



Haugesund
kommune

ETISKE RETNINGSLINJER



ETISKE RETNINGSLINJER FOR HAUGESUND KOMMUNE

Innhold

Formål	3
Hvem gjelder retningslinjene for?	3
Innledning.....	3
Åpenhet, ytringsfrihet, lojalitet, taushetsplikt og informasjonsplikt	4
Respekt og mangfold.....	5
Ansattes medvirkningsplikt	5
Bruk av kommunale eiendeler	5
Varsling ved kritikkverdige forhold	5
Overgang til stilling i annen virksomhet	6
Habilitet og interessekonflikter	6
Reiser.....	6
Fordeler og gaver	6
Forebygging av korrupsjon og økonomiske misligheter	7
Virksomhetsetikk	8
Informasjonssikkerhet, databruk og sosiale medier	8
Natur og miljø	8
Sanksjoner ved brudd på etiske retningslinjer	8
Etikk i praksis – en utfordring som krever kontinuerlig fokus og diskusjon	8
Referanser til av lover, reglementer og retningslinjer som etiske retningslinjer er bygd på	9

Etiske retningslinjer for Haugesund kommune ble sist revidert og vedtatt av bystyret 25.4.18.

Formål

Formålet med Haugesund kommunes etiske retningslinjer er å fremme bevissthet omkring etiske tema og utvikle en felles etisk standard som sikrer en god etisk praksis.

Hvem gjelder retningslinjene for?

De etiske retningslinjer gjelder for hele Haugesund kommunes organisasjon, herunder:

- ansatte i kommunen, både fast ansatte og ansatte i midlertidige stillinger
- folkevalgte
- ansatte i kommunale foretak
- innleide konsulenter og oppdragstakere

Begrepet *ansatte* blir ofte brukt i teksten under, men det presiseres at dokumentet gjennomgående gjelder alle i ovennevnte punkter.

Aksjeselskap er selvstendige rettssubjekt og er ikke omfattet av retningslinjene her. Det anbefales likevel at aksjeselskapene der Haugesund kommune har eierinteresser følger den etiske standarden.

Innledning

Haugesund kommune, som forvalter av samfunnets fellesmidler, stiller høye krav til hver enkelt som utfører arbeid i og for kommunen. Alle må være bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen og hvilket omdømme kommunen har som tjenesteleverandør og arbeidsplass. Haugesund kommune skal fremstå som en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

De etiske retningslinjene skal bidra til å klargjøre hva som er rett og galt i gitte situasjoner. Det vil oppstå dilemmaer, gråsoner og vanskelige valg og det er nødvendig at det vil bli lagt til rette for refleksjon over etiske utfordringer.

Etiske retningslinjer må også sees i sammenheng med kommunes verdier; åpen, ærlig, raus og troverdig. Alle skal strekke seg etter disse verdiene når de arbeider for kommunen og utvise respekt og utvise høflighet overfor kolleger, tjenestemottakere og pårørende. Haugesund kommune stiller strenge krav til at alles opptreden og handlemåte er basert på respekt og høflighet slik at integritet vektlegges og sikres.

Alle skal opptre lojalt overfor vedtak som er blitt fattet, samt overholde lover, forskrifter, avtaler og reglementer som gjelder overordnet for kommunen og den enkelte arbeidsplass. Den som overtrer Haugesund kommunes regler eller retningslinjer må være forberedt på å bli møtt med reaksjoner tilpasset overtredelsens art og omfang.

Ledere har et særskilt ansvar for at de etiske retningslinjene er kjent og blir fulgt. Alle har et ansvar for at egne handlinger er i tråd med de etiske retningslinjene.

Åpenhet, ytringsfrihet, lojalitet, taushetsplikt og informasjonsplikt

Haugesund kommune skal legge til rette for åpenhet og innsyn i den kommunale forvaltningen. I dette ligger også ansattes rett til å ta del i den offentlige debatten. Ytringsfriheten gjelder alle. Retten til fri meningsutveksling er hjemlet i Grunnloven og internasjonale konvensjoner som er en del av norsk lov.

Ansatte og folkevalgte i kommunen også underlagt en generell lojalitetsplikt. Dette kan sette grenser for hva det er riktig å gå ut i mediene med. Dette gjelder ikke minst fortrolig og taushetsbelagte saker. Kommunens ansatte kan også uttale seg om sitt eget fagfelt, selv om lojalitetsplikten i noen sammenhenger kan begrense ytringsfriheten. Jo mer ledende stilling vedkommende som uttaler seg har, og derved adgang til fortrolig informasjon, jo hyppigere vil man oppleve begrensninger på å ytre seg fritt.

Det finnes ingen klare grenser mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Den enkelte må reflektere over dette i den konkrete situasjonen. I tillegg er det viktig å tenke gjennom hvorvidt man blir oppfattet utad som en representant for Haugesund kommune. Hvis så er tilfelle er det viktig å presisere at uttalelsen gis som privatperson.

Prinsippet om åpenhet innebærer også å sikre at alle saksrelaterte og arkivverdige dokumenter som kommunen sender ut eller mottar, blir journalført. Ved krav om innsyn i dokumenter som ikke er underlagt lovbestemt taushetsplikt, skal meroffentlighetsprinsippet anvendes. Innbyggernes kontroll med forvaltningen forutsetter at allmenheten får innsyn også i kritikkverdige forhold.

Enhver som utfører tjeneste for Haugesund kommune plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til taushetsbelagte opplysninger. Taushetsbelagte opplysninger skal ikke utnyttes i virksomhet utenfor ansettelsesforholdet i kommunen. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet arbeidet eller tjenesten, samt overfor tidligere kolleger.

Som ansatt i Haugesund kommune er det forbudt å lese, søke etter eller på annen måte tilegne seg taushetsbelagte opplysninger når dette ikke er begrunnet i arbeidet for kommunen.

All informasjon som gis på vegne av kommunen skal være korrekt og pålitelig og uten tvetydige formuleringer.

Respekt og mangfold

Haugesund kommune skal preges av respekt for ulikhet og det enkelte individ, slik at mangfold blir verdsatt og viser igjen i hele kommunen. Med mangfold menes ulikhet i kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet/ kjønnsuttrykk, politisk standpunkt, alder og funksjonsnivå.

Ansattes medvirkningsplikt

Ansatte har plikt til å medvirke i virksomhetens helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Alle plikter å rapportere feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse, trakassering, diskriminering, og skader eller sykdom som kan ha sin grunn i arbeidet eller forhold på arbeidsstedet.

Bruk av kommunale eiendeler

Kommunens ressurser og eiendeler skal tas vare på, og brukes på den mest økonomiske og rasjonelle måte.

Privat bruk av kommunens eiendeler skal som hovedregel ikke forekomme. Unntak skal være nedfelt i lokale retningslinjer ved de enkelte enhetene. Disse lokale retningslinjene skal være godkjent av rådmannen og deretter gjøres kjent for de ansatte.

Alle har et ansvar for å melde fra om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

Varsling ved kritikkverdige forhold

Haugesund kommune har nulltoleranse for mobbing og trakassering, herunder også seksuell trakassering.

Alle kritikkverdige forhold som avdekkes skal følges opp av lederen. Ansatte som opplever eller oppdager kritikkverdige eller uetiske forhold skal si fra. Varsling av kritikkverdige forhold skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder, leders overordnede eller andre som beskrevet i kommunens varslingsrutine.

Overgang til stilling i annen virksomhet

Ved overgang til stillinger utenfor Haugesund kommune er det viktig å sikre at samfunnets tillit til forvaltningen ikke blir svekket, eller at kommunens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende.

Habilitet og interessekonflikter

Situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser, skal unngås.

Skjønnsmessige vurderinger skal være basert på refleksjon og åpenhet. Dersom en har personlige interesser i en sak en har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal en avstå fra å tilrettelegge grunnlaget for eller treffe beslutning i saken. Forholdet skal tas opp med nærmeste leder.

Den enkelte har ansvar for å vurdere egen habilitet og eventuelle interessekonflikter. Selv om det i en konkret sak strengt juridisk sett ikke foreligger inhabilitet, kan det likevel være aktuelt å vurdere habiliteten hvis omgivelsene kan oppfatte at det foreligger en interessekonflikt. I tvilstilfeller skal den ansatte drøfte situasjonen med nærmeste leder før det treffes beslutning.

Eksempler på interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at ansatte kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt til kommunes virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser
- Verv i organisasjoner, idrettslag m.m.

Reiser

Reiseutgifter i faglige sammenhenger skal dekkes av kommunen. Unntak skal godkjennes av rådmann/ordfører i hvert enkelt tilfelle. Fritidsreiser sponset av private virksomheter som kommunen har kontakt med, aksepteres ikke. Reiser med høyt innslag av sosial karakter skal som hovedregel unngås og unntak skal alltid avklares med leder.

Fordeler og gaver

Den enkelte må aktivt unngå å komme i situasjoner der fordeler og/eller gaver kan føre til habilitetsproblem, eller der omgivelsene kan oppfatte at fordelene og/eller gaver påvirker beslutningene. Likeledes må det unngås en oppfatning av at Haugesund kommune forsøker å påvirke andres beslutninger gjennom fordeler og/eller gaver.

* Fordeler og/eller gaver til kommunen som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke kommunens beslutninger, handlinger, saksforberedelse eller vedtak, skal unngås. Det må vises varsomhet også med mindre fordeler og/eller gaver.

* Ved tilbud om fordeler og/eller gaver som kan føre til habilitetsproblem, eller der ansatte er usikker på om fordel og/eller gave kan mottas, skal leder kontaktes. Uakseptable fordeler og/eller gaver skal returneres sammen med opplysning om kommunens etiske holdning.

* Relasjonsbygging gjennom gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Denne aktiviteten må ikke påvirke, eller gi omgivelsene en oppfattelse av at aktiviteten påvirker beslutningsprosessene i kommunen. Erttertenksomhet og åpen diskusjon med leder og kolleger, vil medvirke til at disse grensene ikke overskrides.

* Ansatte i Haugesund kommune har begrenset anledning til å gi eller tilby gaver og andre fordeler. Slike handlinger forutsetter at fordelen og/eller gaven ikke er egnet til å påvirke mottakeren utilbørlig. Fordelens og/eller gavens verdi skal som hovedregel være av symbolsk karakter og beskjedent omfang.

* Ansatte i Haugesund kommune har begrenset anledning til å motta fordeler og/eller gaver. Fordelens og/eller gavens verdi skal som hovedregel være av symbolsk karakter og beskjedent omfang (f.eks. blomster og konfekt). Uakseptable fordeler og/eller gaver skal returneres sammen med opplysning om kommunens etiske holdning.

* Overtakelse, kjøp og salg av gjenstander og tjenester mellom kommunens ansatte og tjenestemottakere eller pårørende skal ikke forekomme.

* Ingen skal benytte kommunen eller kommunens navn for å oppnå betalings- og/eller leveringsbetingelser ved personlige innkjøp hos kommunens kunder eller leverandører. Unntak er personalrabatter som gjelder for alle kommunens ansatte.

Forebygging av korrupsjon og økonomiske misligheter

Haugesund kommune er avhengig av et godt omdømme og samfunnets tillit. Det hviler derfor et stort ansvar på den enkelte som forvaltere av samfunnets fellesmidler. Den ansatte må ikke la seg påvirke av gaver, godtgjørelser eller kontaktnett for å innta bestemte standpunkt eller utføre spesielle handlinger. Den ansatte skal heller ikke motta gaver eller godtgjørelser utover det som følger av regelverk om gaver.

Virksomhetsetikk

Haugesund kommune er avhengig av at innbyggere og leverandører har tillit til at vår virksomhet skjer i lovlige former. Kommunens drift skal innrettes slik at den bidrar til at fastsatte mål nås og innenfor rammen av til enhver tid gjeldende lover og forskrifter. Lov om offentlige anskaffelser legger premissene for hvordan offentlige innkjøp skal foregå. Grunnleggende krav er konkurranse, gjennomsiktighet, etterprøvbarehet og likebehandling. Kommunens markedsposisjon skal ikke utnyttes til privat bruk.

Informasjonssikkerhet, databruk og sosiale medier

Digitale kommunikasjonsverktøy må brukes med nødvendig varsomhet og bevissthet. Den enkelte må sikre at Haugesund kommune ikke blir eksponert på nettet med opplysninger som ikke er beregnet på uvedkommende. Personensitive og konfidensielle opplysninger må ikke kommuniseres på en måte som gjør dem tilgjengelig for uvedkommende. Kommunens datanettverk skal ikke benyttes for bruk eller nedlastning av pornografisk materiale, pengespill eller opphavsbeskyttet materiale som ikke omfattes av avtaler som Kopinor o.l., eller tilsvarende handlinger. Den enkelte skal opptre etisk reflektert og varsomt på sosiale medier.

Natur og miljø

Haugesund kommune og dens representanter skal opptre slik at forurensninger, klima- og miljøbelastninger unngås eller reduseres til et minimum.

Sanksjoner ved brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan få konsekvenser for den enkeltes arbeidsforhold i Haugesund kommune.

Etikk i praksis – en utfordring som krever kontinuerlig fokus og diskusjon

Spekteret av arbeidsoppgaver i Haugesund kommune er omfattende. Jevnlige møter med publikum og brukere med individuelle behov, utfordrer våre holdninger og aktualiserer etiske problemstillinger og etiske dilemmaer. Ledere og medarbeidere må ta disse problemstillingene/dilemmaene inn i kollegiet til samtale, refleksjon og korreksjon. Den enkelte leder i Haugesund kommune må være bevisst på egne holdninger og arbeide for å integrere god etisk praksis i virksomheten, herunder ta opp vanskelige problemstillinger i sin virksomhet og sikre åpenhet og diskusjon om aktuelle tema. Slike prosesser er viktige for å styrke og utvikle den etiske standard som skal kjennetegne Haugesund kommune.

Referanser til av lover, reglementer og retningslinjer som etiske retningslinjer er bygd på

NB: Listen er ikke uttømmende

- Personopplysningsloven
- Offentleglova
- Forvaltningsloven
- Kommuneloven
- Arbeidsmiljøloven
- Ligestillings- og diskrimineringsloven
- Lov om offentlige anskaffelser
- Straffeloven
- Arbeidsreglement
- Innkjøpsreglement
- Haugesund kommunes innkjøpsstrategi
- Sikkerhetsmål og -strategier
- Retningslinjer for bruk av sosiale medier
- Retningslinjer for håndtering av mobbing, trakassering og konflikt