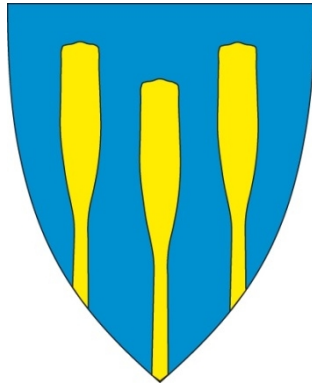


Etiske retningslinjer for Herøy kommune.



Åpen, redelig og rettferdig

Gjelder for alle ansatte og folkevalgte i Herøy kommune

(Vedtatt av kommunestyret 22. februar 2022)

Innhold

1. Formål	3
1.1. Ansvar	3
1.2. Hensynet til innbyggerne	3
1.3. Hensynet til kommunens omdømme	3
1.4. Hensynet til kolleger og arbeidsmiljø	3
2. Åpenhet	4
2.1. Ytringsfrihet	4
2.1.1 Sosiale medier (Facebook, Twitter og lignende)	4
2.2. Habilitet/interessekonflikt	5
2.3. Varsling ved kritikkverdige forhold	5
3. Redelighet	6
3.1. Lojalitet	6
3.2. Fortrolige opplysninger	6
3.3. Mottak av gaver	6
3.4. Kommunens ressurser og eiendeler	7
4. Overtredelser/sanksjoner	7
5. Lovverk	7
Vedlegg: Varslingsplakaten	7

1. Formål

Formålet med Herøy kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk standard for alle ansatte og folkevalgte i Herøy kommune. Etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Hensikten med disse generelle etiske retningslinjene er at alle skal være bevisste på dette. De etiske retningslinjene er av overordnet karakter, og ikke detaljerte regler. De er ment å være generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte. Etiske retningslinjer skal bidra til å bevisstgjøre og avklare rett og galt i gitte situasjoner, slik at ansatte og politikere opptrer på en måte som ivaretar kommunens omdømme, verdier og regelverk. Ansatte og folkevalgte skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdier og politiske vedtak. Det skal opptres på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

1.1. Ansvar

Retningslinjene gjelder for alle ansatte og folkevalgte i kommunen. Alle skal gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene og følge disse på best mulig måte. Som medarbeider og forvalter av samfunnets fellesmidler, skal den enkelte være bevisst på at hun/han danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Det stilles høye krav til den enkeltes etiske holdninger i sin virksomhet for Herøy kommune.

1.2. Hensynet til innbyggerne

Både som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter forvaltningen – og dermed den enkelte ansatte og politisk valgte representant å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

1.3. Hensynet til kommunens omdømme

Den enkelte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Alle ansatte, uavhengig av type tjeneste/stilling, plikter å gjøre seg kjent med hvilke bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for sin stilling, og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene på beste måte.

1.4. Hensynet til kolleger og arbeidsmiljø

Det skal vises respekt for kollegers arbeid, og alle skal møte hverandre på en inkluderende og respektfull måte. Dette gjelder både innenfor eget arbeidssted, men også på tvers av tjenesteområder og på den politiske arenaen. Dersom du er kritisk til noe som angår en kollega eller leder, skal du ta det direkte med personen, og unngå at det blir baksnakking.

Den enkelte har ansvar for å bidra til gjensidig samarbeid og gjensidig respekt for hverandre. Konflikter må tas på alvor og forsøkes løst på lavest mulig nivå. alle har ansvar for å ta opp kritikkverdige forhold og bidra til en god ytringskultur.

Mobbing eller trakassering av kolleger skal ikke forekomme. Alle ansatte har et ansvar for å gripe inn, eller gi beskjed til nærmeste leder, dersom de oppdager at kolleger blir mobbet på arbeidsplassen. I alle sammenhenger både internt og eksternt forventes det at alle opptrer slik at vi fremmer likestilling og likeverd. Videre sørger alle for at ingen blir utsatt for urimelig eller ulovlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, religion, politisk oppfatning, etnisitet, kultur, hudfarge, nasjonal opprinnelse, funksjonsevne, helsesituasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, samlivsform eller alder.

2. Åpenhet

Åpenhet skal prege alle ledd i Herøy kommune. Selv om opplysninger etter loven kan unndras offentligheten, er det ikke dermed gitt at de skal hemmeligholdes.

2.1. Ytringsfrihet

Ansatte kan komme med personlige ytringer angående kritikkverdige forhold, men dette bør først varsles i henhold til interne varslingsrutiner før de eventuelt gjøres kjent for allmennheten. Ved uttalelser, fra andre enn de med uttalelsesrett på kommunens vegne, skal det understrekes at dette er personlige ytringer. Kommunal tittel, e-post, telefon og brev skal ikke benyttes. Det er viktig å ha et bevisst forhold til hvem, hva, hvor og hvordan man omtaler noen, også på sosiale medier.

2.1.1 Sosiale medier (Facebook, Twitter og lignende)

Som ansatt i Herøy kommune bidrar du til hvordan innbyggerne oppfatter kommunen og våre tjenesteområder. Som arbeidsgiver ønsker Herøy kommune at du er tydelig overfor omgivelsene, om at du deltar i sosiale medier som privatperson og ikke som representant for kommunen. Vi skaper omdømmet vårt sammen og alle er med og påvirker dette.

Noen huskereglar:

- Tenk gjennom hvilken rolle du har på sosiale medier. Privat og profesjonell rolle kobles lett sammen – så vær bevisst på at selv om du ytrer deg som privatperson kan dette oppfattes som Herøy kommunes ytring. Jo mer profilert rolle du har i organisasjonen jo tettere er koblingen.
- Vurder nøye om du som privatperson skal ha kontakt med elever/brukere/pårørende eller leverandører i sosiale medier. Selv om du i utgangspunktet synes det er greit å skille mellom rollene, kan dette over tid føre til situasjoner som kan oppleves som problematisk for begge parter.

- Vær gjerne aktiv i faglige diskusjoner, fortell hvor du jobber når det relevant.
- Husk at taushetsplikten og kommunens etiske retningslinjer også gjelder i sosiale medier.
- Henvendelser direkte til Herøy kommune, eller en av fagenhetene, skal besvares av administrator for kommunens profiler, ikke av enkeltpersoner ansatt i kommunen.

2.2. Habilitet/interessekonflikt

Ansatte og folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser skal ikke blandes. En må unngå konflikter mellom egne og kommunens interesser. Derfor må ingen delta i eller søke å påvirke saker hvor det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tillit til den enkeltes uavhengighet eller partiskhet. Slike forhold gjelder når en selv, eller noen som står en nær, har direkte eller indirekte interesse i en sak. Med nærstående menes både familiære og sosiale forbindelser i og utenfor organisasjonen/kommunen.

Eksempler på mulige interessekonflikter:

- Egne forretningsforhold man er deltakende i Herøysamfunnet.
- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver.
- Lønnet bi-verv som kan påvirke ansattes arbeid i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjoner eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller i lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære eller andre nære sosiale forbindelser.

2.2.3 Personlige fordeler

Ingen må utnytte sin posisjon i kommunen/organisasjonen for å oppnå fordeler som handler om eksempelvis økonomi, opplysninger, gaver eller oppnå seksuelle relasjoner som følge av sin stilling eller posisjon i kommunen.

Seksuell trakassering og kjøp av seksuelle tjenester er straffbart etter norsk lov, og strider imot kommunens verdier.

2.3. Varsling ved kritikkverdige forhold

Arbeidstakere har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold i Herøy kommune. Det kan også være saker som er uetiske, lovstridige eller som kan true liv eller helse. Dersom det er hensiktsmessig for saken tas kritikkverdige forhold opp via tjenestevei. Dersom nærmeste leder viser motvilje til å ta saken videre, kan den ansatte henvende seg til nærmeste overordnede for sin egen leder, eller til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Ansatte melder avvik i henhold til varslingsprosedyrene. (Varslingsplakaten)

3. Redelighet

Redelighet betyr at ansatte opptrer åpent, ærlig og rettskaffent i møte med befolkningen, brukere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve at informasjonen kommunen gir muntlig og skriftlig, inneholder korrekte og relevante opplysninger. Redelighet er en forutsetning for tillit og godt omdømme.

3.1. Lojalitet

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. 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.

Ansatte plikter å overholde lover og retningslinjer som gjelder for Herøy kommunes virksomhet, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Ansatte skal forholde seg lojalt til vedtak og avgjørelser, men dette medfører ingen plikt om å følge pålegg om å gjøre noe uetisk eller ulovlig.

3.2. Fortrolige opplysninger

Alle saksopplysninger skal behandles etter Offentlighetsloven. Samtlige ansatte og folkevalgte i kommunen er lovpålagt taushetsplikt etter Forvaltningslovens bestemmelser § 13. Enkelte stillinger har i tillegg en utvidet taushetsplikt etter særlovgivning for sitt fag. Enhver bruk av personopplysninger skal sikres på en sånn måte at enkeltpersoner ikke blir skadelidende. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet og politikerperioden har opphørt. Taushetsplikten omfatter også opplysninger om brukere, kollegaer og ledere. Taushetsplikt betyr at du ikke skal videreformidle opplysninger om noens personlige forhold, heller ikke i fortrolighet. Husk at din taushetsplikt ikke oppheves selv om din kollega også har taushetsplikt. Er du i tvil om opplysningen er taushetsbelagt skal du la være å gjengi den. Dette gjelder både i forhold til personer utenfor kommunen og ansatte. Taushetsplikten skal praktiseres etter prinsippet om «behov for å vite». Hvis din kollega ikke trenger opplysningen for å kunne gjøre jobben sin, skal du heller ikke gi slik informasjon.

3.3. Mottak av gaver

Ansatte og folkevalgte skal ikke utnytte sin stilling/posisjon til å oppnå personlige fordeler eller gaver av en slik art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder både for seg selv, og for sine kollegaer. Gaver av ubetydelig verdi, for eksempel blomster, konfekt m.m. er unntatt bestemmelsen. Nærmeste leder avgjør i tvilstilfeller hva som er «ubetydelig verdi».

3.4. Kommunens ressurser og eiendeler

Alle ansatte skal ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomisk rasjonelle måten, og medvirke til at ressursene ikke misbrukes eller sløses, herunder også tidsressurser. Kommunens utstyr skal ikke nyttes av ansatte til noen form for privat inntektsgivende virksomhet. Den enkeltes arbeidsavtale skal overholdes. Ansatte kan ikke utføre annet lønnet arbeid utenfor virksomheten av et slikt omfang som kan gå utover vedkommende sin arbeidsavtale med kommunen. Ved slike tilfeller skal nærmeste overordnede kontaktes.

Eksempler på mislighold av kommunens ressurser:

- Nedlastning av pornografisk materiale på kommunens utstyr.
- Bruk av kommunalt utstyr til handlinger som kan oppfattes som uetiske.
- Misbruk av betalt arbeidstid; for eksempel privat bruk av kommunens mobiltelefon eller unødvendig surfing på nett
- Bevisst overforbruk av overtid, ordninger for reisegodtgjøring eller andre goder.

4. Overtredelser/sanksjoner

Brudd på etiske retningslinjer kan være å betrakte som brudd på arbeidsavtalen og kan bli møtt med tjenestemessige reaksjoner og medføre konsekvenser for arbeidsforholdet..

5. Lovverk

Forvaltningsloven
Arbeidsmiljøloven
Offentlighetsloven
Straffeloven

Vedlegg: Varslingsplakaten