

Etiske retningslinjer for Nordnorsk Filmsenter

Vedtatt 14. november 2019

Formål

Nordnorsk Filmsenter har som mål å ha høy tillit og godt omdømme i filmbransjen, hos våre eiere, samarbeidspartnere og blant folk flest. For å lykkes med dette er vi avhengig av etisk kvalitet i det arbeidet vi gjør, og måten vi opptrer på internt og utad. Fundamentet for våre retningslinjer er etiske verdier og normer som er allmenngyldige, som redelighet, ærlighet, rettferdighet og åpenhet.

Ansvar

Nordnorsk Filmsenter forvalter offentlige midler på vegne av staten og er offentlig eid av Nordland Troms og Finnmark Fylkeskommuner.

Vi tilstreber likebehandling og behandler alle med respekt. Våre retningslinjer gjelder alle ansatte ved Nordnorsk Filmsenter, også personer som leies inn til et avgrenset prosjektarbeid. I den grad det er gjennomførbart og naturlig gjelder retningslinjene også for deltakere på kurs og arrangementer der Nordnorsk Filmsenter står som avsender.

Styret har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene ved Nordnorsk Filmsenter, og daglig leder har ansvar for at disse er kjent blant de ansatte, og at de ligger til grunn for all vår virksomhet. Ansatte ved Nordnorsk Filmsenter har en personlig forpliktelse til å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene, ta ansvar for egne handlinger og til alltid å opptre med integritet.

Forpliktelse

De etiske retningslinjene ligger til grunn for våre beslutninger. Den enkelte ansatte skal ikke la egne interesser, bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser. Ansatte skal ikke opptre på en måte som kan svekke tilliten til deres upartiskhet. Likeverd og respekt i forhold til etnisitet, kjønn og seksuell legning skal være en selvfølge. Dersom ansatte opplever uklarhet rundt retningslinjene, skal en søke råd og veiledning hos daglig leder eller styreleder.

Lojalitet

Ansatte og styre skal opptre i samsvar med Nordnorsk Filmsenter sine interesser, og arbeidsgiver skal sikre at ansattes interesser blir ivaretatt. Alle ansatte og tillitsvalgte plikter å følge rettslige regler og etiske retningslinjer og etterkomme pålegg fra daglig leder. Lydighetsplikten medfører ingen plikt til å gjøre noe som er ulovlig eller uetisk. Daglig leder har ansvar for at det er samsvar mellom praksis og retningslinjer, og at vi i møter og annet daglig arbeid er bevisst på hvordan våre holdninger kan virke inn på vår praksis.

Taushetsplikt

Alle ansatte ved Nordnorsk Filmsenter har taushetsplikt om opplysninger av enhver art som er eller kan være konfidensiell for Nordnorsk Filmsenter og brukere av våre tjenester. Alle dokumenter, korrespondanse og annet materiell ansatte får tilgang til gjennom sitt oppdrag, er Nordnorsk Filmsenters eiendom. Alle ansatte har signert taushetserklæring med hensyn til informasjon en får kjennskap til om selskap, enkeltpersoner og filmprosjekt gjennom sitt arbeid ved filmsenteret.

Åpenhet og rapportering

Alle ansatte skal etterleve de etiske retningslinjene ved Nordnorsk Filmsenter. Vi skal behandle hverandre med gjensidig respekt og ivareta et helsefremmende

arbeidsmiljø. For å bygge tillit til vår virksomhet og motvirke klanderverdig adferd og kultur, skal Nordnorsk Filmsenter vise åpenhet, internt og eksternt. Samarbeidspartnere og brukere av våre tjenester skal oppleve oss som tilgjengelige, tydelige, interesserte og rettferdige. Brukere av våre tjenester skal oppleve trygghet i sin kontakt med oss. Vi diskuterer ikke prosjekt eller virksomheter med andre enn dem det gjelder.

Ressursbruk

Ansatte ved Nordnorsk Filmsenter plikter å bruke arbeidsgivers ressurser på mest mulig økonomisk og rasjonelt vis.

Habilitet

Nordnorsk Filmsenter forholder seg til Forvaltningsloven med hensyn til habilitet.

- Ansatte skal være kjent med den og ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.
- Ansatte skal ikke motta gaver, ytelser eller fordeler som er egnet til å påvirke deres tjenestehandlinger.
- Ansatte skal aldri benytte sin stilling til å skaffe seg selv eller andre uberettigede fordeler.
- Ansatte skal ikke som en del av sin tjenesteutøvelse gi gaver, ytelser eller fordeler som er ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger.
- Ansatte plikter å melde fra om bistillinger, verv og annet lønnet arbeid.

Behandling av søknader om tilskuddsmidler

Habilitet for filmsenterets ansatte

Dersom filmkonsulenten er inhabil i behandlingen av en søknad i en runde, må det kalles inn en settekonsulent som vurderer den aktuelle søknaden det gjelder. Det må i tillegg foretas en vurdering av hvorvidt hele den aktuelle søknadsrunden skal overlates til settekonsulenten.

Dersom filmkonsulenten er inhabil, fungerer daglig leder som konsulent i behandling av søknader om utviklingstilskudd.

Dersom øvrige ansatte ved filmsenteret er inhabile knyttet til personer eller selskaper, skal vedkommende ikke delta i behandling av noen form for søknadsbehandling tilknyttet disse. Om daglig leder er inhabil må søknaden (ved produksjonssøknader hele søknadsrunden) oversendes til en settekonsulent.

Regler for styret i behandling av søknader om tilskudd til filmprosjekt:

I innkalling til styremøter som inkluderer søknadsbehandling må styremedlemmene vurdere sin habilitet opp mot innkomne søknader i den aktuelle runden.

Dersom et styremedlem er knyttet til én av søknadene, er vedkommende forpliktet til å varsle om dette, og er inhabil i vurderingen også av de øvrige søknadene i samme runde. Styremedlemmet deltar dermed ikke i styrets behandling av den aktuelle søknadsrunden.

Dersom det kommer klager på søknader fra en runde, er styremedlemmer som var inhabile i behandlingen av den aktuelle søknadsrunden også inhabile i klagebehandlingen.

Vedlegg:

Forvaltningsloven

§ 6. (habilitetskrav).

En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;
- c) når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;
- e) når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for
 1. et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken, eller
 2. et selskap som er part i saken. Dette gjelder likevel ikke for person som utfører tjeneste eller arbeid for et selskap som er fullt ut offentlig eid og dette selskapet, alene eller sammen med andre tilsvarende selskaper eller det offentlige, fullt ut eier selskapet som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke vil kunne påvirke hans standpunkt og verken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete.

Rekkevidden av annet og fjerde ledd kan fastlegges nærmere ved forskrifter som gis av Kongen.

§ 7. (foreløpig avgjørelse).

Uansett om en tjenestemann er ugild, kan han behandle eller treffe foreløpig avgjørelse i en sak dersom utsettelse ikke kan skje uten vesentlig ulempe eller skadevirkning.

§ 8. (avgjørelse av habilitetsspørsmålet).

Tjenestemannen avgjør selv om han er ugild. Dersom en part krever det og det kan gjøres uten vesentlig tidsspille, eller tjenestemannen ellers selv finner grunn til det, skal han forelegge spørsmålet for sin nærmeste overordnede til avgjørelse.

I kollegiale organ treffes avgjørelsen av organet selv, uten at vedkommende medlem deltar. Dersom det i en og samme sak oppstår spørsmål om ugildhet for flere medlemmer, kan ingen av dem delta ved avgjørelsen av sin egen eller et annet medlems habilitet, med mindre organet ellers ikke ville være vedtaksført i spørsmålet. I sistnevnte tilfelle skal alle møtende medlemmer delta.

Medlem skal i god tid si fra om forhold som gjør eller kan gjøre ham ugild. Før spørsmålet avgjøres, bør varamann eller annen stedfortreder innkalles til å møte og delta ved avgjørelsen dersom det kan gjøres uten vesentlig tidsspille eller kostnad.

§ 9.(oppnevning av stedfortreder).

Når en tjenestemann er ugild, skal om nødvendig oppnevnes eller velges stedfortreder for vedkommende.