



Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Buskerud fylkeskommune

Vedtatt i Fylkestinget 15.12.2016 i sak 98/16.

RAMMEVERK FOR FYLKESKOMMUNENS ETISKE RETNINGSLINJER

Etiske retningslinjer skal bidra til god etisk praksis, og hjelper oss å ta gode beslutninger i vanskelige situasjoner. Som folkevalgte og ansatte i en organisasjon som forvalter fellesskapets ressurser har vi et stort ansvar for å opptre på en måte som vekker tillit hos innbyggere, samarbeidspartnere og andre vi forholder oss til. I Buskerud fylkeskommune ønsker vi en kultur som bidrar til åpen diskusjon og refleksjon rundt etikk og håndtering av etiske problemstillinger. Dette er et felles ansvar, og spesielt et lederansvar. Sammen med lovverk er verdiene våre, særlig *åpenhet* og *raushet*, et viktig fundament for de etiske retningslinjene.

De enkelte organisasjonensheter i fylkeskommunen skal ved gjennomgang av retningslinjene identifisere spesielle utfordringer og områder som spesielt vil knytte seg til enhetens arbeidsfelt. Innenfor det rammeverk som retningslinjene gir, skal man her enes om og videreutvikle den gode forvaltningspraksis. Det er viktig at retningslinjene har et eierskap både lokalt og sentralt i fylkeskommunen, og at de over tid også kan videreutvikles i tråd med nye utfordringer i tiden. De etiske retningslinjer for Buskerud fylkeskommune, og senere justeringer av disse, vedtas av fylkestinget etter innstilling fra administrasjonsutvalget. Før innstilling sendes, skal Kontrollutvalget ha anledning til å uttale seg.

DE ETISKE RETNINGSLINJERS BESTEMMELSER

1. Åpenhet

Med åpenhet mener vi blant annet redelighet, ærlighet og offentlighet. Det innebærer for eksempel:

- 1.1. *Åpenhet og gjennomsiktighet*: Offentlighet og innsyn er grunnleggende prinsipper for vår virksomhet. All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig.
- 1.2. *Taushetsplikt og fortrolige opplysninger*: Alle plikter å skjerme opplysninger som ikke skal være offentlige. Taushetsplikten gjelder både i og utenfor arbeidstid, og etter at et arbeidsforhold er avsluttet. Fortrolig informasjon skal ikke benyttes til personlig vinning eller til skade for andre.
- 1.3. *Ytringsfrihet*: Alle ansatte har en grunnleggende rett til å ytre seg og delta i offentlig debatt. Når man uttaler seg skal det fremgå at det er på egne vegne (dvs. uten å opptre i debatten på vegne av fylkeskommunen). Fylkeskommunens kontoer i sosiale medier skal kun brukes til å fremme fylkeskommunens offisielle syn, ikke personlige oppfatninger. Den enkelte ansatte har selv ansvaret for at ytringer ikke kommer i konflikt med taushetsplikten.
- 1.4. *Ytringsklima og ytringsansvar*: Et godt ytringsklima inviterer til åpen meningsbrytning med rom for både ros og innvendinger. Samtidig forutsetter det at vi er konstruktive og ansvarlige når vi ytrer oss til hverandre.

2. Raushet

Med raushet mener vi blant annet toleranse, inkludering og tilgjengelighet. Det er for eksempel:

- 2.1. *Tilgjengelighet og imøtekommenhet:* Folkevalgte og ansatte skal møte innbyggere og brukere med respekt, profesjonalitet og imøtekommenhet. Buskerud fylkeskommune skal være en tilgjengelig organisasjon.
- 2.1.1. Der vedtak av fylkeskommunens administrasjon medfører klagebehandling, skal det opprinnelige forvaltningsvedtak underlegges uhildet prøving i lys av sakens fakta, eventuelle nye opplysninger, gjeldede regler, lovverk og god forvaltningspraksis på området.
- 2.2. *Toleranse og inkludering:* I møte med hverandre er toleranse og inkludering grunnleggende verdier, på tross av eventuelle forskjeller. Alle ansatte har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø fritt for mobbing, krenkelses, trakassering eller annen uakseptabel atferd. Se også punkt 3.8. om varsling.

3. Integritet

Med integritet mener vi blant annet ukrenkelighet, troverdighet og profesjonalitet. Det er:

- 3.1. *Faglig uavhengighet og lojalitet:* Ansatte legger alltid faglig kunnskap og objektivitet til grunn for tjenesteutøvelsen. Ansatte skal samtidig være lojale mot politiske og administrative vedtak, men har ikke plikt til å gjennomføre vedtak som er ulovlige. Det er her ikke lojalt mot fylkeskommunen å bidra til å skjule ulovlige eller kritikkverdige forhold, se punkt om varsling 3.8.
- 3.2. *Habilitet og interessekonflikter:* Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk, og unngå sammenblanding av fylkeskommunens og personlige interesser. Det kan være personlige økonomiske interesser, familiære/nære sosiale bånd, engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet, forretningsmessige bånd til tidligere arbeidsgiver/kolleger. Inhabilitet, eller tvil om egen habilitet, tas opp med nærmeste leder. Folkevalgte skal ta det opp med det aktuelle politiske organ.

Lønnet bierverv som overstiger halvparten av grunnbeløpet i folketrygden, skal alltid tas opp med overordnet i forkant (med mindre annet ikke er bestemt i arbeidsavtalen). Folkevalgte og ansatte med beslutningsmyndighet skal registre sine verv og interesser i KS' styrevervregister, se eget reglement.
- 3.3. *Mottak av gaver og andre fordeler:* Folkevalgte og ansatte skal kun takke ja til gaver dersom de er av marginal økonomisk verdi og er uegnet til å påvirke tjenesteutøvelsen. Ved tvil skal nærmeste overordnede kontaktes.
- 3.4. *Innkjøp:* Regelverket for offentlige anskaffelser skal følges, og fylkeskommunens rammeavtaler benyttes. Rammeavtaler skal ikke brukes for å dekke private behov med mindre annet fremkommer eksplisitt i avtalen eller vedlegg til denne.
- 3.5. *Representasjon, kurs- og tjenestereiser:* Utgifter i faglig, tjenstlig og forretningsmessig sammenheng skal som hovedregel dekkes av fylkeskommunen, eventuelt annen offentlig instans. Unntak fra dette kun etter godkjenning fra fylkesrådmann/fylkesordfører.
- 3.6. *Fylkeskommunens utstyr, eiendeler og tjenester:* Skal kun benyttes til arbeidsrelaterte formål, og er ellers bare tillatt hvis det er i samsvar med vedtatte retningslinjer.
- 3.7. *Varsling:* Ansatte har rett, og i noen tilfeller plikt, til å varsle om kritikkverdige forhold i Buskerud fylkeskommune. Varsling skal skje på forsvarlig måte, men skal ikke få negative konsekvenser for den som varsler. Den eller de det varsles om skal også få sikret sin rettsikkerhet i den prosess som igangsettes. Fylkeskommunens informasjon om og rutiner ved varsling skal være lett tilgjengelig for de ansatte.

4. Ansvar

Alle har et ansvar for å følge etiske retningslinjer, men ledere har et særlig ansvar for å gjøre retningslinjene kjent og bygge en kultur der de etterleves. Det betyr blant annet å legge til rette for jevnlig etisk refleksjon og diskusjon i den enkelte enhet, der det utvikles og bevares gode etiske handlingsmønstre for enhetens og den enkeltes spesielle utfordringer.

Ansatte forplikter seg til å følge etiske retningslinjer gjennom arbeidsreglementet ved tilsetting, og eventuelle sanksjoner ved brudd reguleres gjennom arbeidsreglementet.