



NANNESTAD
KOMMUNE

Etiske retningslinjer for Nannestad kommune 2020-2024

Vedtatt av kommunestyret 08.12.2020



Innledning

God etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunens tjenester. Ansatte og folkevalgte i Nannestad kommune må derfor ha en sterk etisk bevissthet i alt vi gjør.

Å arbeide med etiske problemstillinger i kommunen handler om å tydeliggjøre hva som er rett og galt i gitte situasjoner. Etikk handler også om å bli enige om et sett verdier, hvordan verdiene skal komme til syne i praktisk handling og om å forstå konsekvenser av egen handling. Det er de faktiske handlingene som danner grunnlaget for kommunens omdømme i befolkningen.

Hovedmål for etiske retningslinjer

**Etiske retningslinjer skal bidra til å tydeliggjøre
hva som er rett og galt i gitte situasjoner**

DEL 1 ETIKK, VERDIER OG HOLDNINGER

Nannestad kommune forvalter fellesskapets midler på vegne av alle innbyggerne i kommunen, og det er viktig at disse forvaltes på en forsvarlig og etisk måte.

1.1 Etikk i ulike roller

Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å bidra til at kommunens tillit og omdømme blir ivaretatt. Vi må ikke la egne interesser påvirke beslutninger, saksbehandling eller arbeidet, og heller ikke la hensynet til egen eller virksomhetens bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser. Vi plikter å gjøre oss kjent med retningslinjene og har et selvstendig ansvar for å følge disse på best mulig måte.

1.2 Verdier

Nannestad kommune bygger sin virksomhet på grunnleggende menneskerettigheter og FNs bærekraftsmål. Verdier defineres ofte som noe som bevisst eller ubevisst styrer måten vi tenker og handler på. Verdier uttrykker dermed hva vi står for. Verdiene skal prege folkevalgte, ansatte og tillitsvalgtes beslutninger og handlinger.

- vi vektlegger likebehandling og likestilling, og vi har et ansvar for å tilrettelegge for alle, uansett kjønn, etnisitet, religion eller legning
- vi vektlegger respekt for enkeltmenneskets rettigheter og egenverd
- vi vektlegger demokrati og samarbeid

1.3 Lojalitet

Ansatte plikter å være lojale til den virksomheten de arbeider i og å jobbe aktivt for å nå kommunens mål. Dette innebærer at vi må forholde oss lojalt til de politiske og administrative vedtakene som treffes, og overholde lover, forskrifter og reglement som gjelder for kommunens virksomhet.

Ansatte skal alltid ha fokus på at det vi gjør, bidrar til å danne grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Vi har plikt til straks å melde fra til arbeidsgiver om forhold vi blir kjent med som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, både materielt og omdømmemessig.

1.4 Diskriminering

Ansatte eller folkevalgte skal ikke diskrimineres på grunnlag av kjønn, etnisitet, funksjonshemming, politisk oppfatning, religion, legning eller andre forhold.

1.5 Uønsket atferd

Ansatte eller folkevalgte skal ikke utsette andre for mobbing, trakassering eller annen uønsket atferd. Vi skal heller ikke bryte norsk lov eller oppføre oss på en måte som er egnet til å skade kommunens omdømme.

1.6 Rusmidler

Det er nulltoleranse for bruk av rusmidler i jobb. Når ansatte eller folkevalgte representerer kommunen, viser vi måtehold i bruken av alkohol.

1.7. Røyking

Det er ikke lov å røyke i kommunens lokaler eller ved inngangspartier til kommunens bygninger.

DEL 2 ANSVAR, TILLIT OG OMDØMME

2.1 Omdømme

Ansatte og folkevalgte plikter å utføre sine oppgaver og oppføre seg, både i arbeid og privat, på en etisk forsvarlig måte slik at det ikke skader kommunens omdømme.



Vi skal vise respekt for hverandre og hverandres roller slik at ikke kommunens omdømme skades.

2.2 Habilitet og nære relasjoner

Alle som treffer avgjørelser og tilrettelegger for avgjørelser, er bundet av forvaltningslovens regler om habilitet. Dette gjelder også folkevalgte, som i tillegg omfattes av kommunelovens habilitetsregler.

Vi har ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det. Dobbelroller som f.eks. familiær eller annen personlig relasjon mellom leder og medarbeider kan føre til interessekonflikter eller påstander om inhabilitet. Det skal ikke være nær relasjon mellom leder og medarbeider på samme arbeidssted. Der hvor det allerede er en slik relasjon, kan det føre til endringer i den ene partens (eller begges)

arbeidsområder, eventuelt omplassering eller bytte av tjenestested dersom dette er nødvendig.

Kommunedirektøren selv og personalsjefen selv kan i særskilte tilfeller gi kortvarig tidsavgrenset dispensasjon fra dette. Dispensasjonen skal begrunnes og dokumenteres.

Dersom personlige interesser vil påvirke avgjørelsen i en sak den ansatte har ansvar for eller deltar i behandlingen av, skal vi straks ta dette opp med nærmeste leder. Ansatte som i tillegg er folkevalgte i kommunen, har et særskilt ansvar om å være bevisst sine ulike roller.

2.3 Bierverv og bistilling

Ansatte i kommunen kan ikke ha bistilling, bierverv eller påta seg oppdrag som

- kan skade kommunens interesser
- er i konkurrerende virksomhet
- går ut over arbeidet i virksomheten
- kan svekke tilliten til kommunens forvaltning
- redusere sikkerheten eller øke sårbarheten for ansatte eller klienter/pasienter/publikum

Nærmeste leder avgjør om den ansatte kan ha bierverv, bistilling eller påta seg andre oppdrag. Beslutningen skal dokumenteres og det skal framkomme at retten til slik bistilling kan bli inndratt som følge av utbrudd av smittsomme sykdommer eller andre inngripende hendelser.

2.4 Åpenhet og dialog

Nannestad kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltningen for å sikre at innbyggere, organisasjoner og andre som krever det iht. lovverket, får nødvendig innsikt. Vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger i slike saker. Både ansatte og folkevalgte skal bruke et tydelig og klart språk for å sikre at budskapet blir forstått.

2.5 Ansattes ytringsfrihet og bruk av sosiale medier



Alle ansatte har en grunnleggende ytringsfrihet, og kan delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Vi er imidlertid kommunens ambassadører, og den enkelte har derfor et selvstendig ansvar for å bidra til at kommunens tillit og omdømme ivaretas.

Når vi er aktive i sosiale medier, skal vi vise at det er et tydelig skille på hva vi mener som privatperson og hva vi mener i kraft av vår rolle. Jo høyere stilling, desto nærmere er koblingen mellom privat og profesjonell rolle. Ledere skal være spesielt bevisst på sin arbeidsgiverrolle og bidra aktivt til at kommunen fremstår enhetlig og etterrettelig.

2.6 Varsling

Nannestad kommune skal være preget av en god ytringskultur med stor takhøyde der ansatte har spillerom til å ytre seg, også kritisk, om forhold i virksomheten. Kritikverdige forhold i en virksomhet bør fortrinnsvis tas opp tjenestevei slik at forholdene kan bedres. Ansatte og folkevalgte har rett til å varsle om kritikverdige forhold i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Ledere har et særlig ansvar for å beskytte ansatte som avdekker og rapporterer slike forhold. Ordningen skal være trygg for alle som varsler, både for dem som ønsker å oppgi navn, og for dem som varsler anonymt. Varslingsordningen verner også den det varsles om.

2.7 Taushetsplikt

Ansatte og folkevalgte i kommunen har taushetsplikt i henhold til reglene i forvaltningsloven. I tillegg har enkelte ansatte yrkesmessig taushetsplikt i henhold til særlov. Vi må være oppmerksomme på hva det innebærer å ha taushetsplikt og spesielt hvordan vi behandler sensitive personopplysninger.

DEL 3 GAVER, TJENESTER OG ANDRE FORDELER



3.1 Gaver, tjenester eller andre fordeler

Ansatte og folkevalgte i Nannestad kommune skal ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre personlige fordeler som kan påvirke hvordan vi utøver tjenesten, eller gi andre grunn til å tro det.

Gaver og personlige fordeler av mindre verdi kan likevel aksepteres i enkelttilfeller i samråd med nærmeste leder. Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører tidvis sammen i et samarbeidsforhold, og kan aksepteres i enkelttilfeller. Med mindre en gave er av ubetydelig verdi, plikter vi å gi avkall på gaven selv om gaven ikke kan påvirke tjenesteytelsen. Alle gaver skal registreres hos personalsjef. Dette gjelder ikke nøkterne blomstergaver i forbindelse med konkrete hendelser/arrangementer/markeringer.

3.2 Innkjøp og anskaffelser

Ansatte og folkevalgte må forholde seg til Nannestad kommunes innkjøpsreglement som er i henhold til lov og forskrift om offentlig anskaffelse og innkjøpsreglement.

3.3 Bruk av kommunes biler, maskiner og annet utstyr

Ansatte og folkevalgte skal ikke bruke kommunens utstyr og eiendom privat, med mindre det gjelder ordninger som også er tilgjengelig for allmennheten. Kommunens grafiske profil skal heller ikke brukes privat.

DEL 4 BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER

Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å etterleve Nannestad kommunes etiske retningslinjer. Ledere og folkevalgte skal etterse at retningslinjene blir fulgt og har et særskilt ansvar for å sette etiske retningslinjer rutinemessig på dagsorden.

For ansatte vil brudd på de etiske retningslinjene kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet, minimum i form av advarsel. For folkevalgte kan brudd på etiske retningslinjer få konsekvenser for det politiske vervet. I slike tilfeller vil den enkelte ha rett til å legge fram sitt syn på forholdet.

Administrasjonen og kommunens hovedtillitsvalgte samt hovedverneombud har utarbeidet forslag til nye etiske retningslinjer. Prosessen har pågått siden januar 2019.

Forslaget har vært til høring blant utvalgte ansatte, ledere og øvrige arbeidstakerrepresentanter og verneombud før behandling i arbeidsmiljøutvalg og administrasjonsutvalg.

Illustrasjoner er hentet fra Pixabay.com