

Etikk i Kartverket



Foto: Adobe Stock



Kartverket



Foto: Adobe Stock

2

◆ Våre verdier

Kartverkets fem kjerneverdier er: *Inkluderende, kompetent, åpen, pålitelig og engasjert.*

Verdiene forteller noe om forventninger til hver og en av oss, men er også rettesnorer for hvordan vi skal opptre i møte med samfunnet og samarbeidspartnere.

Kjerneverdiene og de etiske retningslinjene er et godt grunnlag for etisk refleksjon rundt din rolle som ansatt i Kartverket.

◆ Etisk refleksjon

Kartverkets ledere skal være gode rollemodeller, og vil påvirke organisasjonens normer og kultur gjennom ord, handlinger og lederadferd. Ledere har et særskilt ansvar for å legge forholdene til rette for etisk refleksjon. Det er også forventninger til at ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre på en etisk forsvarlig måte. Handlinger og opptreden skal tåle etisk refleksjon, der du i forkant avklarer om den enkelte beslutning:

- Er lovlig og i samsvar med våre interne retningslinjer

- Er riktig og rettferdig for de berørte
- Har uheldige konsekvenser for individer, miljø eller samfunn
- Lar seg begrunne og tåler offentlig etterprøving og annen oppmerksomhet
- Er i tråd med de verdier Kartverket ønsker å stå for som en seriøs og ansvarlig virksomhet
- Har betydning for Kartverkets omdømme som offentlig myndighetsorgan

◆ **Etikk i statstjenesten**

Om en beslutning eller annen atferd er lovlig, framgår av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter (slik som forvaltningsloven, offentlighetsloven, personopplysningsloven, med mer). I tillegg har vi interne retningslinjer og instruksjer vi forholder oss til.

«Etikk i statstjenesten» er det verdigrunnlaget som gjelder for alle ansatte i staten. Kartverkets etiske retningslinjer utdypet våre etiske standarder og krav. Vi har tatt med noen relevante tema som er viktige i Kartverket. Men dette er ikke en uttømmende liste.

◆ **Omdømme og tillit**

Ledere og medarbeidere har et felles ansvar for at Kartverket og statlig forvaltning nyter tillit, har et godt omdømme og for at vi fremstår

enhetlige utad. For at vi skal nå dette målet, forventes det at både ledere og ansatte viser etisk bevissthet gjennom ord, handlinger og atferd.

I det daglige kan etisk refleksjon være at du stopper opp og vurderer om handlingen har noen etiske perspektiv du bør dvele ved eller diskutere med leder og/eller andre.

• **Offentlighet/aktiv informasjonsplikt**

Vi skal være en organisasjon som er preget av integritet og åpenhet. Vi skal dele informasjon og kompetanse. Praktisering av offentlighetsloven er en integrert del av virksomheten vår. Vi må likevel ha en klar balanse mellom offentlighet og taushetsplikt. Informasjon som er omfattet av taushetsplikt skal ikke spres videre, selv ikke til kolleger.

• **Habilitet**

Forvaltningsloven regulerer spørsmål om habilitet som gjelder alle ansatte i Kartverket. Som hovedregel betyr dette at du som ansatt er inhabil til å behandle saker når du selv eller din familie er part i saken, og når du representerer en av sidene. Du er også inhabil når det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til din upartiskhet (det vil si at du kan bli mistenkt for å gi bruker særbehandling, for eksem-

pel overfor venner og tidligere kollegaer). Nære forhold mellom medarbeidere i samme enhet fordrer særskilt etisk bevissthet i saksbehandling og lederskap. De som er i et parforhold bør så langt det er mulig, ikke arbeide innenfor samme enhet.

- **Ytringsfrihet for ansatte**

Kartverkets ansatte har som alle andre rett til å ytre seg kritisk i samfunnet. Det er også ønskelig at ansatte i offentlig sektor bidrar inn i den offentlige debatten. Ytringsfriheten følger av Grunnloven og av de internasjonale menneskerettighetene og gjelder for kartverksansatte på lik linje med alle andre innbyggere. Dette gjelder også ytringer som innebærer kritikk av

Kartverket. Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt. I tillegg vil lojalitetsplikten kunne medføre visse begrensninger. Ytringsfriheten gjelder dine ytringer som privatperson. Du må derfor være nøye med at det tydelig fremgår at du uttaler deg som privatperson, og ikke på Kartverkets vegne.

Det er som utgangspunkt bare kartverkssjefen, kommunikasjonstjenesten og andre særskilt utvalgte som kan uttale seg på vegne av Kartverket.





• **Ytringer i sosiale media**

Det kan være positivt at medarbeidere bruker sosiale medier. Når du bruker disse kanalene, må du likevel være bevisst på at du opptre på en måte som ikke vil ha negativ innvirkning på kollegaer eller på Kartverket som arbeidsgiver og samfunnsaktør. Som ansatt vil du lett bli assosiert med Kartverket uavhengig av tid på døgnet. Det du sier, kan raskt bli oppfattet som om du opptre på vegne Kartverket. Sett deg inn i kapittel 2.4 i prosedyren «Bruk av sosiale medier».

• **Respekt**

Kartverket preges av mangfold når det gjelder fagkunnskaper, personlighet, alder, livssituasjon, evner, nasjonalitet, religion og seksuell legning. Mangfoldet representerer en merverdi og bidrar til en spennende og trivelig arbeidsplass. Toleranse og medmenneskelighet er viktige verdier som vi skal verdsette høyt. Vis respekt for andres arbeidsoppgaver og andres bruk

av tid, både internt i Kartverket og eksternt i møte med brukere og samarbeidsparter.

• **Lojalitet og lydighetsplikt**

Lojalitetsplikten mellom Kartverket som arbeidsgiver og ansatte reguleres gjennom et kontraktsmessig forhold. I lojalitetsplikten ligger det at ansatte opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Kartverket skal på sin side sikre at ansattes interesser blir ivaretatt så langt som mulig.

Ledere og ansatte skal overholde seg til lover og regler som gjelder for Kartverkets virksomhet, og forholde seg lojalt til vedtak og avgjørelser når disse er i samsvar med våre etiske retningslinjer. Lydighetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

• **Bierverv**

Ansatte har i utgangspunktet rett til å ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver. Samtidig kan ikke en

ansatt inneha ekstraverv eller ha bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag der dette er uforenelig med Kartverkets interesser. Gjør deg kjent med retningslinjer om bierverv i Staten i Statens personalthåndbok.

- **Varsling**

Varsling er det å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kartverket har en egen varslingsrutine som du finner på innsida under temasiden «Varsling». Se også Kartverkets varslingsplakat.

- **Mobbing/trakassering**

Mobbing eller trakassering av kollegaer skal ikke forekomme. Ansatte har et ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder, HR-tjenesten, verneombud eller tillitsvalgte, dersom de oppdager at kollegaer blir mobbet på arbeidsplassen. Plikten du har til å varsle om slike forhold fremgår av arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd.

- **Rus/spill**

Bruk av rusmidler i tjenesten er strengt forbudt. Ingen skal møte på jobb i påvirket tilstand (heller ikke i bakrus). Av sikkerhetsmessige grunner skal du alltid varsle din leder dersom du mistenker at en kollega bruker rusmidler i tjenesten eller møter på jobb i påvirket tilstand. Det er også viktig at du vars-

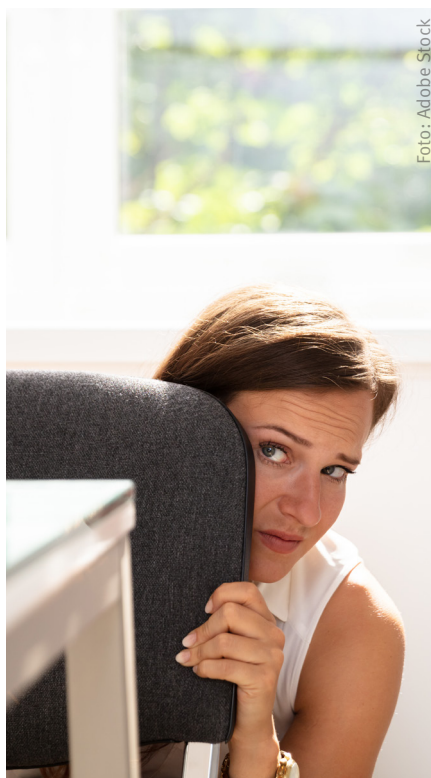


Foto: Adobe Stock

ler dersom spillavhengighet direkte eller indirekte påvirker en kollegas arbeidssituasjon/funksjonsevne.

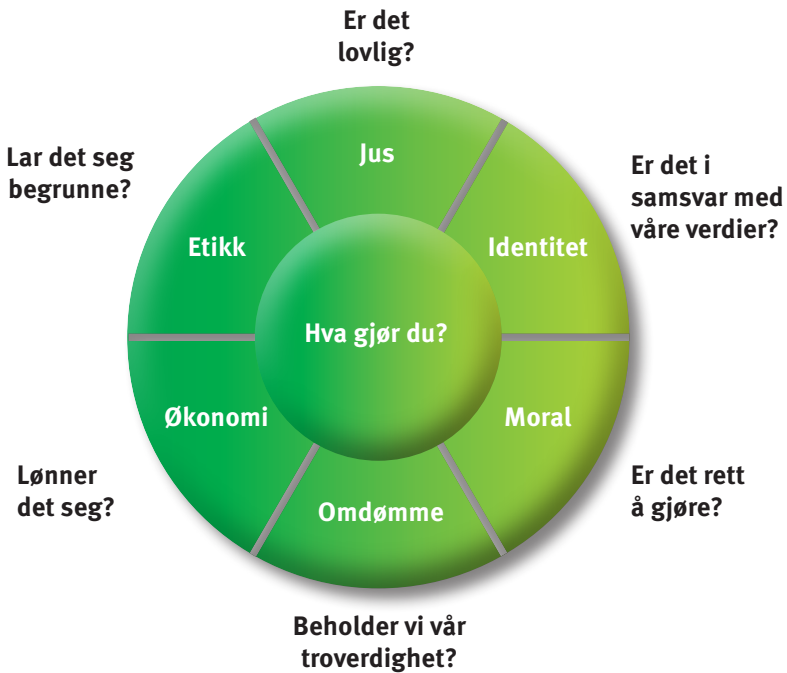
- **Gaver og andre fordeler**

Ansatte og ledere 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. Mottar du gaver eller fordeler, skal du informere din nærmeste leder.

Refleksjon rundt etiske utfordringer danner et godt grunnlag for å sikre at handlinger og beslutninger blir riktige og etisk forsvarlige.

Bruk gjerne navigasjonshjulet til filosof Øyvind Kvalnes som støtte for refleksjon.

7





Kartverket