreleder. Dersom varslingen gjelder styreleder skal nestleder varsles.