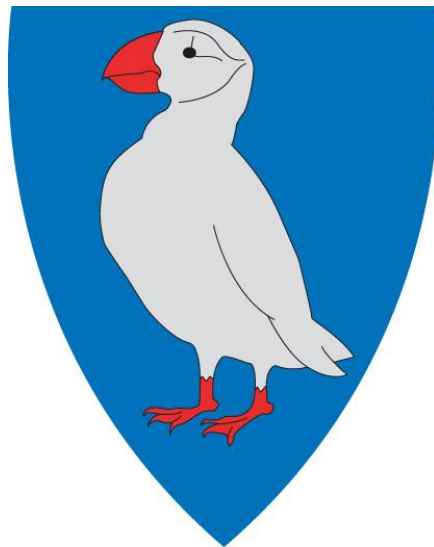


# Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Værøy kommune



Vedtatt av kommunestyret 11.06.2019 sak 027/19



# Værøy – et levende kystsamfunn

I Værøy kommune vil vi legge vekt på felles verdier og holdninger i møte med innbyggere og egne kollegaer:

## Raus

Vi anerkjenner, inkluderer og samarbeider  
Vi unner hverandre suksess og viser glede når andre lykkes

## Respektfull

Vi lytter aktivt til hverandre og møter mennesker med  
åpenhet  
Vi snakker til hverandre – ikke om hverandre

## Profesjonell

Vi er profesjonelle og bevisst på våre roller  
Vi er oppdaterte og søker stadig ny kunnskap

## Ansvarlig

Vi viser mot, handlekraft og lojalitet  
Vi leverer tjenester med høy kvalitet

*«Værøy skal være et samfunn hvor det er  
godt å bo og arbeide»*



## ETISKE RETNINGSLINJER FOR VÆRØY KOMMUNE

De etiske retningslinjer beskriver verdier, prinsipper og retning for etisk praksis i Værøy kommune. Varsling gjør det mulig å rette opp kritikkverdige forhold.

De etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte, folkevalgte og for leverandører som leverer varer og tjenester på vegne av Værøy kommune.

Værøy kommune skal drive sin virksomhet med integritet, med respekt for lover, avtaleverk og enkeltpersoners verdighet og rettigheter. Det forventes at folkevalgte og alle ansatte i Værøy kommune handler i samsvar med kommunens verdier.

Folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene.

Folkevalgte og ledere er rollemodeller og har et særskilt ansvar for å etterleve kommunens etiske retningslinjer.

Ledere skal sørge for at medarbeiderne er kjent med kommunens etiske retningslinjer.

Som ansatt skal du alltid tilstrebe å utøve godt skjønn, være aktsom og vise hensyn når du jobber for Værøy kommune. Det forventes at du gjør deg kjent med, slutter deg til og utfører oppgavene dine i tråd med prinsippene som er angitt her. Hvis du trenger råd om hvordan du skal håndtere et bestemt etisk dilemma, kan du rådføre deg med din nærmeste leder.

Verdiplakaten og Varslingsplakaten er en del av de etiske retningslinjene.

Åpenhet skal prege alle ledd i Værøy kommune. Selv om opplysningene etter loven kan unndras offentligheten, er det ikke dermed gitt at de skal hemmeligholdes. Innbyggernes kontroll med forvaltningen forutsetter at allmennheten også får innsyn i kritikkverdige forhold.

I en åpen organisasjonskultur legger ledelsen til rette for at alle ansatte har innsyn i og forstår veivalg som tas. Ulike syn og kritikk blir hørt, vurdert og respektert.

### **Lojalitet**

Folkevalgte og ansatte skal overholde lover og retningslinjer som gjelder for Værøy kommunes virksomhet, og forholde seg lojalt til vedtak og avgjørelser, når disse er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer. Det er ikke lojalt mot Værøy kommune å bidra til å skjule kritikkverdige forhold.

### **Redelighet**

Redelighet betyr at folkevalgte og ansatte opptrer åpent, ærlig og rettskaffent i møte med befolkning, brukere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve at informasjonen kommunen gir muntlig og skriftlig, inneholder korrekte og relevante opplysninger. Redelighet er en forutsetning for tillit og godt omdømme.

### **Habilitet og rolleklarhet**

Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling.

Kommunens interesser og interesser der man har en personlig fordel skal ikke blandes.

Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og å tre til side når saken krever det.

Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter skal unngås.

Kommunens folkevalgte og ansatte i sentrale lederstillinger skal registrere seg med aktuell informasjon i "Styrevervregisteret" til KS. Registrering og oppdatering skal skje en gang i året. Rådmannen har ansvaret for registrering og oppfølging.

Registreringen skal være offentlig tilgjengelig.

Det er ikke ønskelig at kommunens overordnede administrative ledelse (Rådmannens ledergruppe) deltar aktivt i partipolitisk virksomhet i Værøy.

### **Interessekonflikter**

Ansatte skal opptre til beste for Værøy kommune og ta de nødvendige skritt for å unngå situasjoner og posisjoner som kan skape, eller gi inntrykk av å være, interessekonflikter.

En interessekonflikt oppstår når dine personlige relasjoner, deltakelse i eksterne aktiviteter eller interesser i en annen virksomhet kan påvirke, eller gi inntrykk av å påvirke, dine avgjørelser når du handler på vegne av Værøy kommune. Personlige relasjoner kan innbefatte ens livsledsager eller andre i ens nærmeste familie, slektninger og nære venner.

### **Gaver og andre fordeler**

Folkevalgte og ansatte skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler eller gaver av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak.

Enkeltstående gaver av ubetydelig verdi omfattes ikke av retningslinjene.

Ved tilbud om gaver og fordeler som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste leder kontaktes. Slike gaver skal ikke mottas, men returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av oppmerksomhet må imidlertid ikke være slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan vekker mistanke om påvirkning.

Reise- og oppholdsutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter særskilt vedtak av rådmannen.

For folkevalgte legges slike saker frem for formannskapet.

### **Rettferdig konkurranse**

Rettferdig konkurranse skal hindre ulovlig praksis, slik som prissamarbeid, markedsdeling, og anbudssamarbeid, samt atferd som tar sikte på å oppnå eller opprettholde monopol.

Værøy kommune skal bidra til rettferdig og åpen konkurranse og tolererer ikke brudd på «lov om offentlige anskaffelser» og på monopol- og konkurranselovgivningen.

### **Bærekraft**

Værøy kommune skal opptre på en forsvarlig måte for å redusere direkte og indirekte negative konsekvenser på omgivelsene og miljøet.

Værøy kommune skal følge relevante internasjonale og lokale lover og standarder, gå inn for å redusere innvirkningen på miljøet og bruke en bærekraftig tilnærming i vårt daglige virke.

Vi er opptatt av å redusere avfallsmengder, redusere utslipp og ha fokus på holdning til miljøet.

### **Kritikkverdige forhold skal rettes opp**

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som selv kan bidra til at forholdene rettes opp. Kritikkverdige forhold kan være brudd på lov eller

retningslinjer, uforsvarlig saks- eller klientbehandling, mobbing og diskriminering, eller annen kritikkverdig atferd.

Ansatte i Værøy kommune skal oppleve at det er ønskelig og trygt å si ifra om bekymringer og kritikkverdige forhold. Negative sanksjoner overfor den som varsler, er uakseptabelt og i strid med arbeidsmiljøloven § 2-4.

Ethvert varsel medfører undersøkelsesplikt. Den som blir varslet har ansvar for at saken følges opp.

Se for øvrig VARSLINGSPLAKATEN for ansatte i Værøy kommune og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

### **Ytringsfrihet**

Politikere og ansatte har som samfunnsborgere ytringsfrihet, og kan delta i den alminnelige samfunnsdebatt.

Folkevalgte må ha et bevisst forhold til det å skille mellom sine plikter overfor kommunen, der kommunestyret skal ivareta det overordnede arbeidsgiveransvaret - og sine plikter overfor innbyggerne som man er ombud for og representerer.

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.

Ytringsfriheten gir ansatte rett til å uttale seg kritisk til forhold som berører virksomheten de jobber i. Det gir et godt grunnlag for en opplyst samfunnsdebatt at ansatte uttaler seg basert på faglig innsikt.

Arbeidstakerne deltar i samfunnsdebattene på egne vegne.

Det vises for øvrig til Værøy kommunes retningslinjer for bruk av sosiale medier.

### **Fortrolige opplysninger/informasjon**

Alle saksopplysninger skal behandles etter offentlighetsloven. Den lovpålagte taushetsplikten skal overholdes.

Enhver bruk av personopplysninger skal sikres på en sann måte at enkeltpersoner ikke blir skadelidende. Meldinger om kritikkverdige forhold knyttet til navngitte personer som samles inn og lagres eller behandles elektronisk, er å anse som personopplysninger. Kommunens varslingsrutiner skal praktiseres i henhold til personopplysningslovens § 11. I tillegg skal rutiner legges opp slik at kravene til datasikkerhet og sletteplikt oppfylles.

Opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i kommunen, må behandles respektfullt og ikke brukes til personlig vinning.

### **Mobbing og diskriminering**

Værøy kommune er imot enhver form for diskriminering og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen.

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.

Mobbing av kolleger skal ikke forekomme. Ansatte har et ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de oppdager at kolleger blir mobbet på arbeidsplassen. Dersom nærmeste leder opptrer uakseptabelt, skal saken om nødvendig bringes til neste nivå.

### **Annet arbeid**

Arbeidsavtalen skal overholdes. Ansatte kan ikke uten videre utføre annet lønnet arbeid utenfor virksomheten eller etablere næringsvirksomhet av et omfang som kan gå utover vedkommendes arbeidsavtale med kommunen. Ekstra arbeid utenfor Værøy kommune skal ikke føre til at den ansatte kommer i uheldige dobbeltroller, habilitetsproblemer eller i annen form for konflikt med ens virke i kommunen.

### **Privat bruk av kommunens utstyr**

Kommunens biler, tilhengere, maskinpark og båter mv. skal som hovedregel kun benyttes i kommunens tjeneste.

Enhetsleder avgjør om utstyret kan lånes ut til kommunalt ansatte til privat bruk. Slik bruk må ikke være til ulempe for arbeidsgiver. Utlånet skal registreres og brukeren står ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følge av utlånet.

Med privat bruk menes bruk som er i arbeidstakers interesse. Kommunal bruk er bruk som er i arbeidsgivers interesse.



# VARSLINGSPLAKATEN

For ansatte i Værøy kommune

**Arbeidsmiljølovens § 2-4:** "Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen".

## Åpen organisasjon

Værøy kommune skal være en åpen organisasjon så vel mot innbyggerne som eier virksomheten og mellom de forskjellige forvaltningsarenaene. Vi skal ha aksept for å ta opp feil, uttrykke bekymring eller komme med kritiske ytringer.

## Varsling

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som kan sørge for at forholdene rettes opp. Varsling er positivt og bidrar til kvalitetssikring av virksomheten og til oppmerksomhet omkring den etiske atferd vi ønsker i Værøy kommune. Ansatte som er villige til å varsle er en viktig ressurs for Værøy kommune. I enkelte tilfeller har man og plikt til å varsle. Kritikkverdige forhold kan være brudd på interne regelverk, lovbrudd, uforsvarlig saksbehandling eller klientbehandling, mobbing, eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd.

## Hvordan kan det varsles?

Varsling skal skje forsvarlig. Med det menes at intern varsling som hovedregel skal være forsøkt før eventuell ekstern varsling. Det vil alltid være ansvarlig å varsle til:

1. Nærmeste, eventuelt overordnet, ledelse
2. Tillitsvalgte
3. Vernetjenesten
4. Arbeidsmiljøutvalget
5. Ordføreren/formannskapet
6. Offentlig tilsyn og myndigheter

Varsling gjennom media er forsvarlig når interne varsel ikke fører fram, eller ikke framstår som mulig for varsleren

Saken bør ha allmenn og samfunnsmessig betydning og ikke være av triviell karakter.

## Varslingens form

Varselet kan gis muntlig eller skriftlig. Det anbefales å benytte eget varslings skjema og at varslingen formuleres saklig og nøkternt.

## Når du har varslet

Ledelsen skal følge opp varslet.

1. Kritikkverdig forhold skal rettes opp. Varsleren skal ha beskjed innen 3 uker om hvordan varselet vil bli, eller har blitt, fulgt opp.
2. Dersom varselet viser seg å være grunnløst, skal likevel varsleren få en ordentlig forklaring og korrigerende opplysninger.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslingen.

## Forbud mot gjengjeldelse ved varsling

Arbeidsgiver kan ikke besvare varsling med oppsigelse, fratakelse av arbeidsoppgaver, utstøting eller andre former for negative sanksjoner som har karakter av straff eller sanksjon, jfr. AML §§ 2-4 og 2-5. Varslere som opplever negative sanksjoner, anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller øverste ledelse.

## Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet er ønskelig og vil bedre saksbehandlingen. Varslere skal, så langt som mulig, behandles fortrolig av alle involverte parter.

Det er et tegn på lojalitet til Værøy kommune å varsle om kritikkverdige forhold.

## Retningslinjer for varsling

Utfyllende retningslinjer for varsling finnes på Værøy kommunes hjemmeside – for ansatte