



ETISKE RETNINGSLINJER LESJA KOMMUNE

Vedtatt av kommunestyret i sak PS 24/65 12.12.2024

Innhold

.....	1
Formål.....	2
Generelt.....	3
Møte med innbyggere og brukere.....	3
Habilitet/interessekonflikter.....	3
Forretningsetiske regler.....	3
Forbud mot gaver og andre fordeler.....	4
Lojalitetsplikt, ytringsfrihet og varslingsplikt.....	4
Kommunens ressurser.....	5
Arbeidsmiljø.....	5
Bruk av sosiale medier.....	5
Personlig ansvar.....	6
Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer.....	6

Formål

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere felles standard for folkevalgte og ansatte i Lesja kommune. De gjelder også for vikarer og andre innleide ressurser som utfører oppgaver i forbindelse med tjenesteleveranser eller støttetjenester for Lesja kommune.

Sammen med kommuneloven og kommunens visjon, mål og verdier, skal etiske retningslinjer bidra til at kommunen har en effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning.

Visjonen viser retning for hvordan det skal jobbes med det levende Lesja og for at kommunen skal være et godt sted å bo, jobbe og besøke. Av overordnede mål i kommuneplanen står det:

- 1. Lesja skal være et inkluderende lokalsamfunn som er trygt, robust og bærekraftig.*
- 2. Vi skal sikre god helse og fremme livskvalitet for alle i Lesja*
- 3. Vi skal sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning, og fremme muligheter for livslang læring for alle.*

Systematisk etikkarbeid handler om å gjøre folkevalgte og ansatte bedre i stand til å håndtere og vurdere hva som er rett og galt, å skape bevissthet og å gjøre folkevalgte og ansatte trygge på å håndtere etiske dilemmaer i sitt arbeid for kommunen.

Generelt

Vi utfører våre oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte. Vi arbeider for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi utfører våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

Det skal være åpenhet og innsyn, slik at allmenheten kan gjøre seg kjent med Lesja kommunes virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig.

Vi støtter aktivt opp om en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. Dette handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Vi fremmer samhandling, læring og delingskultur, utnytter handlingsrommet og tilrettelegger for nye og bærekraftige løsninger.

Møte med innbyggere og brukere

Vi møter innbyggere og brukere med respekt for det enkelte menneskes egenverd og liv. Vi plikter å sette oss inn i og følge gjeldende rettsregler, etiske retningslinjer og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi legger faglig kunnskap og faglig skjønn til grunn i vår rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Vi blander ikke egne og brukeres private interesser og økonomiske midler.

Habilitet/interessekonflikter

Ansatte og folkevalgte skal unngå situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Vi tar ikke del i saker der vi selv eller nærstående har personlige eller økonomiske interesser.

Den som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Alle har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med saken. Ved tvil om inhabilitet skal vedkommende forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder.

I situasjoner der interessekonflikter kan oppstå, er det den enkeltes ansvar å informere sin nærmeste leder for å avklare situasjonen. Eksempler på dette kan være (men ikke begrenset til) forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller kollega, lønnet bierverv, engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet, personlige økonomiske interesser som kan føre til en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt, samt familiære og andre sosiale bindinger.

Vi praktiserer åpenhet om verv og interesser som kan være egnet til å trekke folkevalgte og ansattes habilitet i tvil. Folkevalgte og kommunens ledere registrerer verv og interesser i KS styrevervregister.

Forretningsetiske regler

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og avtaleparter har tillit til kommunen som forvalter av innbyggenes fellesmidler og som forretningspart.

Når vi deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet, plikter vi å sette oss inn i, og etterleve, lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

Dette gjelder ved alle former for avtaleinngåelse der kommunen anskaffer, selger, tildeler rettigheter og inngår samarbeid med parter utenfor egen organisasjon. Vi benytter ikke vår posisjon og stilling til å dekke private behov eller oppnå personlige fordeler.

Vi benytter ikke kommunens avtaler og rabattordninger til private behov eller personlige fordeler.

Forbud mot gaver og andre fordeler

Vi mottar ikke personlige fordeler av noen art til oss selv eller andre. Slike fordeler kan være gaver, provisjoner, tjenester eller ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller ytelser som kan påvirke våre handlinger på vegne av kommunen. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, og som gis til vanlige anledninger og høytider. Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler. Ved tilbud om personlige fordeler som har et omfang utover dette, skal dette tas opp med overordnede. Mottatte fordeler skal returneres giver.

Representasjon, turer, bevertning og utgiftsdekning skal være moderate og ikke av en slik art eller størrelse at den kan påvirke beslutningsprosesser.

Overordnede skal informeres.

Dersom slik utgiftsdekning skjer som et ledd i forhandlinger om kontrakter eller for å få demonstrert produkter og / eller tjenester, bør som hovedregel disse dekkes av kommunen. Ansatte avstår fra å delta i rene sosiale arrangementer som er finansiert av private leverandører til kommunen.

Lojalitetsplikt, ytringsfrihet og varslingsplikt

Den enkelte ansatte i Lesja kommune plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Lojalitetsplikten er gjensidig ansvar mellom kommunen og dens ansatte. Ansatte skal opptre i samsvar med kommunens interesser, blant annet gjennom å fremme relevant informasjon og faglige motforestillinger før beslutninger fattes. Kritiske ytringer om kommunens virksomhet som er saklige, faglig begrunnet og etisk forsvarlige kommer ikke i konflikt med lojalitetsplikten. Kommunens lojalitetsplikt innebærer å sikre at ansattes interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Kommunens ansatte plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for kommunens virksomhet, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Herunder gjennomføre politiske eller administrative beslutninger hurtig og effektivt innen de opptrukne rammer, uavhengig av egne faglige eller politiske oppfatninger om beslutningen. Dette medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Kommunens ansatte plikter å melde fra til kommunen dersom de blir kjent med forhold som kan påføre kommunen, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

Det er kommunens ledelse, eller den ledelsen gir slik myndighet, som kan uttale seg på kommunens vegne. Det vises for øvrig til kommunens kommunikasjonskanaler.

Kommunens ansatte har i likhet med alle andre ytringsfrihet, herunder en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om både kommunens og alle andre forhold. Dette retten gjelder imidlertid kun for ytringer på egne vegne. Den enkelte må selv ta ansvar for at egne ytringer ikke kan oppfattes

som å være gitt på kommunens vegne. Det må da vurderes hvordan innhold, sammenheng, fremstilling og presentasjon av avsender fremstår. Det vil ofte være en fordel om det fremgår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne. Ansatte som naturlig vil oppfattes som representanter for kommunen må utvise spesiell forsiktighet.

Taushetsplikt går foran ytringsfrihet. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Ansatte har rett og plikt til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsling skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder eller leders overordnede.

Varsling kan også skje til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet. Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte som varsler. Det vises til Lesja kommunes varslingsrutiner.

Kommunens ressurser

Vi er bevisste på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Vi tar vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og misbruker eller sløser ikke med kommunens midler. Vi drar ikke personlige fordeler av kommunens ressurser, verken tid, økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

Arbeidsmiljø

Vi tar ansvar og fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Vi har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Bruk av sosiale medier

- Lesja kommunes etiske retningslinjer for ansatte og politikere gjelder også for bruk av sosiale medier. Som representant for kommunen blir det forventet at du bruker sunn fornuft og folkeskikk når du bruker sosiale medier - både i og utenfor arbeidstid.
- Taushetsplikt, personvern, ytringsfrihet, lojalitet og andre lover og regler du forholder deg til i jobben din gjelder også i sosiale medier.
- Vær bevisst rollen din som ansatt eller politiker i Lesja kommune. Andre kan oppfatte deg som ambassadør for arbeidsplassen din også når du bruker sosiale medier som privatperson utenfor arbeidstid.
- Vær varsom med hvilken informasjon du deler, og tenk gjennom hva du vil skrive før du publiserer.
- Taushetsplikt gjelder også i sosiale medier.
- Vær spesielt varsom med å ta bilder av kolleger, av arbeidssituasjoner og av arbeidsplassen. Bilder av kolleger kan kun publiseres hvis kolleger samtykker til publisering. Se for øvrig kommunens retningslinjer for bruk av bilder.
- Vær varsom når du svarer på faglige spørsmål eller kommenterer debatter innen ditt fagfelt. Det kan være vanskelig for omverdenen å skille mellom deg som privatperson, deg som ansatt/politiker og deg som en talsperson som snakker på vegne av Lesja kommune. Vær derfor ryddig og åpen om hvilken rolle du har, og hvilken "hatt" du har på deg til enhver tid.

Usikker på prinsippene for bruk av sosiale medier? Ta kontakt med din leder eller kommunens webredaksjon.

Personlig ansvar

Ansatte og folkevalgte har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske regler. Ansatte må ta opp tvilstilfeller i forhold til reglene med sin nærmeste leder. Folkevalgte skal ta tvilstilfeller opp med gruppeleder eller ordfører.

Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Ledere i Lesja kommune har et ansvar overfor ansatte i sin virksomhet å systematisk følge opp etikkarbeidet og etterlevelse av etiske retningslinjer. Med ansvaret følger det å fremheve gode eksempler på god praktisering av retningslinjene, men også å reagere ved brudd på disse.

Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan få betydning for arbeidsforholdet dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller er i strid med kommunens arbeidsreglement. Eventuelle konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven. Kommunens ansatte har imidlertid rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske regler.