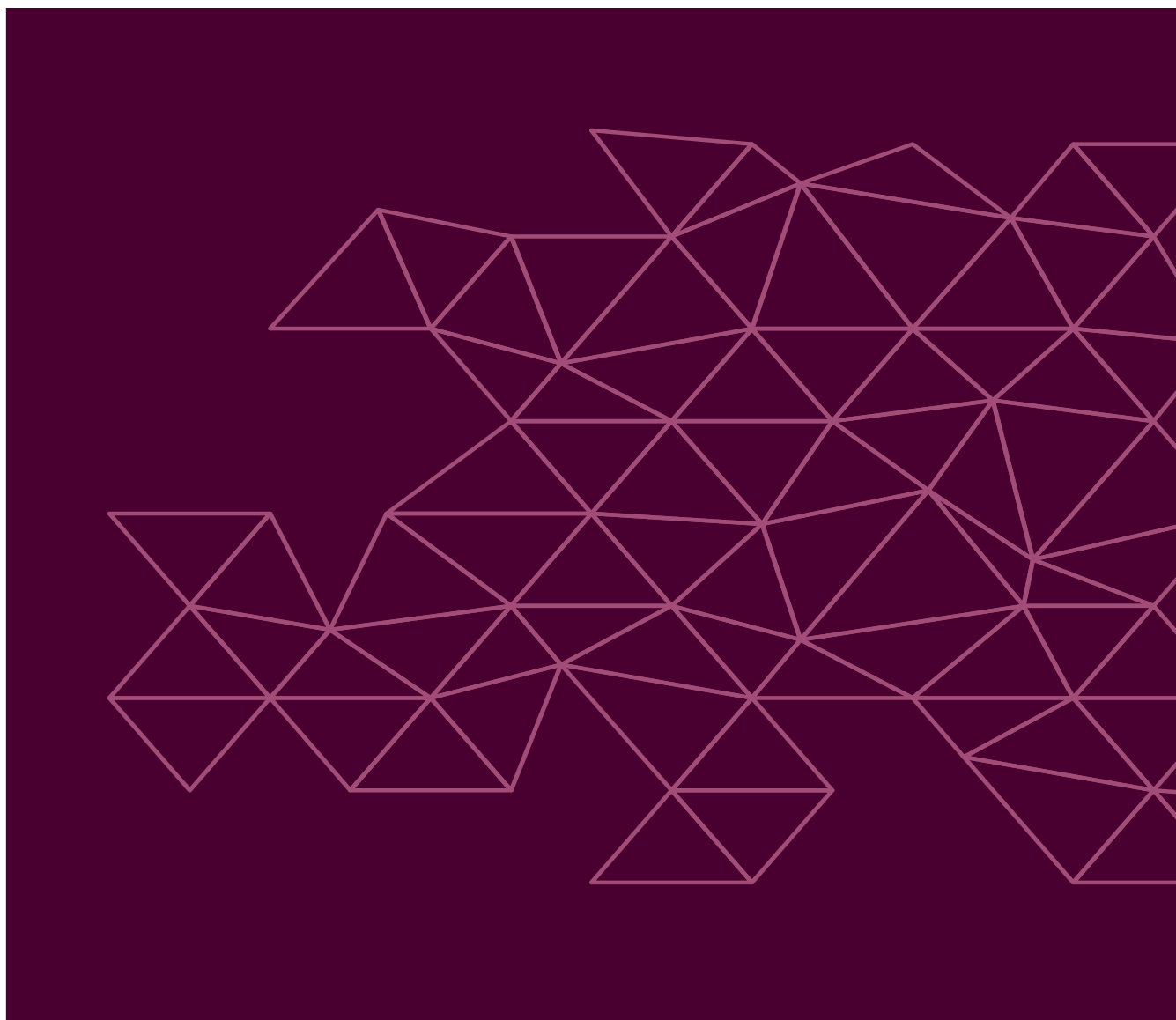


Etiske retningslinjer

Longyearbyen lokalstyre



Innhold

1. Innledning	1
2. Demokrati og åpenhet	1
3. Ytringsfrihet	2
4. Omdømme.....	2
5. Anskaffelser	2
6. Habilitet	2
7. Korrupsjon og andre fordeler i tjenesten	3
8. Lederansvar	3
9. Personlig ansvar	3
10. Varsling om kritikkverdige forhold	3
11. Forholdet til innbyggere og medmennesker	4
12. Forholdet til natur og miljø	4
13. Andre dokumenter/retningslinjer som har elementer av etikk i seg.....	5



1. Innledning

Formålet med Longyearbyen lokalstyres etiske retningslinjer er å sikre god etisk praksis og definere felles standard for folkevalgte og ansatte.

Som forvaltere av fellesskapets ressurser og med den makt og myndighet gitt oss, er vi avhengig av åpenhet og høy etisk standard i forvaltningen. Dette er gitt både av lovgivning i for eksempel offentlighetsloven og forvaltningsloven, mens etikken har sitt utspring i allmenngyldige verdier som rettferdighet, lojalitet, ærlighet og pålitelighet.

Retningslinjene skal sørge for at valgene våre ikke går på bekostning av fellesskapets beste, og de skal sette en felles standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre på en måte som gjør at innbyggerne kan ha tillit til oss.

Få saker er mer uheldig for tillit og omdømme enn maktmisbruk, korrupsjon eller dårlige holdninger. De folkevalgte gjør økonomiske prioriteringer på vegne av innbyggerne, og Longyearbyen lokalstyres ansatte plikter å ta vare på fellesskapets ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte i alt vi gjør.

I etikken er det mange gråsoner mot det som er ulovlig, for eksempel favorisering eller press for å unngå et regelverk. Dette er ikke alltid lett å gjenkjenne. Gjennom åpenhet og diskusjon om etiske dilemmaer er det lettere å unngå feilvurderinger. I tillegg til å ta seg tid til etisk refleksjon, kan etiske retningslinjer være viktige hjelpemidler i vanskelige situasjoner.

Det forventes også at alle folkevalgte og ansatte forholder seg lojalt til vedtatte retningslinjer, lov- og avtaleverk og politiske vedtak.

I Svalbardloven 5te kapittel beskrives Longyearbyen lokalstyre:

«Formålet med dette kapittel er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig lokalt folkestyre i Longyearbyen, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av fellesinteressene innenfor norsk svalbardpolitikk, og med sikte på en miljøforsvarlig og bærekraftig utvikling av lokalsamfunnet. Bestemmelsene i dette kapittelet skal også legge til rette for tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard».

2. Demokrati og åpenhet

Offentlighet og åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det lokale demokratiet handler om at folkevalgte har makt og myndighet, og tar reelle beslutninger på vegne av innbyggerne, og samtidig skal lokaldemokratiet også ivareta innbyggers mulighet til å påvirke beslutninger som er viktige for dem. Tilliten mellom innbyggere og folkevalgte blir styrket når folkevalgte lytter og tar hensyn, og slik kontakt er også viktig for at saker er mest mulig opplyst og det faglige vurderingsgrunnlaget er godt.

I Longyearbyen lokalstyre skal både politiske og administrative beslutningsprosesser være preget av åpenhet, tilgjengelighet, meroffentlighet og innsyn så langt personvern hensyn gjør det mulig, og at regelverket om taushetsplikt er ivaretatt.

Som folkevalgt eller ansatt skal du gjøre deg kjent med offentlighets- og meroffentlighetsprinsippet og du skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter. Innsyn kan bare nektes når det er hjemmel i loven for å gjøre unntak fra offentligheten. Longyearbyen lokalstyre har egen veileder for saksbehandling om innsynsbejæring.



3. Ytringsfrihet

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet. Både folkevalgte og ansatte har det samme grunnlovsvernet for sine ytringer som andre innbyggere. Ansatte så vel som folkevalgte kan delta i samfunnsdebatten, gi uttrykk for egne meninger og delta i politisk aktivitet.

Longyearbyen lokalstyre skal være en åpen og tilgjengelig organisasjon, med en struktur og retningslinjer som gjør det lett å ta opp også kritikkverdige forhold. Det bærende prinsippet for håndtering av konflikter og andre arbeidsmiljøsaker i organisasjonen er å søke å løse problemet på et lavest mulig nivå og gjennom riktig tjenestevei. Gjennom tidlig konflikthåndtering kan man forebygge tap av økonomiske og personlige ressurser.

Uttaler du deg som ansatt, og på vegne av Longyearbyen lokalstyre, skal dette gjøres i henhold til de retningslinjer LL har for kommunikasjon, informasjon og mediekontakt. Hvem som har ansvaret for å uttale seg i hvilke saker fremkommer også av retningslinjene.

4. Omdømme

Våre etiske retningslinjer er en del av Longyearbyen lokalstyres organisasjonspolitik. En god organisasjonspolitik utgjør et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, og bidrar til et godt omdømme som arbeidsgiver.

Vårt omdømme blir først og fremst etablert gjennom individers holdninger og adferd og angår oss alle sammen. En folkevalgt eller ansatt kan oppfattes som Longyearbyen lokalstyres representant, også i private sammenhenger, og skal ikke fremstå eller uttale seg på en måte som kan skape tvil om sin utførelse av arbeidsoppgaver eller myndighetsutøvelse.

5. Anskaffelser

Lov og forskrift om offentlig anskaffelser er ikke gjort gjeldene på Svalbard. Longyearbyen lokalstyre har et eget regelverk som ligger tett opp til det nasjonale regelverket. Dette regelverket gir klare føringer i den hensikt å forhindre uetisk adferd.

Ved å sikre at hensynet til at likebehandling, gjennomsiktighet, forutberegnelighet og etterprøvnbarhet ivaretas gjennom anskaffelsesprosessen, sikrer vi også at allmennheten har tillitt til oss som offentlig aktør.

Longyearbyen lokalstyre har et reglement for anskaffelser som både folkevalgte og ansatte skal følge, og vi tar sosialt ansvar. Vi er en krevende kunde og stiller krav til miljø og samfunnsansvar til våre samarbeidspartnere, og dette er nedfelt i Longyearbyen lokalstyre sine anskaffelsesreglement.

6. Habilitet

Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom Longyearbyen lokalstyres interesser og egne personlige interesser. Dette kan også gjelde interesser som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

Den enkelte folkevalgte eller medarbeider har selv ansvar og plikt til å sikre at han/hun er habil i en beslutningsprosess eller i forbindelse med sin arbeidsutførelse. Hvis personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak, skal dette umiddelbart tas opp med nærmeste overordnede og skjema for habilitet skal benyttes.



I henhold til vårt arbeidsreglement, plikter ansatte å gi opplysninger om egne og nærstående interesser i andre selskaper/organisasjoner.

7. Korrupsjon og andre fordeler i tjenesten

Dårlige holdninger, kameraderi, maktmisbruk, misligheter eller korrupsjon er uheldig for tilliten. Straffeloven definerer korrupsjon som å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag. Korrupsjon kan også være å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel.

Med fordeler menes enhver fordel som setter deg i en bedre posisjon enn før, og som dermed kan påvirke din dømmekraft.

Folkevalgte og ansatte i Longyearbyen lokalstyre skal ikke motta penger, gaver eller andre personlige fordeler/gjenytelser, som kan påvirke en beslutningsprosess, en forhandlings-, tilbuds- eller tjenestesituasjon. Ansatte skal heller ikke benytte ansettelsesforholdet til å oppnå personlige rabatter og avtaler.

Gaver av ubetydelig verdi kan være akseptabelt, men det skal aldri holdes skjult for kollegaer eller omgivelsene forøvrig. Du skal være trygg på at oppmerksomheten tåler dagens lys og ikke påvirker utfallet av en sak.

Invitasjon til å delta på kurs, seminarer, messer, bedriftsbesøk og lignende fra våre forretningsforbindelser kan aksepteres dersom det faglige innholdet legitimerer slik deltakelse. Kostnader knyttet til reise og opphold ved deltakelse på arrangementer initiert av leverandør, skal betales av Longyearbyen lokalstyre og deltakelse skal avtales med nærmeste leder.

8. Lederansvar

Ledere i Longyearbyen lokalstyre skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar Longyearbyen lokalstyres verdigrunnlag og etiske retningslinjer.

Sammen med verdidokumentet og arbeidsreglement, blir de etiske retningslinjene lagt ved arbeidsavtalen ved nyansettelser. De folkevalgte skal ha en gjennomgang av etiske retningslinjer minimum ved hvert valg.

9. Personlig ansvar

Alle er ansvarlig for å følge de etiske retningslinjene og skal være bevisst på egne holdninger og hvordan dette kommer til uttrykk i møte med innbyggere, kollegaer og andre samarbeidspartnere. Du har rett til å nekte pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på etiske retningslinjer.

Arbeidsklær og annet utstyr som forsterker rollen vi har som myndighetsutøver og som tilhører Longyearbyen lokalstyre, skal ikke brukes i fritiden.

10. Varsling om kritikkverdige forhold

Varsling er å melde ifra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Med kritikkverdige forhold menes lovbrudd eller brudd på interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte normer.

Longyearbyen lokalstyre har utarbeidet retningslinjer knyttet til varsling og baserer seg på at vi skal være en åpen og tilgjengelig organisasjon, med en struktur og retningslinjer som gjør det lett å ta opp kritikkverdige forhold.



Det kan være vanskelig å ha en klar definisjon på hva som er kritikkverdige forhold eller ikke. Uten at listen er ment å være uttømmende er følgende forhold eksempler på kritikkverdige forhold som det ønskes varsel om:

- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Bestikkelser og korrupsjon
- Maktmisbruk
- Brudd på sikkerhetsregler
- Mobbing eller trakassering
- Brudd på taushetsplikt

Overordnede prinsipper for varslingsordningen i Longyearbyen lokalstyre er:

- Åpenhet og ærlighet er viktig
- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Kritikkverdige forhold må stoppes eller endres
- Den som varsler skal ivaretas på en god måte
- Den/de det varsles om har krav på rettssikkerhet

11. Forholdet til innbyggere og medmennesker

Longyearbyen lokalstyre legger vekt på at det skal være gode mellommenneskelig forhold for folkevalgte, ansatte og tillitsvalgte og i relasjon til Longyearbyens innbyggere. Dialog internt og eksternt skal preges av åpenhet, respekt og toleranse.

Alle innbyggere har rett til likeverdige tjenester av like god kvalitet, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, seksuell legning, funksjonsnivå, livssyn og økonomi. Vi skal møte alle innbyggere og brukere med respekt, profesjonalitet og imøtekommenhet. Ikke bland dine egne og brukernes private interesser og økonomiske midler. Like tilfeller skal behandles likt.

Folkevalgte og ansatte i Longyearbyen lokalstyre skal avstå fra enhver handling eller uttalelse som er lovstridig eller som allment kan oppfattes som krenkende for våre medmennesker. Dette gjelder på jobb, på tjenestereiser og i fritiden.

12. Forholdet til natur og miljø

I formålsparagrafen i Svalbardlovens kap. 5 (se innledning), fremgår det at LL skal bidra til *miljøforsvarlig og bærekraftig utvikling av lokalsamfunnet*.

Svalbardmiljøvernlovens strenge regelverk påvirker også vår egen adferd og etikk i forhold til natur og miljø. Det er viktig at folkevalgte og ansatte i LL har gode holdninger i arbeidssammenheng og i privatlivet sett opp mot dette regelverket, og setter seg inn i hvor man for eksempel ikke kan ferdes, eller hvordan dyreliv skal respekteres.

I Lokalsamfunnplanen, fremkommer det at Longyearbyen lokalstyre skal være en pådriver for å redusere avfallsmengden som sendes ned ved å stille krav til mindre emballasje, legge til rette for økt gjenbruk, bedre sortering av ulike fraksjoner for materialgjenvinning og økt forbrenning av avfall i Longyearbyen. Da er det også viktig at folkevalgte og ansatte etterlever og bidrar til denne målsetningen.



13. Andre dokumenter/retningslinjer som har elementer av etikk i seg

- Organisasjonspolitikken og verdidokument for Longyearbyen lokalstyre
- Arbeidsreglement
- Retningslinjer innen kommunikasjon, informasjon og mediekontakt
- Reglement for anskaffelser
- Prosedyre for varsling
- Veileder for offentlighet og innsyn (gir føringer på å være en åpen organisasjon)
- Skjema for habilitetsvurdering

Alle de nevnte retningslinjene er tilgjengelig på TQM. Rutiner for varsling inkl. skjema for å varsle ligger også tilgjengelig på Longyearbyen lokalstyres hjemmesider.

