

Generelle etiske retningslinjer for ansatte ved Høgskolen i Lillehammer.

Med link til utdypede retningslinjer på spesielle virksomhetsområder.

Vedtatt av høgskolestyret 10.06.08.

Innhold.

| | |
|--------------------------------------|-----|
| 1. Generelle bestemmelser | s.2 |
| 2. Lojalitet | s.2 |
| 3. Åpenhet | s.3 |
| 4. Å fremme tillit | s.3 |
| 5. Etikk i det faglige arbeidet..... | s.4 |

Forord

Høy etisk kvalitet på forvaltning og myndighetsutøvelse i statlige organer er bl.a. en forutsetning for at innbyggerne skal kunne ha tillit til statstjenesten. Som statsinstitusjon må Høgskolen i Lillehammer gi sitt bidrag her. Samtidig er en utdannings- og forskningsinstitusjon også avhengig av etisk kvalitet i arbeidet med kunnskapsproduksjon og kunnskapsformidling, hvis kunnskapssektoren og det øvrige samfunn skal bevare tilliten til institusjonen. Målet med disse generelle etiske retningslinjer er at alle HiL-ansatte skal være seg begge disse forholdene bevisst.

Enkelte særtrekk ved universitets- og høgskolesektoren tilsier at medarbeiderne bør være ekstra aktpågivende i etisk sammenheng. Virksomheten ved institusjonene handler om å skape og formidle kunnskap, et virke hvor faglig uredelighet kan medføre stor skade. Og institusjons.-kulturen i universiteter og høgskoler påvirker unge samfunnsborgere som fortsatt er i en livsfase hvor omgivelsene virker formende på etiske grunnholdninger.

Disse etiske retningslinjene skal være av overordnet karakter, og er ikke detaljerte regler. De er ment å være generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte ansatte. Retningslinjene har sitt utspring i allmenngyldige etiske verdier og normer som rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet, - og det allment aksepterte prinsipp om at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet. Retningslinjene hviler også på HLs verdigrunnlag, slik det er uttrykt i Strategisk plan: åpenhet, nærhet og dialog, respekt for andre og krav til intellektuell redelighet.

Det finns mange rettsregler (lovfestede og ulovfestede) som har innvirkning på de etiske verdier og normer i statlig virksomhet. De til enhver tid gjeldende etiske normene påvirker utformingen av lover og annet regelverk. Slik sett utfyller retningslinjene de eksisterende rettsreglene. Noen

av de gjeldende rettsreglene er nærmere omtalt under det avsluttende punktet ”Forholdet til lov- og regelverk”.

1. Generelle bestemmelser

Ansatte ved Høgskolen i Lillehammer skal ledes av både allmenntiske og forvaltningsetiske verdier og normer. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at høgskolens tillit og anseelse blir ivaretatt. HiL-ansatte skal ikke la egne interesser påvirke saksbehandling eller faglig arbeid. Hensynet til egen bekvemmelighet eller prestisje må ikke påvirke handlinger eller avgjørelser.

1.1 Hensynet til studentene og innbyggerne

Både som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter HiL som institusjon - og dermed den enkelte HiL-ansatte - å ta hensyn til studentenes og involverte innbyggers interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

1.2 Hensynet til statens omdømme

Som representant for et statsorgan plikter den enkelte HiL-ansatte å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader statens omdømme.

2. Lojalitet

Om lojalitetsplikt heter det i ”Etske retningslinjer for statstjenesten”, fastsatt av Moderniseringsdepartementet ([link](#)):

”Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og virksomheten. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold”.

2.1 Lydighetsplikt

HiL-ansatte plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for høgskolens virksomhetsområde, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk, eller utføre handlinger som ikke er i samsvar med utøvelse av den akademiske frihet.

2.2 Rapporteringsplikt

HiL-ansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

2.3 Effektivitetsplikt

Som ansatte i staten plikter HiL-ansatte å bruke og ta vare på statens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og ikke misbruke eller sløse med statens midler. For å nå de oppsatte målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.

3. Åpenhet

3.1 Offentlighet

HiLs virksomhet skal være preget av åpenhet og innsyn, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med virksomheten, og således kunne få innsikt i hvordan høgskolen skjøtter sine oppgaver.

3.2 Aktiv opplysningsplikt

Staten har en aktiv opplysningsplikt. Dette gjelder derfor også for HiL. HiL-ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til studentene, fagfeller, andre myndigheter, selskaper, organisasjoner eller innbyggere. I noen sammenhenger vil dette innebære at man uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for behandling av saken.

3.3 Ansattes ytringsfrihet

HiL-ansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold.

3.4 Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)

HiL-ansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold ved høgskolen. Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp internt. Egne bestemmelser for varsling ved HiL er under utarbeidelse.

4. Å fremme tillit.

Spørsmålet om tillit til statsforvaltningen er omtalt slik i ”Ethiske retningslinjer for statstjenesten”:

”For å ivareta og styrke befolkningens tillit til statsforvaltningen, er det særlig viktig at de avgjørelsene som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende.

Våre viktigste regler for å sikre tilliten til den offentlige forvaltning er habilitetsreglene i forvaltningsloven § 6. I tillegg har vi regler om bierverv, karantene - bestemmelser ved overgang til annen virksomhet og forbud mot gaver i tjenesten. Samlet sett dekker disse reglene ulike sider ved det å sikre at statsansatte ikke lar seg påvirke av usaklige hensyn, og at statens interesser og tilliten til statsforvaltningen blir ivaretatt.”

4.1 Habilitet

HiL-ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

4.2 Ekstraervert og biertvert

HiL-ansatte kan ikke inneha ekstraervert og biertvert, styrevervt eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med høgskolens legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Det må være åpenhet om HiL-ansattes ekstraervert og biertvert m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

4.5 Mottak av gaver og andre fordeler

HiL-ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger.

Det er særlig ansatte som arbeider med innkjøp til høgskolen, som kan møte tilbud om gaver eller andre fordeler. HiL har derfor fastsatt egne etiske retningslinjer for innkjøp og leverandrkontakt.(link).

HiL-ansatte må i det hele ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjeneste handlinger.

4.6 Tilbud om gaver og andre fordeler

HiL-ansatte skal ikke, som en del av sin tjenesteutøvelse, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger.

5. Etikk i det faglige arbeidet.

Det faglige arbeidet på HiL omfatter undervisning, forskning og formidling av forskningsresultater til det øvrige forskersamfunn, studentene og allmennheten.

Alt faglig arbeid skal preges av objektiv sannhetssøken og intellektuell redelighet.

5.1. Forholdet til kolleger.

Forholdet til kolleger skal kjennetegnes av god samarbeidsånd, hjelpsomhet og vilje til å fremme kollektiv kompetansevekst.

5.2. Forholdet til studentene.

Forholdet til studentene skal likeledes kjennetegnes av god samarbeidsånd og hjelpsomhet.

Faglig autoritet og posisjon skal ikke utnyttes til personlig vinning. Særlig bevissthet om dette må utøves i veilederrollen. HiL har vedtatt egne etiske retningslinjer for veiledning.(link)

Studentene skal møtes med vel forberedt undervisning, som, så langt det er mulig, bidrar til et godt læringsutbytte. Studentenes ansvar her er fastslått i Servicerkleringen.

5.3 Forskningsarbeidet.

Forskningsarbeidet skal utføres i pakt med forskersamfunnets normer for god forskningsskikk, bl.a. preget av uavhengighet, faglig redelighet og etterprøvbarhet. HiL har vedtatt egne forskningsetiske retningslinjer.(link)

5.4. Formidling til samfunnet.

Faglig formidling ut til allmennheten skal blant annet fremme HiLs rolle som regional utviklingsaktør. Her må det skilles klart mellom privat faglig opptreden og opptreden på vegne av høøgskolen.

Forholdet til lov- og regelverk

Forvaltningsloven inneholder en rekke saksbehandlingsregler som har etiske aspekter. Vi har bestemmelser om grundighet i saksbehandlingen, bl.a. at en sak skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Den enkelte medarbeider skal behandle sakene så raskt og effektivt som mulig. I avveiningen mellom grundighet og hurtighet bør den enkelte virksomhet ha etablert en praksis for hva som er "godt nok" i forhold til de forskjellige sakstyper. Vi har bestemmelser om underretning av den/de saken gjelder. Denne parten skal gis adgang til å uttale seg om saken før vedtak treffes. Parten er også gitt rett til å klage på forvaltningsvedtak. Forvaltningsloven har habilitetsregler som har som formål å sikre tilliten til forvaltningen. Dersom det er omstendigheter som kan være egnet til å svekke beslutningstakerens upartiskhet, må vedkommende tre til side. I tillegg har forvaltningsloven regler om partsoffentlighet, veiledningsplikt og taushetsplikt, og offentlighetsloven har regler om åpenhet og meroffentlighet. Disse reglene legger plikter og rettigheter til forvaltningsorganet og parten, og suppleres med viktige etiske prinsipper, holdninger og praktiske handlingsregler.

Ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper, som for eksempel læren om myndighetsmisbruk, setter normer for hvordan skjønn skal utøves. Statsansatte skal vurdere alle relevante hensyn, behandle like tilfeller likt, ikke ta utenforliggende eller vilkårlige hensyn og ikke fatte urimelige beslutninger. I tillegg har vi generelle ulovfestede prinsipper om "god forvaltningsskikk".

Straffeloven har bestemmelser om korrupsjon og påvirkningshandel i straffeloven §§ 276 a, b og c. Grov korrupsjon har en strafferamme på inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om et forhold er å anse som grov korrupsjon, skal det blant annet legges vekt på om handlingen er utført av en offentlig tjenestemann eller overfor en offentlig tjenestemann. Ellers har kap. 11 i straffeloven regler om "Forbrydelser i den offentlige Tjeneste".

Det vises i denne sammenheng også til **menneskerettsloven av 21. mai 1999 nr. 30**, som gir en rekke internasjonale konvensjoner status som norsk lov, til beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter.

Tjenestemannsloven § 20 er også sentral innen for dette feltet. Her er bestemmelser om at en statsansatt ikke kan motta en gave, provisjon, tjeneste eller lignende som er egnet til, eller som av giveren ment, å påvirke hans eller hennes tjenestelige handlinger. Bestemmelsen inneholder også sanksjonsbestemmelser; overtredelse kan medføre ordensstraff (jf. tjml. § 14) eller avskjed (jf. tjml. § 15).

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som ivaretar liv og helse til den enkelte ansatte og sikrer ivaretagelsen av arbeidsmiljøet. Blant annet har arbeidstakerne en plikt til å underrette arbeidsgiver, verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse. Arbeidsgiver og alle ansatte i staten har et felles ansvar for å vise respekt for andre, forebygge helseskader, utvikle et godt arbeidsmiljø, ivareta god kvalitet og sikkerhet i arbeidsutførelsen og sørge for at miljøhensyn blir ivaretatt i den daglige drift. Statstjenesten er avhengig av en god sikkerhetskultur. Alle ansatte i staten plikter å overholde gjeldende sikkerhetsbestemmelser, herunder lokale bestemmelser om IT-sikkerhet og taushetsbelagte opplysninger.