



Vedlegg 1.

Etiske retningslinjer med justeringer ihht. anbefalinger fra arbeidsgruppen og som ble politisk vedtatt i kommunestyremøtet 28. november, 2022, sak 106/22,

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 og 28.11.22

Innhold

Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Karmøy kommune	1
Innledning.....	2
Åpenhet.....	2
Redelighet	2
Habilitet og rolleklarhet.....	3
Bistilling – annet arbeid	3
Gaver og personlige fordeler	3
Kritikkverdige forhold	4
Fortrolige opplysninger/informasjon	4
Bruk av sosiale medier.....	4
Mobbing, trakassering og diskriminering	5

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 fellesgoder 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. Kommunen skal, gjennom arbeidsgiverpolitikken, bidra til kompetanseheving og fokus på etiske holdninger og handlinger.

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 ivarettatt. Folkevalgte i Karmøy har også en rolle som arbeidsgiverrepresentant, og må være bevisst sin rolle som leder for ansatte i kommunen.

Åpenhet

Åpenhet skal prege alle ledd i Karmøy kommune. Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet. Innsyn i kommunens dokumenter reguleres av offentlighetsloven, forvaltningsloven, kommuneloven og arkivloven. Meroffentlighet skal konkret vurderes der lovverket gir mulighet for dette.

Redelighet

Redelighet betyr at folkevalgte og ansatte 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.

Folkevalgte og ansatte 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. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt og sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.

Habilitet og rolleklarhet

Folkevalgte og ansatte 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 og tre til side når saken krever det. Dobbeltrøller og rollekombinasjoner som kan føre til interesse-konflikter eller påstander om dette, skal unngås. For folkevalgte 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 medarbeider 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 dobbelttrøller eller habilitetsproblemer.

Det vises for øvrig til kommunens vedtatte arbeidsreglement.

Gaver og personlige fordeler

Folkevalgte og ansatte 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/ rådmann eller ordfører. Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av private bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

Medarbeidere 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.

Medarbeidere 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 vedkommende etatsjef.

Kritikkverdige forhold

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold. Kritikkverdige forhold kan være brudd på lov eller regelverk, uforsvarlig saks-/klientbehandling, mobbing eller annen kritikkverdig adferd.

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 arbeidsmiljøloven § 2-4 og vedtatte retningslinjer for varsling i Karmøy kommune.

Fortrolige opplysninger/informasjon

Folkevalgte og medarbeidere i Karmøy kommune må behandle fortrolige opplysninger i samsvar med forvaltningslovens 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.

Ansatte og folkevalgte oppfordres til å være aktive på sosiale medier. 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.

Ansatte og folkevalgte vil være representanter for Karmøy kommune – også når de ikke er i rollen som ansatt eller folkevalgt. Som ambassadører for kommunen er både ansatte og folkevalgte viktige bidragsytere til å bygge tillit, samt til å styrke kommunens omdømme.

Ytringer på sosiale medier handler først og fremst om å bruke sunn fornuft - og en løpende refleksjon om hvordan budskapet vil kunne oppfattes av andre. 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 - og presiser at du uttaler deg som privatperson dersom det oppstår tvil om dette. 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 brukere eller leverandører på sosiale medier.

Alle innlegg på sosiale medier er å betrakte som offentlige og tilgjengelige for alle – og ytringer blir liggende i lang tid og er vanskelige å slette.

Mobbing, trakassering og diskriminering

I Karmøy kommune har vi null toleranser for mobbing, trakassering og diskriminering. Ansatte, ledere 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.