



ETISKE RETNINGSLINJER FOR NORSK POLARINSTITUTT

NORSK POLARINSTITUTTS VISJON OG VERDIER

Norsk Polarinstitut forvalter viktige samfunnsoppgaver og vesentlige budsjettmidler. Vår visjon er å være den fremste leverandøren av forvaltningsrettet kunnskap om polarområdene og være en pålitelig og premissgivende rådgiver for forvaltningen i polare spørsmål. Vi skal være troverdige, målrettet, kvalitetsbevisst og framtidsrettet.

NORSK POLARINSTITUTTS OMDØMME

Vi skal ikke la egne interesser, bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser.

Vi kan delta i en åpen og allsidig dialog om samfunnsspørsmål. Dersom vi uttaler oss om saker som befinner seg innenfor instituttets ansvarsområde, skal det alltid understrekes at uttalelsene gis som privatperson, med mindre annet er avklart med nærmeste leder eller andre i instituttets ledelse.

I sammenhenger hvor vi kan oppfattes som en representant for Norsk Polarinstitut, skal vi alltid være bevisst ansvaret som ligger i det å representere arbeidsgiver.

Vi skal opptre med respekt overfor alle vi samhandler med og være løsningsorienterte og høflige både ved skriftlig og muntlig kommunikasjon.

Vi skal utøve vårt arbeid under tilbørlig hensyn til sikkerhet og miljø, herunder kulturminner og plante- og dyreliv.

YTRINGSFRIHET

Ytringsfrihet er begrunnet i de grunnleggende prinsippene om demokrati og individets frie meningsdannelse. Vi har som ansatt på lik linje med andre en rett til å ytre oss kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold.

Ytringsfriheten er begrenset av regler om taushetsplikt. I enkelte tilfeller kan lojalitetsplikt i arbeidsforholdet sette visse begrensninger. Lojalitetsplikten er ikke i seg selv tilstrekkelig for å innskrenke ytringsfrihet. Det er bare ytringer som kan skade Norsk Polarinstituts saklige og legitime interesser som vil bryte lojalitetsplikten.

Ved begrensning i ytringsfrihet på grunnlag av lojalitetsplikt, skal grunnene til å gjøre inngrep i den ansattes frihet veies mot hensynet til demokrati og individets frie meningsdannelse. For ytringer på eget saksområde skal det mye til før et inngrep er legitimt.

LOJALITET

Det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom oss som ansatt og Norsk Polarinstitut.

Lojalitetsplikt vil si at vi må opptre i samsvar med Norsk Polarinstituttts interesser. Blant annet skal vi ikke uberettiget omtale instituttet på en negativ måte. Instituttet skal på sin side sikre at våre interesser som ansatt blir ivaretatt så langt det er mulig. Ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Vi skal følge rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for Norsk Polarinstitutt, samt etterkomme pålegg fra overordnede. Lojalitetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

FAGLIG UAVHENGIGHET

Vi skal legge våre faglige kunnskaper og vårt faglige skjønn til grunn i vårt arbeide. Alle saker som behandles skal være belyst på en slik måte at relevante forhold fremkommer. Vi har både plikt og rett til å melde fra til nærmeste leder hvis vi mener en sak eller område blir løst på en faglig uforsvarlig måte.

EFFEKTIVITET

Vi skal bruke og ta vare på våre tildelte ressurser på en økonomisk og rasjonell måte. Vi plikter å sette oss inn i statens regelverk om reiser, innkjøp og bevertning mv. og følge regelverket.

Våre fagområder skal være godt opplyst med god faglig kvalitet, men vi skal også ha bevissthet på riktig bruk av tid, herunder bruk av tid til reiser og møter.

OFFENTLIG OG TILGJENGELIG INFORMASJON

Allmennheten skal kunne gjøre seg kjent med Norsk Polarinstituttts virksomhet, jf. offentleglovas prinsipper om rett til innsyn og meroffentlighet. Hensynet til instituttets omdømme er ikke et argument mot offentliggjøring.

Vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til de vi kommuniserer med.

HABILITET

Ansatte skal erklære seg inhabile dersom det foreligger forhold som kan svekke tilliten til upartiskhet, jf. forvaltningsloven kap. II, §§ 6-10 om ugildhet. Foreligger det inhabilitetslignende forhold (som fjernt slektskap, nært bekjentskap, personlig motsetningsforhold, indirekte økonomisk fordel) uten at formell inhabilitet foreligger, plikter vi å varsle nærmeste leder om dette, slik at habiliteten blir vurdert.

Vi skal ikke ha lønnet ekstraerverv, bierverv, styreverv eller annet oppdrag som er uforenlige med Norsk Polarinstituttts legitime interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen. Betegnelsen ekstraerverv og bierverv er særlig knyttet til tilfeller hvor ansatte i sin fritid utfører lønnet arbeid for en annen arbeidsgiver, eller driver privat ervervsvirksomhet.

Vi skal heller ikke ha ekstraerverv eller bierverv som hemmer eller sinker det ordinære arbeidet hos Norsk Polarinstitutt, med mindre det foreligger særskilte pålegg eller tillatelse.

GAVER, BONUSPOENG OG ANDRE FORDELER

Vi skal ikke ta imot eller tilby gaver, rabatter, bevertning eller andre fordeler som kan være egnet til å påvirke våre tjenestehandlinger eller beslutninger. Forbudet gjelder også på tjenestereiser eller oppdrag i

utlandet. Vi må heller ikke bruke vår stilling til å skaffe oss eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfeller hvor disse fordelene ikke vil påvirke våre tjenestehandlinger.

Problemstillingen vil være særlig aktuell for innkjøpere og andre som har kontakt med potensielle leverandører.

Det er ikke anledning for arbeidstakere i staten å benytte bonuspoeng opptjent på tjenestereiser til privat bruk.

Brudd på forbudet mot gaver og andre fordeler vil kunne betegnes som korrupsjon, og kan medføre påtale og straff, jf. strl. §§ 276 a-c.

Brudd på bestemmelsene om gaver og bonuspoeng kan medføre ordensstraff eller avskjed, jf. Lov om statens ansatte § 39.

I enkelte tilfeller kan noen typer gaver aksepteres, eksempelvis en liten oppmerksomhet etter å ha holdt et foredrag.

For nærmere informasjon, se

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Veileder-om-gaver-i-tjenesten/id757296/>

EIERSKAP OG HANDLING MED VERDIPAPIRER

Ansattes adgang til å eie og handle med verdipapirer kan være begrenset på følgende måte:

- ved lov (eks. Finanstilsynet)
- av alminnelig lojalitetsplikt i arbeidsforholdet (hvis eierskap/handel kan skade arbeidsgivers saklige og legitime interesser)

Norsk Polarinstitutt kan begrense adgangen ved reglement i form av styringsretten.

RAPPORTERINGSPLIKT OG VARSLING

Vi plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold vi blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, departementet, ansatte eller omgivelsene tap eller skade. Dette gjelder brudd på sikkerhetsbestemmelser, mistanke om økonomisk kriminalitet, brudd på vernelovgivningen eller andre misligheter. Rapportering skal normalt skje til nærmeste leder eller andre overordnede, slik at tiltak kan iverksettes for å unngå eller begrense tapet eller skaden.

Statsansatte skal også kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer bør forholdet være forsøkt tatt opp internt. Instituttet har utarbeidet egne varslingsrutiner, og du finner dem i instituttets HMS-håndbok.