



Sunndal kommune

Etiske retningslinjer

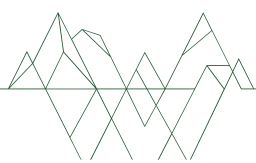
For ansatte og folkevalgte i Sunndal kommune

Revidert 2024

Respekt • Omsorg • Ansvar

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	3
2 Formål	3
3 Arbeid med etisk refleksjon i daglig drift	3
3.1 Lederansvar	3
3.2 Refleksjoner i kollegiet	3
3.3 Verktøy for etisk refleksjon	3
4 Åpenhet og tillit	4
4.1 Åpenhet	4
4.2 Aktiv opplysningsplikt og klart språk	4
4.3 Taushetsplikt	5
4.4 Respekt og likebehandling	5
4.5 Habilitet, verv og eierinteresser	5
4.6 Gavereglementet	6
5 Ytringsfrihet, lojalitet og varsling	6
5.1 Ytringsfrihet	6
5.2 Gjensidig lojalitetsplikt	6
5.3 Varsling	7
6 Arbeidstid og kommunens eiendeler	7
7 Sanksjoner	8



1 Innledning

Sunndal kommune skal utøve sin rolle som tjenesteyter, samfunnsutvikler, forvaltningsmyndighet og arbeidsgiver på en måte som bidrar til kommunens omdømme og befolkningens tillit.

Sunndal kommune er opptatt av at ansatte og folkevalgte opptre tillitsskapende og utviser høy etisk standard. Å handle etisk forsvarlig er å opptre i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og i samsvar med etablerte oppfatninger av hva som er rett og galt.

Ansatte og folkevalgte har et felles ansvar for en samfunnsforsvarlig drift av kommunen hvor fellesskapets ressurser forvaltes i samsvar med gjeldende lover og regler på en måte som er bærekraftig.

Ansatte og folkevalgte kan inneha flere roller, både som privatpersoner, representanter for kommunen og en rekke andre roller. Mange roller skaper et krysspress som kan bringe den enkelte i situasjoner som krever rolleforståelse, etiske refleksjoner og en høy etisk bevissthet.

2 Formål

Etiske retningslinjer for Sunndal kommune skal bidra til å klargjøre hva som forventes i ulike situasjoner og gi arbeidet retning slik at kommunens verdier; respekt, ansvar og omsorg, synes i praksis.

De etiske retningslinjene peker på områder hvor etisk refleksjon er nødvendig, men gir ikke uttømmende oversikt over hva som er rett og galt i ulike situasjoner. De etiske retningslinjene viser til områder der det er laget egne reglement.

3 Arbeid med etisk refleksjon i daglig drift

3.1 Lederansvar

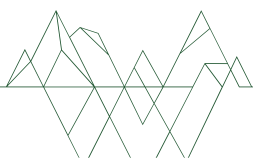
Ledere i Sunndal kommune har ansvar for å være tydelige ledere og å legge til rette for engasjerte og ansvarsbevisste medarbeidere. Ledere har et overordnet ansvar for å skape en kultur for etisk refleksjon og bevissthet ved å sette av tid til diskusjon om etikk og etiske dilemmaer. Ledere skal selv gå foran i dette arbeidet og være klar og tydelig i ord og handling.

3.2 Refleksjoner i kollegiet

HMS-gruppene på arbeidsplassen tar ansvar for å sette aktuelle etiske problemstillinger på dagsorden, og legger til rette for refleksjon i kollegiet. Etiske problemstillinger kan også løftes til partssamarbeidet på virksomhetsnivå. I folkevalgte organ behandles etiske problemstillinger gjennom refleksjoner blant medlemmene i organet.

3.3 Verktøy for etisk refleksjon

Det etiske navigasjonshjulet er et godt verktøy når ansatte og folkevalgte skal vurdere ulike sider ved etiske dilemma.





Figur 1 «Navigasjonshjulet» er et oversiktlig og lett forståelig analyseverktøy for å stille viktige spørsmål og finne svarene som kan veilede gjennom etiske dilemma i en gitt konkret problemstilling. Kvalnes og Øverengen (2012)

4 Åpenhet og tillit

4.1 Åpenhet

Åpenhet er forutsetning for allmennhetens tillit til kommunen. Vi praktiserer offentlighetslovens regler om allmennoffentlighet og meroffentlighet i forvaltning og drift av Sunndal kommune. Dette sikrer innbyggerne innsyn, kontroll og muligheter for deltakelse i demokratiske beslutningsprosesser.

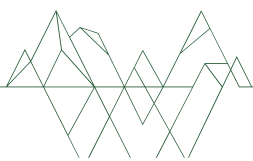
Alle dokumenter er offentlige og alle møter i folkevalgte organ er åpne for publikum, så lenge ikke annet følger av lov. Alle som ønsker det, får innsyn i dokumenter og svar på spørsmål så raskt som mulig.

4.2 Aktiv opplysningsplikt og klart språk

Vi sikrer innbyggernes demokratiske deltakelse gjennom informasjon om deres plikter, rettigheter og muligheter. Ansatte gir alltid korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter. I noen sammenhenger innebærer dette at man uoppfordret gir nødvendige opplysninger av betydning i gjeldende sak.

Vi formulerer opplysninger klart og tydelig og ikke med hensikt tvetydig.

Ansatte og folkevalgte har et bevisst forhold til hvem, hva og hvordan man omtaler noen på sosiale medier.



4.3 Taushetsplikt

Alle saksopplysninger behandles etter offentlighetsloven. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med verv/arbeid skal ikke videreformidles og brukes ikke til personlig vinning eller til skade for andre.

Ansatte og folkevalgte er underlagt forvaltningslovens bestemmelser om taushetsplikt, og eventuelt andre aktuelle særlovgivninger. De som har flere roller i kommunen, må være særlig oppmerksomme på i hvilken rolle de har mottatt opplysningene og bruker ikke disse i andre roller.

Enhver bruk av personopplysninger sikres slik at enkeltpersoner ikke blir skadelidende. Ansatte og folkevalgte er gitt stor tillit og ser viktigheten av å ikke misbruker sensitiv eller taushetsbelagt informasjon. Det samme gjelder tilganger til ulike systemer, hvor det for eksempel finnes personsensitive opplysninger. Selv om de har tilgang til systemene, er de oppmerksomme på at de ikke fritt kan gå inn i dissesystemene. Tjenstlige behov er avgjørende for om det er anledning til å søke opp informasjon i fagsystemer.

Taushetsplikten gjelder også etter at en har sluttet i kommunens tjeneste.

4.4 Respekt og likebehandling

Vi tar hensyn til innbyggernes interesser og tilstreber likebehandling, både som myndighetsutøver og tjenesteyter. Vi er imøtekommende og opptrer med respekt for den enkelte, uavhengig av hvordan den enkelte selv opptrer.

Den enkeltes integritet og menneskeverd respekteres og vi har nulltoleranse for seksuell, religiøs, etnisk eller annen form for diskriminering eller trakassering.

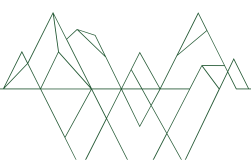
Gode mellommenneskelige forhold på arbeidsplassene er viktig. Utidig oppførsel og mobbing blir ikke aksepterte. I politiske forum vises respekt for hverandre. Språk og væremåte er slik at de ikke støter noen unødige.

4.5 Habilitet, verv og eierinteresser

Alle forhold som kan bidra til å svekke den enkelte ansatte/folkevalgte sin upartiskhet i en sak (for eksempel bierverv, styreverv), blir vurdert i samsvar med kommunelovens og forvaltningslovens bestemmelser om folkevalgte og ansattes habilitet. Dersom det kan reises tvil om en ansatt eller folkevalgt er upartisk i en sak, deltar han/hun ikke i saksforberedelser eller behandling av saken. Ansatte med nære relasjoner innehar som hovedregel ikke roller som leder og ansatt i direkte linje til hverandre.

Det er viktig med størst mulig åpenhet rundt aktiviteter som kan defineres som lobbyvirksomhet, for eksempel møter med organisasjoner, bedrifter, interessegrupper og privatpersoner angående saker som skal behandles i politiske organer.

Folkevalgte og ansatte unngår personlige fordeler av enhver art som kan være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser og vedtak. Sunndal kommune praktiserer full åpenhet om verv og eierinteresser til ansatte og folkevalgte. Dette sikres blant annet gjennom et eget



register der folkevalgte, kommunedirektør og alle ledere i Sunndal kommune har oppgitt sine styreverv, bierverv, engasjement i frivillige organisasjoner og/eller økonomiske interesser (aksjer) i selskaper og/eller fast eiendom. Det samme gjelder ansatte med eierforhold til firma som eventuelt benyttes av kommunen. Dette registeret er offentlig tilgjengelig på kommunens hjemmeside.

4.6 Gaverelementet

Ansatte og folkevalgte må verken på egne eller andres vegne motta gaver som er egnet til å påvirke tjenstlige handlinger på en utilbørlig måte. Dette omfatter bl.a. gaver fra brukere og tjenstemottakere, pårørende, kunder og leverandører og andre som har en relasjon til kommunen. Ansatte og folkevalgte skal heller ikke gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er ment å påvirke mottakers tjenstehandlinger. Unntaket fra dette er gaver av ubetydelig verdi, slik som blomster og enklere erkjentlighetsgaver, reklamemateriell og enkel bevertning.

Kommunen kan ikke ta imot gaver og donasjoner som går til enkeltansatte eller grupper av ansatte.

Kommunen kan ta imot gaver og donasjoner der formålet er å tilgodese velferdstiltak eller utstyr for brukere av kommunes tjenestetilbud. Disse kan ikke framstå som synliggjøring eller markedsføring av giver eller et gitt formål. Kommunen kan avslå å ta imot slike gaver eller donasjoner.

5 Ytringsfrihet, lojalitet og varsling

5.1 Ytringsfrihet

Ansatte og folkevalgte har en grunnlovsfestet rett til ytringsfrihet. Ansatte har rett til å gi informasjon, uttale seg - også kritisk - om kommunen og om eget fagfelt. Denne retten til å informere og delta i samfunnsdebatten skal skje innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep.

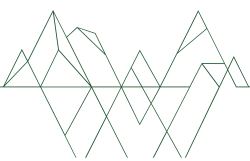
En ansatt som ytrer seg som privatperson og samfunnsborger må gjøre det klart at han/hun uttaler seg på egne vegne og ikke som representant for kommunen. I slike situasjoner skal ansatt ikke signere med kommunal stillingstittel eller bruke kommunalt brevark eller e-post.

Vi arbeider for et ytringsklima som gjør det trygt å si ifra om kritikkverdige forhold og foreslå forbedringer.

5.2 Gjensidig lojalitetsplikt

Det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og Sunndal kommune som arbeidsgiver.

Arbeidsgivers lojalitetsplikt innebærer å ivareta arbeidstakers interesser så langt det er mulig. Ledere har et særlig ansvar for å beskytte arbeidstakere som avdekker og rapportere kritikkverdige forhold.



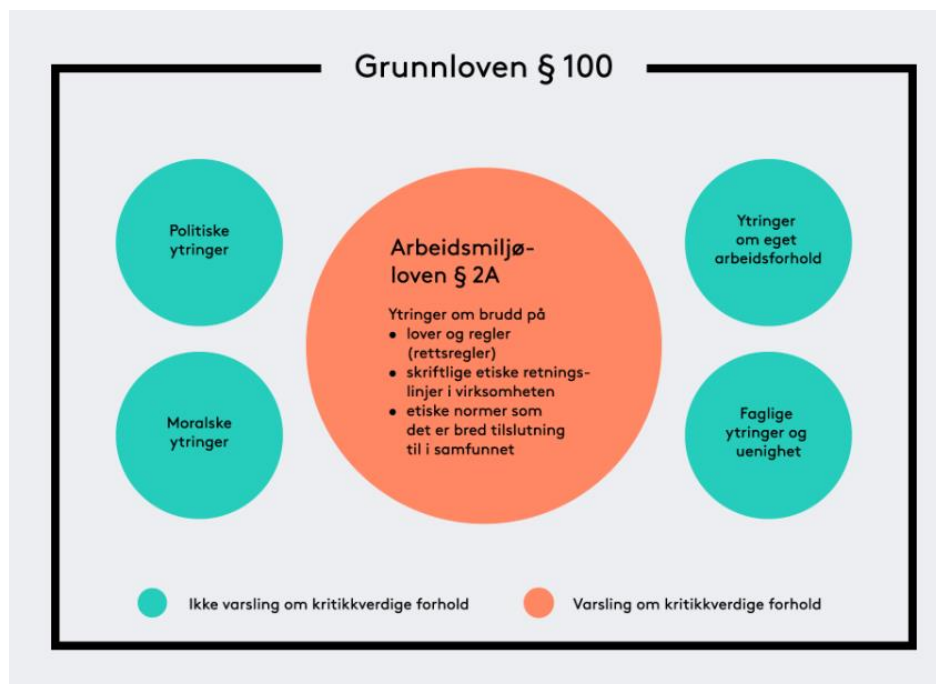
Arbeidstakers lojalitetsplikt innebærer å opptre i samsvar med kommunens interesser og ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller kommunen på en negativ måte. Det følger av lojalitetsplikten at ansatte i Sunndal kommune skal reise nødvendige motforestillinger før en avgjørelse tas. Når avgjørelsen er tatt, skal den iverksettes snarest mulig, uansett egne meninger om saken.

Lojalitetsplikten medfører ingen plikt til å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

5.3 Varsling

Ansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte, brukere eller samfunnet tap eller skade eller medfører fare for liv og helse. Det samme gjelder også brudd på sikkerhetsbestemmelser og forhold som er i strid med lovverk og etiske retningslinjer så som korrupsjon, forbrytelser eller andre misligheter.

Rapportering om kritikkverdige forhold skal normalt skje til nærmeste leder som er ansvarlig for videre håndtering av saken. Dersom dette er vanskelig eller lite hensiktsmessig skal rapportering skje til andre overordnede, til leder på høyere nivå eller til kommunedirektøren. Varsling om kritikkverdige forhold kan også skje til tillitsvalgte, verneombud eller hovedverneombud.



Figur 2 Hva regnes som varsling? Illustrasjon hentet fra nettsidene til Arbeidstilsynet 29.11.2023

6 Arbeidstid og kommunens eiendeler

Kommunens ansatte bruker sin arbeidstid og kommunens eiendeler på en hensiktsmessig og ansvarlig måte. Bruk av kommunens eiendeler (biler, leiebiler, maskiner, PC, mobiltelefon og annet utstyr) skal skje i samsvar med særskilte retningslinjer for Sunndal kommune.

7 Sanksjoner

Varsling internt eller eksternt om kritikkverdige forhold i kommunen er en lovfestet rett for alle ansatte og skal ikke på noen måte sanksjoneres, etterforskes eller straffes.

Brudd på kommunens etiske retningslinjer medfører ikke egne sanksjoner, men vil kunne bli påtalt og kan bli tillagt vekt i en personalsak, eksempelvis ved intern søknad på ny stilling. Lovbrudd som brudd på taushetsplikt, bestikkelser, korrupsjon osv, kan medføre påtale og straff.

