

# **Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Iveland kommune**

Vedtatt av kommunestyret 15. juni 2017, sak 29/2017

## 1. Innledning

Iveland kommunes virksomhet skal være tillitsskapende og preges av høy etisk standard. Som forvalter av samfunnets fellesmidler, samt utøvelse av makt og myndighet, stilles det høye krav til den enkeltes etiske holdninger både som folkevalgt og som ansatt. Etisk kvalitet i både myndighetsutøvelse og tjenesteyting er en forutsetning for innbyggernes tillit til kommunens folkevalgte og ansatte.

Målet med retningslinjene er å fremme bevisstheten omkring etikk, styrke kommunens omdømme, og bidra til å klargjøre hva som er akseptabel praksis.

Etikk innebærer en systematisk analyse av hva som er rett og galt. De etiske retningslinjene beskriver verdier, prinsipper og retningslinjer for god etisk praksis. Til grunn for Iveland kommunes etiske handlingsnorm ligger kommunens vedtatte verdier: Modig, raus og troverdig.

**Modig:** Vi er åpne for nye tanker og våger å gå nye veier  
Vi er ambisiøse og en pådriver for utvikling  
Vi viser framsyn, ser muligheter og møter utfordringer på en konstruktiv måte  
Vi stiller tydelige krav til hverandre og viser hverandre tillit

**Raus:** Vi er imøtekommende og viser toleranse  
Vi tar vare på hverandre og vil hverandre vel  
Vi lærer av hverandre og er åpne for tilbakemeldinger  
Vi engasjerer oss og byr på oss selv

**Troverdig:** Vi opptre ansvarlig  
Vi leverer tjenester av god kvalitet og utfører arbeidet på en redelig og forsvarlig måte  
Vi tilstreber likebehandling og viser samtidig respekt for ulikhet  
Vi er lojale mot avtaler og beslutninger, og overfor hverandre

## 2. Ansvar

Både folkevalgte og ansatte i Iveland kommune har et ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd og legge til rette for en god praktisering av dette. Folkevalgte har et selvstendig ansvar for å søke råd og veiledning i egen partigruppe eller hos ordfører, mens ansatte søker råd hos nærmeste leder, dersom man er usikker på hva som er en forsvarlig praktisering av kommunens etiske retningslinjer. Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som ikke er i samsvar med kommunens regler.

Selv om kravene til høy etisk bevissthet gjelder alle folkevalgte, har folkevalgte som innehar lederverv et spesielt ansvar. Alle som er ledere og nestledere i folkevalgte organer, gruppeledere og de som innehar ordfører- og varaordførervervet, må være bevisst sine handlinger som kan svekke sin egen og folkevalgtes omdømme og tillit.

### **3. Likebehandling, respekt og mangfold**

I Iveland kommune behandler vi tjenestebrukere, ansatte, kollegaer og andre vi kommer i kontakt med, med åpenhet og respekt. Vi skal være lyttende og tydelige samt bidra til gode løsninger. Vi skal opptre på en måte som ikke krenker menneskeverdet og ta avstand fra enhver uetisk praksis.

Folkevalgte og ansatte plikter å overholde de lover, forskrifter og retningslinjer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi skal legge vekt på likebehandling uavhengig av kjønn, legning, etnisitet, religion, livssyn, politisk standpunkt, alder og funksjonsnivå.

### **4. Habilitet og interessekonflikter**

Kommuneloven og Forvaltningsloven gir bestemmelser om habilitet som gjelder for alle folkevalgte og ansatte. Habilitetsreglene skal sikre at de som tar beslutninger og de som tilrettelegger for beslutninger er upartiske og at de ikke kommer i konflikt med kommunens interesser eller innlater seg i forhold som kan virke uheldig på deres handlefrihet og dømmekraft. Dette kan også gjelde der det strengt tatt ikke foreligger inhabilitet etter forvaltningsloven, men der andre oppfatter at det foreligger en interessekonflikt.

Situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser skal unngås, likeså situasjoner som kan svekkes tilliten til ens upartiskhet. Det forutsettes at en gjør seg kjent med regelverket.

For å sikre allmennhetens innsyn og øke innbyggernes trygghet for uhildete beslutninger, skal folkevalgte, rådmann og kommunalsjefer i Iveland kommune registrere sine verv og økonomiske interesser i KS Styrevervs register.

### **5. Gaver eller mottak av gjenytelser**

Folkevalgte eller ansatte skal ikke ta imot gaver eller personlige fordeler som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet. Ved tilbud om slike gaver skal ordfører, eller nærmeste leder, hva gjelder ansatte, kontaktes. Gaver skal som hovedregel returneres sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester. Gaver av helt ubetydelig verdi omfattes ikke av regelverket.

Reiser, opphold og representasjon i faglig sammenheng skal kun dekkes av kommunen eller annen relevant instans. Unntak fra dette kan bare skje etter godkjenning av ordfører, eller av rådmann når det gjelder ansatte.

Moderat form for gjestfrihet og representasjon kan høre med i et samarbeidsforhold og ved informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet fra eksterne forbindelser må ikke utvikles slik at det kan svekke tilliten til den folkevalgte eller den ansattes upartiskhet.

I alle typer kontakt eller nettverksbygging må en være bevisst på grensen til «kameraderi», «smøring» og korrupsjon.

Ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens innkjøpsavtaler eller rabattordninger hos leverandører. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører de ansatte har kontakt med som representant for kommunen dersom dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler. Det må ikke gis løfter om mulige fremtidige forretningsforhold til noen leverandører forut for en anskaffelsesprosess.

Folkevalgte og ansatte skal være spesielt oppmerksomme på situasjoner hvor rollen som folkevalgt og ansatt kan bli blant med den private rollen.

## **6. Åpenhet**

Offentlighet og åpenhet er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Politiske beslutningsprosesser i Iveland kommune skal være preget av åpenhet, meroffentlighet og innsyn så langt personvernet gjør det mulig. Kommunens hjemmeside skal bidra til å gi innbyggerne og andre interesserte innsyn i politiske og administrative prosesser og i regelverket som regulerer disse.

Personer med partsinteresser og allmennheten skal gis gode muligheter for å gjøre seg kjent med kommunens virksomhet.

Ansatte i Iveland kommune har full rett til å kunne kontakte og uttale seg til media, også i omstridte spørsmål innad i kommunen, innenfor grenser gitt gjennom lovbestemt taushetsplikt. Den enkelte ansatte skal da gjøre oppmerksom på at det dreier seg om en personlig ytring og ikke ytringer eller uttalelser på vegne av kommunen. Kommunale stillingstitler, brev eller e-post skal derfor ikke benyttes. Enhver ansatt i Iveland kommune skal lojalt gjennomføre kommunale vedtak, men må også når vedtak er fattet, kunne påtale kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger. Det vil ikke bli igangsatt undersøkelse eller anmeldelse av ansattes kontakt med media gitt de samme grenser.

Det er et mål for Iveland kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkes og følges opp. Folkevalgte som opplever eller oppdager kritikkverdige eller uetiske forhold som feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse, trakassering, diskriminering, skader eller sykdom, plikter å rapportere dette.

## **7. Mellommenneskelige forhold og omgangsform**

Gode mellommenneskelige forhold preges av ryddig kommunikasjon, åpenhet, respekt og toleranse. Folkevalgte må være seg bevisst sin rolle og sitt kollektive ansvar som arbeidsgiver.

Det forutsettes derfor at de folkevalgte kommuniserer med respekt overfor ansatte, overfor hverandre og på tvers av partigrensene. Det samme gjelder for ansatte i forhold til de folkevalgte. I omtale av andre personer skal man unngå nedsettende personkarakteristikker. Enhver form for mobbing og trakassering er uakseptabel. Når folkevalgte i møter finner det nødvendig å ta opp forhold som gjelder kommunens administrasjon, skal dette skje med rådmannen.

De folkevalgte har et selvstendig ansvar for å omtale kommunen på en redelig måte. Dette innebærer at det er vesentlig at saker som tas opp i offentlige organer, baserer seg på faktiske forhold.

## **8. Taushetsplikt**

Forvaltningslovens regler om taushetsplikt gjelder både for folkevalgte og ansatte. Folkevalgte og ansatte som deltar i behandlingen av taushetsbelagte saker etter forvaltningslovens § 13, er bundet av taushetsplikten slik den er definert i samme lov eller andre lover, samt i forskrifter hjemlet i lov. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må ikke utleveres til andre og ikke brukes til personlig vinning. De kan heller ikke formidles via media.

Taushetsplikten gjelder også når man ikke lenger er folkevalgt eller ansatt.

## **9. Kommunikasjon i sosiale medier**

Kommunens etiske retningslinjer gjelder også i forhold til kommunikasjon i sosiale medier.

De sosiale mediene utfordrer den enkelte ekstra på å være seg bevisst egen kommunikasjon. Det er viktig å ivareta profesjonalitet i kommunikasjon. Dette innebærer at den enkelte:

- Bare deler informasjon som er troverdig og kan etterprøves
- Ivaretar taushetsplikten
- Benytter sikre medier ved håndtering av fortrolig informasjon

Spesielt stilles det ekstra krav til bevissthet i situasjoner som involverer mer sårbare grupper og eller enkeltpersoner som mottar tjenester fra kommunen, kollegaer, eller personer som har saker under behandling.

## **10. Bruk av dokumenter og symboler**

Kommunens brevhode og logo skal ikke brukes i privat korrespondanse.

### **11. Informasjonssikkerhet og databruk**

IKT-utstyr tildelt av Iveland kommune skal benyttes på en måte som ikke utsetter kommunen for unødvendig risiko.

### **12. Varsling**

Ansatte og folkevalgte forholder seg til rutinen for varsling av kritikkverdige forhold i Iveland kommune iht. arbeidsmiljøloven §3-6. I tråd med arbeidsmiljøloven (§2-4) har alle ansatte i Iveland kommune rett til å varsle om kritikkverdige forhold, samtidig som bestemmelsene gir arbeidstakeren vern mot gjengjeldelse (§2-5).

### **13. Evaluering**

Retningslinjene evalueres hvert fjerde år tidlig i valgperioden.