

Etiske retningslinjer for Dyrøy kommune – Ansatte og folkevalgte



Vedtatt av kommunestyret 08.12.22 sak 83/22

Innledning

Kjære medarbeider og folkevalgt i Dyrøy kommune!

Vi ønsker å skape bevissthet rundt våre etiske problemstillinger. Våre holdninger og handlinger påvirker innbyggernes tillit til kommunen, og vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer. En åpen kultur for å samtale om etiske spørsmål er nødvendig for å utvikle et godt etisk og faglig skjønn. Vi legger våre verdier FIN: Faglig dyktig, Imøtekommen og Nyskapende til grunn for vårt arbeid, samtidig som respekt og åpenhet skal gjenspeile seg i vårt praktiske arbeid med etikk.

Formål

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere felles standard for folkevalgte og ansatte i Dyrøy kommune. De gjelder også for vikarer og andre innleide ressurser som utfører oppgaver i forbindelse med tjenesteleveranser eller støttetjenester for Dyrøy kommune.

Sammen med kommuneloven og kommunens visjon og verdier, skal etiske retningslinjer bidra til at kommunen har en effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning.

Systematisk etikkarbeid handler om å gjøre folkevalgte og ansatte bedre i stand til å håndtere og vurdere hva som er rett og galt, å skape bevissthet og å gjøre folkevalgte og ansatte trygge på å håndtere etiske dilemmaer i sitt arbeid for kommunen.

1. Generelt

Vi utfører våre oppgaver og opptrer utad på en etisk forsvarlig måte. Vi arbeider for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi utfører våre oppgaver og opptrer på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

Det skal være åpenhet og innsyn, slik at allmenheten kan gjøre seg kjent med Dyrøy kommunes virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig.

2. FNs bærekraftsmål

Vi støtter aktivt opp om en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. Dette handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Vi fremmer samhandling, læring og delingskultur, utnytter handlingsrommet og tilrettelegger for nye og bærekraftige løsninger.

3. Møte med innbyggere og brukere

Vi er imøtekomne og møter innbyggere og brukere med respekt for det enkelte menneskets egenverd og liv. Vi plikter å sette oss inn i og følge gjeldende rettsregler, etiske retningslinjer og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi legger faglig kunnskap og faglig skjønn til grunn i vår rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Vi blander ikke egne og brukeres private interesser og økonomiske midler.

4. Habilitet

Vi forholder oss lojalt til de politiske og administrative vedtak som treffes, og overholder de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi tar aktivt avstand fra og bekjemper uetiske handlinger.

Vi er upartiske og unngår å komme i situasjoner som kan medføre interessekonflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Vi tar ikke del i saker der vi selv eller nærstående har personlige eller økonomiske interesser.

Den enkelte har ansvar for å vurdere egen habilitet før vi behandler en sak eller treffer avgjørelser. Ved tvil skal dette tas opp med overordnede.

5. Personlige interesser

Det er ikke tillatt for kommunens ansatte og folkevalgte å utnytte arbeidsforholdet/tillitsvervet til egen eller andres private vinning.

Kommunens ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med overordnede.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- 1) Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- 2) Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- 3) Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- 4) Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- 5) Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

6. Gaver og representasjon

Vi mottar ikke personlige fordeler av noen art til oss selv eller andre. Slike fordeler kan være gaver, provisjoner, tjenester eller ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser eller ytelser som kan påvirke våre handlinger på vegne av kommunen.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, og som gis til vanlige anledninger og høytider. Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler. Ved tilbud om personlige fordeler som har et omfang utover dette, skal dette tas opp med overordnede. Mottatte fordeler skal returneres gaver.

Representasjon, turer, bevertning og utgiftsdekning skal være moderate og ikke av en slik art eller størrelse at den kan påvirke beslutningsprosesser. Overordnede skal informeres.

7. Ytringsfrihet og rett til å varsle

Ansatte har ytringsfrihet og rett til å delta i den offentlige debatt som privatperson. Det er den enkelte ansattes ansvar at ytringen ikke kommer i konflikt med lojalitets- og taushetsplikten. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Det er kommunens ledelse, eller den ledelsen gir slik myndighet, som kan uttale seg på kommunens vegne.

Det vises for øvrig til kommunens informasjonsplan.

Ansatte har rett og plikt til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsling skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder eller leders overordnede. Varsling kan også skje til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet. Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte som varsler. Dyrøy kommune har egne varslingsrutiner og bruker Compilo som verktøy.

8. Kommunens ressurser

Vi er bevisste på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Vi tar vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og misbruker eller sløser ikke med kommunens midler. Vi drar ikke personlige fordeler av kommunens ressurser, verken tid, økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

9. Arbeidsmiljø

Vi tar ansvar og fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Det er alles ansvar å medvirke til dette.

Vi skaper helsefremmende arbeidsplasser ved å bidra til arbeidsglede og jobbengasjement.

Vi tar aktivt avstand fra diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering, herunder seksuell trakassering.

Vi har en bevisst holdning mot slik uønsket adferd og vi tar ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

10. Personlig ansvar

Vi har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Ved tvilstilfeller skal vi ta dette opp med nærmeste leder, folkevalgte med sin gruppeleder eller ordfører.

Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Ledere i Dyrøy kommune har et ansvar overfor ansatte i sin virksomhet å systematisk følge opp etikkarbeidet og etterlevelse av etiske retningslinjer. Med ansvaret følger det å fremheve gode eksempler på god praktisering av retningslinjene, men også å reagere ved brudd på disse.

11. Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller i strid med kommunens øvrige reglement. Eventuelle konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.

12. Test

Bruk av etikkhjulet er en systematisk måte å gjennomgå våre handlingsalternativer på og kan hjelpe oss å fange opp viktige beslutningshensyn som kan være viktig å tenke igjennom før man bestemmer seg, og i etterkant kan begrunne valgene vi tar. Dette handler om praktisk etikk. Øvelsen kan benyttes i personalmøter for trening og å sette fokus.



Figur 1 - KS læring "Det etiske navigasjonshjulet"

Gjør en vurdering av punktene under:

Jus: Handler om man har lov til å si ja ifølge loven til et eventuelt tilbud.

Identitet: Her handler det om verdiene som bedriften står for, og eventuelt profesjonen som aktøren tilhører.

Moral: Handler om den enkeltes oppfatning av hva som er rett eller galt.

Omdømme: Handler om hvilke konsekvenser det vil få for bedriftens troverdighet og hvordan de oppfattes i samfunnet.

Økonomi: Kan handle om bedriftens økonomi, og direktørens personlige økonomi. Vil det lønne seg for bedriften?

Etikk: Vil det la seg begrunne?