

Etiske retningslinjer

For folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune

Vedtatt av kommunestyret den 25.03.14

Justering vedtatt av kommunestyret den 19.12.16, 25.11.19, 28.11.22 og 19.06.2023

Innholdsfortegnelse

Innledning

Modig

Inkluderende

Åpen

Redelighet

Habilitet og rolleklarhet

Bistilling – annet arbeid

Gaver og personlige fordeler

Kritikkverdige forhold

Fortrolige opplysninger/informasjon

Bruk av sosiale medier

Mobbing, trakassering og diskriminering

Innledning

Karmøy kommunes oppgave er å arbeide for fellesskapets beste og kommunen er i dette arbeidet avhengig av et godt omdømme og samfunnets tillit. Som forvaltere av samfunnets felles goder stilles det spesielt høye krav til de folkevalgte og ansattes holdninger og opptreden i kommunal tjeneste og kommunale verv.

De etiske retningslinjene beskriver verdier, prinsipper og retning for høy etisk praksis. Folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene. Dette innebærer: aktiv refleksjon over egen praksis, ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis som kan sette Karmøy kommune og tjenestene i et dårlig lys. Den enkelte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte slik at en ikke skader Karmøy kommunes omdømme. Ledere har et særskilt ansvar for rutiner og prosesser som sikrer at kommunens etiske standard blir fulgt.

Folkevalgte og ledere er rollemodeller. Dette innebærer et spesielt ansvar for å bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, samt legge til rette for en bedrifts-kultur hvor etisk refleksjon blir ivaretatt. Folkevalgte i Karmøy har også en rolle som arbeidsgiverrepresentant, og må være bevisst sin rolle som leder for ansatte i kommunen.

Kommunen skal, gjennom arbeidsgiverpolitikken, bidra til kompetanseheving og fokus på etiske holdninger og handlinger. Kommunens verdier modig, inkluderende og åpen er rettesnorer for vurderinger og valg.

Modig

Vi er en organisasjon som bygger på demokratiske verdier, hvor vi tåler å bli utfordret og vi tør tenke nytt. Vi tenker langsiktig og våger å prioritere. Hver og en av oss har et personlig ansvar for å sette søkelys på forhold som er problematiske, og å undersøke muligheter for forbedring og utvikling. Ytringsfrihet står sentralt hos oss.

Inkluderende

Vi ivaretar mangfoldet i vår organisasjon, og jobber aktivt med å inkludere mennesker med ulike bakgrunn, egenskaper og erfaringer. Vi arbeider for at alle får muligheten til å utvikle sine evner og benytte sine muligheter. Vi ser hverandre som en del av fellesskapet. Sammen tar vi vare på hverandre.

Åpen

Vi er en organisasjon hvor åpenhet skal prege alle ledd. Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet. Informasjon skal være lett tilgjengelig, og vi jobber for at beslutningsprosesser skal være både forutsigbare og gjennomsiktede. Gjennom åpenhet skaper vi tillit til vårt arbeid.

Redelighet

Redelighet betyr at ansatte og folkevalgte opptrer åpent, respektfullt, ærlig og rettskaffent i møte med befolkning, brukere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve at informasjonen kommunen gir muntlig og skriftlig, inneholder korrekte og relevante opplysninger. Alle ansatte kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsfelt, så lenge disse ikke er omfattet av lovbestemt taushet.

Ansatte og folkevalgte skal overholde lover og forskrifter, samt retningslinjer som gjelder for Karmøy kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg til de vedtak som er truffet gitt at disse er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer. Det er ikke lojalt mot Karmøy kommune å bidra til å skjule kritikkverdige forhold.

Habilitet og rolleklarhet

Ansatte og folkevalgte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling, samt unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og tre til side når saken krever det. Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interesse-konflikter eller påstander om dette, skal unngås. Det vises det til habilitetsreglene i forvaltningsloven § 6.

Eksempler på mulige interessekonflikter kan være

- forretningsmessige forhold til firma, tidligere arbeidsgivere eller arbeidskolleger, lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen
- engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen
- personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt til kommunens virksomhet
- familiære og andre nære sosiale forbindelser som kan skape en interessekonflikt

For å sikre åpenhet rundt ansatte og folkevalgtes habilitet oppfordres folkevalgte og ansatte i sentrale administrative stillinger å registrere sine styreverv, økonomiske interesser med mer, i Styrevervregisteret i KS.

Bistilling – annet arbeid

Ansatte plikter å underrette arbeidsgiver om bistillinger eller bierverv. Arbeid utenfor kommunen skal ikke gå utover vedkommendes arbeid i kommunen og heller ikke føre til at den ansatte kommer i uheldige dobbeltroller eller habilitetsproblemer. Det vises for øvrig til kommunens vedtatte arbeidsreglement.

Gaver og personlige fordeler

Ansatte og folkevalgte skal ikke motta gaver eller andre personlige fordeler, (verken på vegne av seg selv eller andre) som kan påvirke ens handlinger og/eller beslutninger i arbeidet. Gaver av lav verdi som blomster, konfekt og lignende omfattes ikke av retningslinjene. I tvilstilfeller skal ansatte konferere med overordnet leder. Folkevalgte konfererer med ordføreren. Ikke-akseptable gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens retningslinjer om dette.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av oppmerksomhet må imidlertid begrenses slik at den ikke påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Reise- og oppholdsutgifter i faglig sammenheng dekkes av kommunen, eventuell annen offentlig instans. Unntak fra dette prinsippet avklares med hhv nærmeste leder/ kommunedirektør eller ordfører. Ansatte og folkevalgte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av private bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune skal ikke benytte kommunen eller kommunens navn for å oppnå bedre betalings-/leveringsbetingelser ved personlige kjøp. Kollektivt framforhandlede personrabatter er å anse som en del av kommunens personalpolitikk.

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune skal ikke benytte kommunens arbeidskraft, kjøretøyer eller annet teknisk utstyr utenfor kommunens virkeområde, i hensikt å skaffe seg selv eller andre ekstra inntekter/vinninger. Dette er ikke til hinder for at kommunen ved enkelte anledninger kan bistå frivillige lag/foreninger med arbeidsinnsats, men slik at arbeidsinnsatsen skal godkjennes av etatsjef.

Kritikkverdige forhold

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Ansatte i Karmøy kommune skal oppleve at det er ønskelig og trygt å si fra om bekymringer og kritikkverdige forhold. Negative sanksjoner overfor den som varsler er uakseptable og i strid med arbeidsmiljøloven. Det vises for øvrig til vedtatte retningslinjer for varsling i Karmøy kommune.

Fortrolige opplysninger/informasjon

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune må behandle fortrolige opplysninger i samsvar med bestemmelser om taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet sitt verv/sluttet i stilling i kommunen. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med arbeid, må behandles respektfullt og ikke brukes til personlig vinning eller til skade for andre. All informasjon som gis i forbindelse med virksomheten i kommunen skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

Bruk av sosiale medier

Ansatte og folkevalgte i Karmøy kommune har en grunnlovfestet rett til å ytre seg fritt. Ytringsfriheten kan imidlertid være begrenset av f.eks. taushetsplikt. For å bidra til en opplyst offentlig debatt er det verdifullt at ansatte bidrar med sine kunnskaper og erfaringer i sosiale medier. For folkevalgte vil bruken av sosiale medier være en naturlig del av kommunikasjonen med innbyggerne. Folkevalgte og ansatte er viktige bidragsyttere til å bygge tillit, samt til å styrke kommunens omdømme.

Høflighet, saklighet og ansvarlighet er en selvfølge, og omtale av andre mennesker krever spesiell varsomhet. Hatefulle ytringer og sjikanerende karakteristikker av enkeltpersoner skal ikke forekomme fra hverken ansatte eller folkevalgte. Man skal også være seg bevisst at dersom man «liker» slike ytringer fra andre, så signaliserer man også støtte til dem.

Vær åpen om din rolle i Karmøy kommune. Grensen mellom når du opptrer som privatperson og folkevalgt/ansatt kan være vanskelig å oppfatte av andre. Ansatte må ta stilling til om det er etisk forsvarlig å ha kontakt med elever, pårørende, tjenestemottakere eller leverandører på sosiale medier.

Mobbing, trakassering og diskriminering

I Karmøy kommune har vi null toleranser for mobbing, trakassering og diskriminering. Ansatte og folkevalgte har alle en forpliktelse til å forebygge og bekjempe mobbing, trakassering og diskriminering. En som føler seg utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering må tas på alvor, og virksomheten må gjøre undersøkelser og forsøke å løse situasjonen. Karmøy kommune har i dag overordnede prosedyrer som omhandler mobbing og trakassering som skal følges for å forebygge og håndtere situasjoner som oppstår på arbeidsplassen. Digital mobbing eller nettmobbing skal tas like alvorlig som direkte mobbing.