



## **Etiska principer för anställda och förtroendevalda i Kronoby kommun**

**Godkända av kommunfullmäktige 10.6.2024 § 33**



## Innehåll

1	Om de etiska principerna .....	2
2	Etik i kommunen.....	2
2.1	I sociala medier.....	3
2.2	Osakligt uppträdande .....	4
2.3	Brottsligt förfarande .....	4
3	Etiska principer för anställda .....	5
4	Etiska principer för förtroendevalda.....	6
5	Införlivande av de etiska principerna.....	6
	Hustavla för anställda och förtroendevalda i Kronoby kommun.....	7

## 1 Om de etiska principerna

I kommunen styrs de anställdas, de förtroendevaldas och de olika organens verksamhet av lagstiftningen. Utöver de etiska linjedragningar som ingår i lagstiftningen har kommunen även låtit uppgöra dessa etiska riktlinjer som gäller både för anställda och förtroendevalda.

Syftet med föreliggande principer är att de ska utgöra ett hjälpmedel för att demokratins processer ska bygga förtroende för det demokratiska systemet i Kronoby kommun. Demokratiska processer bygger på att beslutsfattandet baseras på diskussion och på att de gemensamma beslut som fattas utgående från diskussionen respekteras. De etiska principerna ska även synliggöra och stimulera önskade beteenden hos anställda och förtroendevalda.

**Principerna anger normer och vägledning för förhållningsätt som ska genomsyra samarbetet mellan anställda, förtroendevalda och invånare och därmed öka förtroendet för kommunens verksamhet.**

## 2 Etik i kommunen

Kommunens huvudsakliga uppgift beskrivs i 1 § i kommunallagen enligt följande: ”Kommunen ska främja sina invånares välfärd och sitt områdes livskraft samt ordna tjänsterna för sina invånare på ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbart sätt”. Denna uppgiftsbeskrivning formar därmed de yttre ramarna för kommunens etiska principer och värdegrund. När det kommer till etik i Kronoby kommun tas det i dessa principer fasta på skapandet av ett hållbart arbetsklimat, en öppen och aktiv diskussion, samt därtill främjandet av goda samarbeten och livskvalitet:

I Kronoby kommun, en enhetlig kommun där vi drar åt samma håll, förbinder vi oss att följa tagna beslut och uppgjorda styrdokument. Inom organisationen värdesätter vi yttrandefrihet samtidigt som vi respekterar sekretessbelagd information och håller tystnadsplikten. Vi förstår att missbruk av konfidentiell information är straffbart och förvanskning av fakta inte får förekomma. Genom att lägga fram underbyggda argument främjar vi ett objektiva beslutsfattande och tryggar invånarnas förtroende för vår organisation.

En bra diskussionskultur höjer kommunens image: Öppen dialog uppmuntras mellan anställda och förtroendevalda för att säkerställa transparens. Vi strävar efter att vara en lättillgänglig och kundorienterad kommun som tar hänsyn till alla intressen vid beslutsfattande. I Kronoby tolereras inte strävandet efter eget intresse, missbruk eller kriminell verksamhet: Tips om sådan verksamhet granskas och vid behov vidtas rättsliga åtgärder.

Inom Kronoby kommun har man under årens lopp beskrivit sig själv som brobyggare – det vill säga en god samarbetspartner. Vikten av att vara en god, värdig och lojal representant för kommunen är central. Lika viktigt är det att prata väl om andra kommuner, eftersom vårt agerande direkt påverkar vårt anseende och trovärdighet. Vi vill vara en kommun som det är lätt att ha att göra med.

En hustavla med etiska principer som gäller både anställda och förtroendevalda hittas på sista sidan i detta styrdokument.

## **2.1 I sociala medier**

Både som anställd och som förtroendevald bör man noggrant överväga vilken typ av information som man publicerar på sina egna sociala medier i egenskap av sin roll. För att inge förtroende bör kommunens kommunikation vara tydlig, enhetlig och konsekvent. Spretig kommunikation skapar ryktesspridning och misstro. Frågor som bör tas i beaktande innan publicering i sociala medier är bland annat följande:

**Är min information korrekt och är källan tillförlitlig?**

**Hur påverkar mitt inlägg kommunens image?**

**Hur påverkar mitt inlägg min egen och kommunens trovärdighet?**

Både personalen och förtroendevalda uppmuntras att vara i direkt kontakt med kommunledningen vid oklarheter som berör kommunens verksamhet, till exempel kring frågor som debatteras i medier. På så vis motarbetas falska rykten och missvisande information.

Skuldbeläggande är varken konstruktivt eller värdigt. Om anställda eller förtroendevalda skuldbeläggs, exempelvis i sociala medier, kan utfallet bli att organisationen går miste om goda arbetstagare och goda förtroendevalda.

## 2.2 Osakligt uppträdande

Osakligt uppträdande hotar hälsan och produktiviteten och leder till ökade kostnader när personer blir arbetsoförmögna. I värsta fall påverkas hela organisationen av situationen och invånarnas förtroende för verksamheten lider. Kronoby kommun har nolltolerans när det gäller osakligt uppträdande och vidtar därför åtgärder för att motverka fenomenet.

I enlighet med 28 § i arbetarskyddslagen gäller det följande: ”Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.” Kronoby kommun har en uppdaterad handlingsmodell för förebyggande och hantering av osakligt bemötande och trakasserier som det regelbundet informeras om till de anställda.

Om en förtroendevald uppträder osakligt i kommunen ska ett ingripande göras med stöd av bestämmelserna i kommunallagen. Enligt 85 § och 86 § möjliggörs ingripande i enskilda förtroendevaldas osakliga uppträdande. Ordförande är enligt 102 § i kommunallagen skyldig att ingripa om en förtroendevald uppför sig olämpligt vid sammanträden. Handboken *Behandling av osakligt uppträdande i förtroendeorgan*, utgiven av arbetarskyddscentralen, finns som stöd vid behandling av osakligt uppträdande i förtroendeorgan.

Kommunstyrelsen utövar den högsta beslutanderätt som hör till arbetsgivaren i kommunen och endast kommunstyrelsen har behörighet att ingripa i förtroendevaldas osakliga uppträdande. Om kommunfullmäktiges presidium eller någon ledamot i fullmäktige upptäcker tecken på osakligt bemötande eller om någon ledamot i fullmäktige själv tar upp något som äventyrar ledamotens egen eller andras hälsa och säkerhet, ska presidiet vidta åtgärder för att få det osakliga bemötandet att upphöra.

## 2.3 Brottsligt förfarande

I Kronoby kommun gäller nolltolerans mot all typ av kriminell aktivitet och korruption. I 41 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden behandlas avslutande av tjänsteförhållanden på grund av brott.

En förtroendevald sköter sitt uppdrag under tjänsteansvar och på hen tillämpas bestämmelserna om tjänstebrott i strafflagen. I 85 § i kommunallagen behandlas brottsligt förfarande i förtroendeuppdrag

och i 86 § behandlas brottsligt förfarande utanför förtroendeuppdraget. I 109 a § i samma lag beskrivs Finansministeriets rätt att besluta att avstänga en förtroendevald från sitt uppdrag. Kommunförbundets handbok *Förtroendevaldas felaktiga och brottsliga förfarande och dess påföljder* ger mer information om brottsligt förfarande.

### **3 Etiska principer för anställda**

I Kronoby kommun utgör de anställda en heterogen grupp med olika arbetsuppgifter och roller. Trots denna mångfald gäller samma etiska principer för alla, vilket är avgörande för att säkerställa en rättvis och ansvarsfull arbetsmiljö.

Vi ser det som vår plikt att respektera och främja demokratin och dess processer. Detta inkluderar att vara lojala mot vår arbetsgivare och aktivt bidra till organisationens utveckling. Vi förbinder oss att respektera och följa de beslut som tas av de förtroendevalda, och därigenom stötta kommunens gemensamma linje. Vi behandlar alla partier och partigrupper jämlikt.

Öppenhet och samarbete är grundläggande värderingar för oss. Vi delar gärna med oss av information och expertis, samtidigt som vi agerar med respekt för tystnadsplikten och hanterar sekretessbelagd information med integritet. Vid eventuella oklarheter eller konflikter tar vi direkt kontakt med berörda parter för att lösa situationen på ett konstruktivt sätt, i stället för att diskutera ärenden i sociala eller traditionella medier.

Vår relation med kommuninvånarna präglas av jämlikhet och hög servicekvalitet. Vi är beredda att lyssna och svara på deras frågor, och vi strävar efter att skapa en öppen dialog för att främja ömsesidig förståelse och förtroende. Genom att erbjuda insyn i vårt arbete till förtroendevalda och vara beredda att förklara våra uppgifter och beslut, bidrar vi till att stärka kommunens demokratiska processer och öka invånarnas delaktighet.

Som anställda är vi medvetna om vårt ansvar att följa lagar, tagna beslut och uppgjorda styrdokument som styr kommunens verksamhet. Genom att upprätthålla dessa etiska principer skapar vi en arbetsmiljö som främjar välfärd för både organisationen och dess invånare.

## **4 Etiska principer för förtroendevalda**

Enligt 69 § 2 mom. i kommunallagen ska förtroendevalda främja kommunens och invånarnas intressen samt sköta sitt förtroendeuppdrag med värdighet och så som uppdraget förutsätter. Det hör till en förtroendevalds tjänsteplikt att sköta förtroendeuppdraget och delta i beslutsfattandet. Endast förhinder eller jäv ger en förtroendevald rätt att inte sköta sitt förtroendeuppdrag.

Vi respekterar demokratiskt tagna beslut och för fram dessa när vi representerar kommunen i officiella sammanhang. Vi uppträder respektfullt mot varandra, mot tjänsteinnehavare och övriga anställda: Vi är måna om att inte nedvärdera kommunen, de anställda eller andra förtroendevalda varken på sammanträden, i sociala eller i traditionella medier. Vi tar direkt kontakt med de anställda vid frågor och ber om information.

Enligt 102 § i kommunallagen leder ordförande ett organs sammanträden och ansvarar för ordningen vid sammanträdena. Om en person som är närvarande vid sammanträdet med sitt uppträdande stör sammanträdets förlopp, ska ordföranden ge personen en tillsägelse. Om personen inte rättar sig efter tillsägelsen, får ordföranden bestämma att personen ska avlägsna sig. Om det uppstår oordning, ska ordföranden avbryta eller avsluta sammanträdet.

Det hör till kommunfullmäktiges ordförande att främja ett gott debattklimat i fullmäktigesalen. Kommunfullmäktiges ordförande ska aktivt verka för ett tydligt och resultatorienterat arbete i fullmäktige.

Vi har rätt att yttra oss i de ärenden som behandlas. Vi förväntas hålla oss till ämnet när vi talar, och vi accepterar att ordföranden kan ingripa om någon avviker från ämnet. För att säkerställa att sammanträdena fortskrider smidigt respekterar vi ordförandens rätt att begränsa längden på våra anföranden. Enligt 123 § i förvaltningsstadgan begränsas gruppanföranden till 5 minuter och andra anföranden till 2 minuter.

## **5 Införlivande av de etiska principerna**

Samtliga anställda och förtroendevalda i Kronoby kommun ansvarar för att de etiska principerna efterlevs. De etiska principerna bör vara kända för alla och de bör påminnas om med jämna mellanrum: speciellt när en ny anställning och en ny mandatperiod påbörjas.

## Hustavla för anställda och förtroendevalda i Kronoby kommun

### Vi har ett hållbart arbetsklimat

- ✓ Vi ger varandra ordet, lyssnar aktivt och visar varandra respekt
- ✓ Vi kan skilja på person och sak
- ✓ Vi respekterar varandras privatliv och fritid
- ✓ Vi har nolltolerans mot osakligt bemötande, mobbning, diskriminering, trakasserier och korruption

### Vi har en öppen och aktiv kommunikation

- ✓ Vi är goda, värdiga och lojala representanter för kommunen
- ✓ Vi är medvetna om att vi representerar kommunen även som privatpersoner och vi håller kommunens linje vid representationsuppdrag
- ✓ Vi överväger noggrant vad vi uttrycker i sociala och traditionella medier och vi värnar om kommunens image: Vi löser konflikter direkt med de berörda och ventilerar inte offentligt
- ✓ Vi är laglydiga och vi följer och respekterar uppgjorda styrdokument och tagna beslut
- ✓ Vi verkar för öppenhet och transparens, samtidigt som vi respekterar tystnadsplikten: Vi informerar inte om sekretessbelagda och konfidentiella ärenden eller sprider felaktig eller osann information
- ✓ Vi svarar sakligt och gärna på frågor som berör det egna arbetsområdet
- ✓ Vi har ett gott och sakligt språkbruk och våra texter är läsarvänliga
- ✓ Vi handlar ärligt och baserar våra beslut på fakta

### Vi har goda samarbeten

- ✓ Vi ser, hjälper och stöder varandra
- ✓ Vi lyfter aktivt fram det positiva vi gör
- ✓ Vi pratar gott om både den egna kommunen och andra kommuner
- ✓ Vi skuldbelägger inte någon, utan arbetar i stället lösningsorienterat och konstruktivt

### Tillsammans främjar vi livskvaliteten

- ✓ Vi har allas bästa i åtanke när vi fattar beslut
- ✓ Vi skapar förutsättningar för kommuninvånare att delta i och påverka besluten
- ✓ Vi behandlar alla jämlikt – såväl invånare som företag – och vi både uppskattar och drar nytta av varandras olikheter
- ✓ Vi verkar för hela kommunen

