



SKIPTVET KOMMUNE

Klart vi kan!

Kvalitet – Engasjement - Samspill

Etiske retningslinjer
gjeldende for
politikere, ansatte og oppdragstakere
i
Skiptvet kommune

Vedtatt av kommunestyret i sak 25/040

§ 1 Formål

De etiske retningslinjene gjelder for alle ansatte, oppdragstakere, folkevalgte og andre som opptre på kommunens vegne. Videre i dokumentet blir disse benevnt som *representanter*.

Det er et mål for Skiptvet kommune å ha et godt omdømme hvor innbyggere og andre aktører har sterk tillit til kommunen som tjenesteyter, forvaltningsorgan og arbeidsgiver. Representantene bidrar gjennom sin adferd til å bygge et godt omdømme.

God og miljømessig forvaltning av ressursene og effektiv bruk av arbeidstiden skal prege den kommunale virksomheten.

Representantene er til for Skiptvet sin befolkning og skal arbeide til beste for alle innbyggerne. **"Klart vi kan"** er ikke bare et slagord, men en visjon som skal ligge til grunn i alt arbeide vi gjør.

§ 2 Etikk

Skiptvet kommune legger vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Det tas avstand fra diskriminering, mobbing og seksuell trakassering.

§ 2-1 Etisk ansvar og lojalitet

Alle har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger. Vi plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet, og vedtak som er truffet.

Vi skal være bevisst på at kommunens praksis danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Vi skal derfor ta avstand fra, og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

- Kommunen stiller krav til opptreden og handlemåte slik at vår rettskaffenhet og pålitelighet ikke skal kunne trekkes i tvil.
- Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd.
- Enhver skal informere og søke råd hos nærmeste leder i saker som kan ha innvirkning på kommunens anseelse og den tillit innbyggerne har til kommunen i ulike sammenhenger.
- Det må være lojalitet mot målene for kommunens virksomhet og vedtak som blir fattet følges opp.
- Uttalelse til media skjer fortrinnsvis gjennom ordfører, kommunedirektør eller leder for tjenesteområde, men kan også gis av person som har fått fullmakt av en av disse til å representere kommunens synspunkt i saken.

I forhold til media kan ansatte dessuten oppfattes som representant for Skiptvet kommune innenfor det område en representerer. Den enkelte ansatte bes utvise varsomhet med å uttale seg offentlig om egen arbeidsplass, avdeling, virksomhet eller lignende fordi i slike tilfelle skal nærmeste leder, tillitsvalgt og/eller verneombud benyttes. Dette begrenser ikke den enkeltes rett til å ytre seg.

- Sosiale medier: Alle har et særlig ansvar i å utvise ansvarlighet på sosiale medier. «Kan dine uttalelser skade kommunens omdømme?»
- Enhver skal opptre med respekt både overfor kollegaer, brukere og innbyggere.

§ 2.2 Ytringsfrihet

Skiptvet kommune legger ytringsfrihetskommisjonens to plakater til grunn om ytringsfrihet

Ni bud om ytringsvett for arbeidstakere

1. Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb.
2. Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige.
3. Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg.
4. Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.
5. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar.
6. Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten.
7. Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten.
8. Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.
9. Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem.

Ni bud om ytringsvett for ledere

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres ytringsfrihet.
2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.
3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstakerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.
4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingsaker eller unødige konflikter.
5. Du skal respektere at arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ords kifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.
6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter.
7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.

8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstakere som står i et krevende offentlig ordskifte.
9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier.

§ 3 Habilitet

§ 3-1 Gaver, oppmerksomhet m.v.

I sitt virke skal kommunens representanter unngå fordeler av en art som gir personlig vinning, eller kan være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, konfekt, blomster og lignende, samt mindre oppmerksomheter i forbindelse med høytider.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler som for eksempel tilbud om reiser, eller personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester som vedkommende tilbys i egenskap av sin stilling.

Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, eller man er i tvil om gaven går ut over retningslinjene, skal nærmeste leder, eventuelt kommunedirektør, kontaktes.

Gaver til et område eller avdeling/ virksomhet innen kommunen, regnes ikke som personlig gave etter dette reglement, men også her må gaver mottas med aktsomhet.

Gjestfrihet og representasjon er en naturlig del av samarbeidsforhold og informasjonsutveksling.

Med mindre gaven er av ubetydelig verdi, plikter representanter for Skiptvet kommune å gi avkall på gaver og testamentariske gaver fra brukerne av kommunens tjenester, selv om gaven ikke kan påvirke tjenesteytelsen.

§ 3-2 Interessekonflikter

Kommunen ønsker en bevissthet på 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, drøftes dette med nærmeste leder, eventuelt kommunedirektøren.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver 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 representant kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

§ 3-3 Opplysningsplikt

- Ansatte skal skriftlig opplyse nærmeste leder om annet lønnet arbeid og journalføres i elektronisk personalmappe.

- Næringsvirksomhet som ansatte selv eier/ driver eller er engasjert i, skal opplyses skriftlig til nærmeste leder og journalføres i elektronisk personalmappe.

Dersom dette kan være av et slikt omfang at det kan gå ut over vedkommendes arbeidsutøvelse i kommunen, vil det være grunnlag for at nærmeste leder kan ta dette opp til drøfting og vurdering.

Opplysningsplikten gjelder også bistillinger og bierverv ansatte har eller senere påtar seg, samt næringsvirksomhet som kan medføre inhabilitet etter forvaltningslovens kap. 2.

§ 4 Kommunale innkjøp

Ved kommunale innkjøp gjelder bestemmelser i innkjøpsrutinene i tillegg til de etiske retningslinjene.

Ansatte kan ikke benytte kommunalt fremforhandlede rabattavtaler til private innkjøp.

§ 5 Privat bruk av kommunens eiendeler

Kommunen sitt utstyr, herunder biler og maskinpark, skal som hovedregel ikke lånes ut til private oppdrag.

Kommunedirektør og leder for tjenesteområde kan i enkelttilfeller gi dispensasjon fra denne bestemmelsen. Det er en forutsetning at utlån ikke innvilges når den ansatte skal bruke utstyret til oppdrag for andre. Brukeren er ansvarlig for utgiftene samt for skader som er en følge av lånet.

§ 6 Nettnett

Tilgang til internett er basert på et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og representant, hvor det er lagt til grunn at den enkelte representant overholder til enhver tid gjeldende retningslinjer.

Representantene skal ha bevissthet på hvilket materiale som er etisk forsvarlig å dele internt og eksternt. Det vises for øvrig til kommunens håndbok for informasjonssikkerhet, vedlegg 3 og 4.

Bruk av sosiale medier:

- Vær bevisst rollen din som representant for Skiptvet kommune.
- Vær tydelig på at du ikke ytrer deg på vegne av Skiptvet kommune dersom det er uklart hvilken rolle du har.
- Alle har ytringsfrihet, men taushetsplikten gjelder også i sosiale medier.
- Vurder nøye om du som privatperson skal ha kontakt med elever/brukere/foresatte/pårørende eller leverandører i sosiale medier.
- Husk at internett er permanent, det kan være vanskelig å slette det du har sagt.

§ 7 Tilsetting/ ansettelse

De etiske retningslinjene presiserer forventninger og krav som stilles til representantenes handlemåte og opptreden i forbindelse med ansettelse.

§ 8 Taushetsplikt

Informasjon og opplysninger som mottas som kommunalt ansatt, skal behandles i forhold til den generelle taushetsplikt, og ikke brukes til personlig vinning. Taushetsplikten er hjemlet i forvaltningsloven § 13 og andre særlover. Det vises til underskrevet taushetsløfte.

Ved behov for tverrfaglig samarbeid i saker hvor åpenhet er nødvendig, skal ansatte løse dette gjennom bruk av informert samtykke jfr. særlovgivning.

§ 9 Brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer anses for å være mislighold av arbeidsavtalen, og kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

§ 10 Varsling om kritikkverdige forhold

Skiptvet kommune skal sikre god oppfølging av varsler om kritikkverdige forhold, og skal ivareta alle rettigheter til den som varsler.

Det vises til vedtatte retningslinjer for varsling. Jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 11 Forankring

De etiske retningslinjene skal være godt kjent for alle og jevnlig, minimum en gang pr år, være tema på felles møte i virksomheter og organer.