



Politidirektoratet

Nasjonal retningslinje: Etiske retningslinjer for politiet

Dokumenteier:		Versjon:
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet		1.0
Dokumentforvalter:	Arkivreferanse:	Godkjent dato:
MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet		24.10.24

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

Ikraftttredelse

Politidirektøren legger med dette frem reviderte etske retningslinjer for politiet. De etske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere i politiet, uavhengig av ansettelsesform, og uavhengig av om medarbeideren er tildelt politimyndighet eller ikke. De etske retningslinjene gjelder også for politistudenter i praksistjeneste. De etske retningslinjene gjelder med virkning fra 24. oktober 2024.

Dokumentet erstatter etske retningslinjer for politiet fra 2018.

Dokumentrevisjon

Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeider	Dokumenteier
1.0	24.10.24	Nasjonal retningslinje	MGJ013	FAA004
[x.x]	[Dato]	[xxx]	[BID]	[Funksjon/stilling]
[x.x]	[Dato]	[xxx]	[BID]	[Funksjon/stilling]

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

Etske retningslinjer for politiet

Politidirektørens forord

Som ansatte i politiet deler vi et felles ansvar for å forvalte tilliten til politiet. Vi skal opptre med integritet for å sikre legitimitet til hvordan vi utøver myndighet på vegne av fellesskapet.

Når samfunnsoppdraget stiller oss overfor etiske dilemmaer uten klare svar eller løsninger, er evnen til å ta verdibaserte valg og handle på en måte som reflekterer politiets kjerneverdier en avgjørende rettesnor.

De etiske retningslinjene er ment å bidra til økt bevissthet og refleksjon rundt ulike problemstillinger som kan oppstå, slik at hver enkelt av oss har best mulig forutsetninger for å ta gode valg for en selv og til støtte for hverandre.

Målet er å gi alle ansatte en klar forståelse av hva som forventes, og at dette etterleves i praksis. Det er et ansvar vi må ta i fellesskap, både som ledere, medarbeidere og kolleger.

Jeg håper retningslinjene gir et godt grunnlag for diskusjon og refleksjon for alle ansatte, og at dette bidrar til å forsterke en kultur hvor etisk bevissthet preger hvordan vi løser samfunnsoppdraget.

Benedicte Bjørnland
Politidirektør

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etiske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

0. Referanser

Regler og retningslinjer om etisk standard for ansatte i politiet finnes i, men er ikke begrenset til;

- [Grunnloven](#)
- [Politielloven](#)
- [Forvaltningsloven](#)
- [Statsansatteloven](#)
- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Offentlighetsloven](#)
- [Straffeloven](#)
- [Politiregisterloven](#)
- [Politiinstruksen](#)
- [Hovedtariffavtalene for staten](#)
- [Statens personalhåndbok](#)
- [Etiske retningslinjer for statstjenesten \(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet\)](#)
- [Policy for etikk og antikorrupsjon i politiet](#)
- [Rutine for arbeid med etikk og antikorrupsjon i politiet](#)
- [Instruks for polititjenestepersoners adgang til å ha bierverv](#)
- [Retningslinjer for registrering av statsansattes verv og økonomiske interesser \(KDD\)](#)
- [Nasjonal instruks for personellsikkerhet](#)
- [Digitaliseringsdirektoratets veileder om privat bruk av sosiale medier for offentlig ansatte](#)

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

Innhold

Dokumentrevisjon	2
Etiske retningslinjer for politiet	3
0. Referanser	4
1. Formålet med de etiske retningslinjene.....	7
2. Integritet.....	8
2.1. Rolleforståelse.....	8
3. Respekt	8
3.1. Vern mot mobbing og trakassering	9
4. Åpenhet	9
4.1. Personlige ytringer.....	9
4.1.1. Kjernen i medarbeideres ytringsfrihet	9
4.1.2. Begrensninger i ytringsfriheten som følge av lojalitetsplikt.....	9
4.1.3. Ytringsfriheten gjelder kun for ytringer på egne vegne	10
4.1.4. Personlige ytringer i sosiale medier	11
4.2. Taushetsplikt	14
4.3. Søk i politiets registre	14
4.4. Notoritet.....	14
4.5. Offentlig innsyn	15
5. Habilitet, interessekonflikter og uavgengighet	15
5.1. Bierverv	15
5.2. Eierskap – personlige økonomiske interesser.....	16
5.2.1. Registreringsplikt for verv og finansielle eierinteresser for ledere i politiet på nivå 1 og 2	16
5.2.2. Registreringsplikt for verv og finansielle eierinteresser for enkelte grupper av medarbeidere i politiet med tilgang på innsideinformasjon	16
5.3. Korrupsjon, gaver og fordeler i tjenesten	17
5.3.1. Korrupsjon og bestikkelser.....	17
5.3.2. Bevertning.....	18
5.3.3. Gaver til virksomheten	18
5.3.4. Gaveregister	19
5.4. Kontraktsinngåelser og offentlige anskaffelser	19
5.5. Personlige relasjoner.....	19
5.5.1. Intime relasjoner på arbeidsplassen	19

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

5.5.2. Relasjoner til sårbare personer21

5.5.3. Omgang med personer som kan innebære en sikkerhetsrisiko21

6. Medarbeiderskap	21
7. Lederskap	22
8. Mot	23
9. Brudd på de etiske retningslinjene	23

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

1. Formålet med de etiske retningslinjene

Formålet med de etiske retningslinjene er å bidra til at vi som medarbeidere i politiet skal gjøre gode valg, også i krevende og tidssensitive situasjoner. Retningslinjene vil ikke gi svar på alle situasjoner hvor etiske dilemmaer kan oppstå, og må derfor suppleres med etisk refleksjon, og operasjonaliseres gjennom realistisk dilemmatrening. Arbeid med, og bevisstgjøring rundt, de etiske retningslinjene skal bidra til å bygge en god organisasjonskultur i politiet.

De etiske retningslinjene skal bidra til å sikre politiets integritet og tillit i befolkningen, men er også utviklet av hensyn til å verne om den enkelte medarbeider. De etiske retningslinjene skal bidra til at medarbeidere ikke kommer i situasjoner hvor det kan stilles spørsmål om den ansattes rolle eller habilitet, eller hvor medarbeideren kan bli utsatt for lojalitetskonflikter eller press. Dette handler ikke om manglende tillit til medarbeiderne i etaten, men er et virkemiddel for å hindre at det oppstår utfordrende og vanskelige situasjoner det ikke alltid er mulig å forutse.

Medarbeidere i politiet skal alltid arbeide for fellesskapets beste, uten tanke på egne interesser, i tråd med lover, regler og våre verdier. Etske retningslinjer i politiet handler derfor om integritet, respekt, åpenhet, habilitet, mot, medarbeiderskap og lederskap.

De etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere i politiet, uavhengig av om man er tildelt politimyndighet eller ikke, og uavhengig av om man er fast eller midlertidig ansatt, eller innleid. Også studenter i praksistjeneste må følge retningslinjene. Alle medarbeidere er forpliktet til å gjøre seg kjent med, og forstå, dette regelverket.¹



Etske dilemmaer oppstår ofte når motstridende hensyn trekker i ulike retninger. Navigasjonshjulet kan være et godt refleksjons- og diskusjonsverktøy når viktige beslutninger skal tas.

¹ Etske retningslinjer for statstjenesten, politiets policy og rutine for arbeidet med etikk og antikorrupsjon, er supplerende regelverk til politiets etiske retningslinjer.

Navigasjonshjulet er et verktøy utviklet av Øyvind Kvalnes og Einar Øverenget. Figuren over er utarbeidet av Forsvarsmateriell.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

2. Integritet

Som medarbeidere i politiet må vi alltid opptre på en måte som skaper tillit blant innbyggerne. For å sikre tilliten til politiet, er det avgjørende at politiets habilitet og nøytralitet ikke skal kunne trekkes i tvil.

Profesjonalitet, objektivitet og faglig skjønn skal alltid ligge til grunn for politiets myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Dette er særlig viktig i situasjoner hvor politiet utøver makt eller benytter tvangsmidler.

Politiet skal levere likeverdige tjenester til hele befolkningen. Tjenesteutførelsen skal alltid preges av høy integritet og utføres uten påvirkning av personlig vinning, individuelle preferanser eller press utenfra.

2.1. Rolleforståelse

Medarbeidere i politiet skal ikke bruke sin posisjon til å fremme egne eller nærstående interesser, f.eks. ved å bruke, eller unnlate bruk av, politimyndighet.

Som medarbeider i politiet har vi et særlig ansvar for å være tydelige på hvilken rolle vi opptre i, også utenfor jobb. Det må ikke være tvil hos andre om hvorvidt vi i en konkret situasjon representerer politiet eller oss selv som privatpersoner. For å unngå tvil i slike tilfeller, er det viktig at vi aldri bruker politiets e-post, brevark, logoer, symboler eller uniform i privat sammenheng.²

3. Respekt

Medarbeidere i politiet skal behandle alle, både på og utenfor arbeidsplassen, på en rettferdig, likeverdig og respektfull måte, uten fordommer basert på kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, religion og livssyn, politisk standpunkt, sosial bakgrunn eller andre individuelle forhold³.

Det er viktig å være bevisst på hvordan stereotypier og fordommer kan påvirke kommunikasjon og handlemåte. Gjennom utførelsen av jobben skal vi praktisere etatens verdier og ivareta grunnleggende menneskerettigheter. Dette innebærer blant annet å forklare egen handlemåte og de tiltak som iverksettes, så langt det er mulig.

² Uniformsreglementet åpner for enkelte unntak for bruk av uniform i privat sammenheng.

³ Jf. Grunnloven §98.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

3.1. Vern mot mobbing og trakassering

Politiet skal være en åpen og inkluderende arbeidsplass, preget av takhøyde og med rom for alle.

Det er nulltoleranse i politiet for enhver form for mobbing, trakassering, herunder seksuell trakassering, vold og trusler. Alle medarbeidere skal jobbe for å bekjempe slik adferd, og vi har alle ansvar for å gripe inn, melde fra, eller varsle nærmeste leder dersom vi er vitne til slike hendelser.

Nulltoleransen mot mobbing, trakassering og diskriminering gjelder ikke bare i arbeidstiden, men også på alle former for sosiale sammenkomster og ved bruk av ulike kommunikasjonsplattformer.

4. Åpenhet

4.1. Personlige ytringer

4.1.1. Kjernen i medarbeideres ytringsfrihet

Medarbeidere i politiet har ytringsfrihet⁴ og rett til å delta i den offentlige samfunnsdebatten. Forhold som ikke er undergitt lovbestemt taushetsplikt, og som gir uttrykk for arbeidstakernes egne oppfatninger, er det derfor vanligvis anledning til å ytre seg om. Dette gjelder også kritiske ytringer om forhold på eget arbeidsområde og egen arbeidsplass.

Det er viktig at medarbeidere i politiet varsler om uønskede hendelser og kritikkverdige forhold, slik at politiet selv overholder lovverket og forbedres som organisasjon, i samsvar med våre verdier og standarder. Nærere regulering av dette følger av rutine for varsling om kritikkverdige forhold i politiet.

Den enkelte medarbeider har selv et ansvar for å passe på å ikke ytre seg i strid med taushetsplikten, objektivitetsplikten, personvernansyn eller uskyldspresumpsjonen.⁵

4.1.2. Begrensninger i ytringsfriheten som følge av lojalitetsplikt

Alle medarbeidere har en lojalitetsplikt til sin arbeidsgiver, som i noen tilfeller vil kunne begrense en medarbeiders ytringsfrihet. Lojalitetsplikten virker som en begrensning dersom ytringen kan medføre en åpenbar risiko for "skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser".⁶

⁴ Jf. Grunnloven § 100.

⁵ Jf. Grunnloven § 96.

⁶ Sivilombudet, 2015 og Etske retningslinjer for statstjenesten.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

For medarbeidere i politiet innebærer dette en begrensning for private ytringer som gjennom sin form eller innhold kan skade tilliten til politiet,⁷ som er kjernen i politiets legitime og saklige interesser. I rettsrettspraksis vises dette blant annet ved at det stilles krav om at polititjenestepersoner må fremsette ytringer på en måte som «ikke er krenkende, harselerende eller fiendtlig overfor grupper av personer».⁸

Ved utøvelsen av ytringsfriheten må vi derfor som medarbeidere i politiet ta hensyn til den objektivitet og nøytralitet som er nødvendig for politiets tillit i befolkningen, og vurdere hvordan våre uttalelser kan oppfattes utad før de fremsettes.

Lojalitetskravet som stilles til den enkelte medarbeider vil ellers avhenge av hvor sentral stilling og hvilke oppgaver vedkommende har. Medarbeidere som naturlig vil oppfattes som representanter for politiet, vil som utgangspunkt måtte tåle strengere krav til lojalitetsplikt enn andre.

Politiansatte kan fritt fremsette private ytringer som ikke kan knyttes opp mot arbeidsforholdet, og heller ikke kan sies å innvirke på den ansattes arbeidsutførelse.⁹

4.1.3. Ytringsfriheten gjelder kun for ytringer på egne vegne

Ytringsfriheten gjelder kun for ytringer medarbeideren fremsetter på egne vegne.¹⁰ Ytringer på vegne av politiet, skal alltid fremsettes av politiet som virksomhet, og arbeidsgiver beslutter hvem som kan komme med slike uttalelser.¹¹

Når vi ytrer oss privat, må vi derfor være påpasselige med at våre personlige synspunkter ikke blir oppfattet av utenforstående som politiets holdninger og standpunkter. I forbindelse med uttalelser, innlegg eller kronikker m.m., både i redaktørstyrte medier og i sosiale medier, er det derfor viktig å understreke at man uttaler seg på egne vegne, og ikke på vegne av politiet. Desto mer vi fremhever vår tilknytning til politiet, desto større er risikoen for at våre meninger kan oppfattes som politiets meninger.

Om en uttalelse skal anses som fremsatt på vegne av politiet, eller av en medarbeider som privatperson, beror på "hvordan ytringen er egnet til å bli oppfattet". Denne vurderingen tar utgangspunkt i hva medarbeideren sier/skriver, i hvilken sammenheng vedkommende ytrer seg, samt "billedbruk" og hvordan den politiansatte "presenterer seg selv".¹²

For at det ikke skal oppstå tvil om man ytrer seg som privatperson eller på vegne av politiet, skal man ved private ytringer ikke benytte politiets e-post, brevark, logoer,

⁷ Kilde: LB-2017-35146, Kleven-Bergh-saken om avskjed av polititjenestemann.

⁸ Kilde: LB-2017-35146, Kleven-Bergh-saken om avskjed av polititjenestemann.

⁹ Sivilombudet 15.11.2023 (2023/2202).

¹⁰ Etske retningslinjer for statstjenesten, punkt 3.3

¹¹ Nasjonal instruks for politiets kommunikasjon i offentligheten

¹² Jf. Politi og rolleforståelse s. 46.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

symboler eller uniform¹³. Politiets uniform legitimerer politimyndighet og skal bare nyttes i tjenesten¹⁴.

4.1.4. Personlige ytringer i sosiale medier

Medarbeidere i politiet har også ytringsfrihet ved bruk av sosiale medier. Når private ytringer fremsettes gjennom bruk av sosiale medier kan det imidlertid skape ekstra utfordringer å skille den enkelte medarbeiders personlige ytringer fra politiets offisielle standpunkter. Dette gjelder særlig i de tilfellene der medarbeideren kobler sin profesjonelle rolle som ansatt i politiet opp mot en privat konto på sosiale medier, f.eks. gjennom deling av bilder i uniform, eller ved bruk av symboler og angivelse av politiet som arbeidsplass.

Sprednings- og delingspotensialet er et særegent forhold ved bruk av sosiale medier, som innebærer at en selv i begrenset grad har kontroll over innhold etter at dette er delt digitalt¹⁵. Spredningspotensialet må derfor inngå i våre vurderinger av hva vi velger å dele på sosiale medier. Det er ønskelig med bevissthet rundt at selv en lukket profil på sosiale medier, med et begrenset antall følgere¹⁶, raskt anses som en "offentlig" profil, på grunn av sprednings- og daltingspotensialet.

Videre er det viktig med bevissthet rundt at prinsippene for opptreden i sosiale medier ikke kun gjelder for innhold vi selv lager og legger ut, men også for andre typer av handlinger som utfører på sosiale medier som deling/reposting, likes og signering av underskriftskampanjer e.l.

Arbeidsgiver har på denne bakgrunn utarbeidet retningslinjer som følger under, for medarbeideres bruk av sosiale medier. Retningslinjene skal bidra til å redusere forvekslingsfare med politiets offisielle uttalelser, sikre politiets tillit og nøytralitet, og samtidig ivareta den enkelte medarbeiders ønske om å kunne dele elementer fra sitt arbeidsforhold i politiet.

Hovedprinsipper for bruk av sosiale medier kan oppsummeres som følger:

- Medarbeidere i politiet må vise **god rolleforståelse**, også ved privat bruk av sosiale medier. Bruken må skje på en ansvarlig måte, som ikke svekker nøytraliteten eller tilliten til politiet.
- **Innlegg på sosiale medier må aldri bryte taushetsplikten** vi er pålagt som medarbeidere i politiet, **krenke personvernet** til kolleger, innbyggere og samarbeidsaktører **eller vise innhold fra politiets operative arbeid**, metoder eller beredskapssituasjoner.
- I tilfeller der politirollen/ansettelsesforholdet i politiet kobles til en privat konto på sosiale medier, **bør vi tenke gjennom både hva vi ellers bruker vår(e)**

¹³ Når det gjelder bruk av uniform i privat sammenheng er det åpnet for enkelte unntak etter uniformsreglementet.

¹⁴ Jf. politiets uniformsreglement "markeringer eller demonstrasjoner"

¹⁵ Digitaliseringsdirektoratets veileder om privat bruk av sosiale medier for offentlig ansatte.

¹⁶ I rettspraksis er det lagt til grunn at en konto med mellom 30-50 følgere er en "offentlig" konto.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

sosiale plattform(er) til, hvilken stilling vi har i politiet og at vår opptreden gjennom sosiale medier bør **samsvare med politiets verdier**.

- Vi bør ikke foreta oss handlinger på sosiale medier som kan virke krenkede, harselerende eller fiendtlige for enkeltmennesker eller grupper.
- Alle medarbeidere bør nøye vurdere om **sikkerhetshensyn** tilsier at vi ikke bør oppgi politiet som arbeidsgiver i offentlig tilgjengelig informasjon på sosiale medier. I denne vurderingen bør det inngå hvilken konkret stilling og funksjon den enkelte har i politiet, f.eks. om den stillingen man har allerede er kjent eller utadrettet. Likeledes bør vi vurdere nøye om slike opplysninger øker risikoen for at våre personlige synspunkter kan oppfattes som politiets standpunkter.
- **Eksempler fra politiets arbeidshverdag skal ikke benyttes som underholdning på sosiale medier.** Dette gjelder for alle medarbeidere, uavhengig av type stilling og om man er tildelt politimyndighet eller ikke, uansett hvilken plattform som benyttes og uten hensyn til antall følgere. Eksempler på slike situasjoner er filmer, klipp og bilder m.m. tatt i forbindelse med jobb, og i særdeleshet fra utrykning, på åsteder, ved bruk av tvangsmidler, eller der vi kommenterer egne opplevelser fra konkrete hendelser i jobbsammenheng. Dette gjelder selv om innholdet som deles ikke bryter taushetsplikten vår og heller ikke har til hensikt å røpe noe om politiets arbeid eller annen sensitiv informasjon, og selv om innholdet ikke eksponerer tredjeparter negativt.
- Innhold i form av **bilder, klipp, filmer eller tekst fra politiets arbeidshverdag som kan være underholdende, morsomt eller forebyggende, kan alltid sendes** til politiets offisielle kanaler for en vurdering av om innholdet skal deles f.eks. via **Nettpatruljene**. Legges innholdet ut via politiets offisielle kanaler, kan medarbeidere reposte/dele innleggene på sosiale medier.

4.1.4.1. Forvekslingsfare – bruk av politiets symboler

Politiansattes private bruk av sosiale medier må ikke føre til tvil blant allmenheten om det som legges ut er offisiell informasjon fra politiet eller privat innhold, eller om kontoen er en offisiell kanal der innbyggerne kan henvende seg for hjelp og bistand, eller en privat konto.

For å unngå identifikasjon med politiet som virksomhet skal ikke medarbeidere i politiet:

- Legge ut profilbilder på sosiale medier som inneholder bruk av uniform, politisymboler, logoer, effekter eller politiemojier.
- Benytte profilbilder som fremstiller situasjoner med maktbruk eller maktmidler, uavhengig av uniform-/symbolbruk. Dersom profilbildet inneholder jakt- eller konkurransevåpen, må det klart fremkomme at det ikke dreier seg om politivåpen eller angrepsvåpen.
- Uttale seg på en måte som gjør at vi kan bli oppfattet som å uttale oss på politiets vegne når vi ytrer oss privat på sosiale medier.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

4.1.4.2. Innhold som alltid kan deles på sosiale medier:

Følgende kan deles som innhold på sosiale medier, men ikke i form av profilbilder:

- Oppstilte bilder i uniform på offentlig sted. Dette forutsetter at bildet ikke har lesbar ID eller avslører informasjon om sikkerhetsutstyr m.m.
- Oppstilte bilder sammen med politihunder, politihester, utvendige bilder av politibiler¹⁷ m.m., som ikke viser beredskaps- eller skarpe situasjoner
- Bilder fra vitnemålsutdeling eller pris- og medaljeutdelinger.
- Bilder der politiets gallauniform benyttes i samsvar med uniformsreglementet.
- Deling/reposting av bilder, lenker eller innhold fra politiets offisielle kanaler, f.eks. Nettpatruljen.
- Deling/reposting av bilder, innhold, artikler eller lenker fra nyhetssaker/artikler fra politiets arbeid som er utarbeidet av redaktørstyrte medier.

4.1.4.3. Markedsføring

Den enkeltes ansettelsesforhold i politiet må aldri benyttes til markedsføring, direkte eller indirekte, ved å gi legitimitet eller publisitet til ulike produkter eller tjenester. Dette gjelder uavhengig av tilknytningsformen til annonsøren, uansett om medarbeideren er tildelt politimyndighet eller ikke, og uansett om det mottas noen form for godtgjørelse eller ikke.

4.1.4.4. Influenser-aktivitet

Ansettelsesforholdet i politiet kan heller ikke benyttes som profilering/markedsføring/underholdning dersom en medarbeider selv opptrer som influencer/merkevareambassadør på sosiale medier. Bruk av sosiale medier i ervervs hensikt må søkes om som bierverv og skje i samsvar med instruks om bierverv for polititjenestepersoner for medarbeidere som er tildelt politimyndighet. Biervervet må alltid gjennomføres på en slik måte at dette ikke skader politiets omdømme.

4.1.4.5. Datingapper/datingtjenester

Medarbeidere i politiet skal ikke profilere sitt ansettelsesforhold i politiet ved bruk av bilder i uniform, politisymboler, effekter eller politiemojier m.m., i forbindelse med bruk av datingapper/datingtjenester som Tinder, Hinge o.l. Det er anledning til å oppgi at politiet er din arbeidsgiver på slike tjenester, med mindre sikkerhetshensyn tilsier noe annet.

¹⁷ Det forutsetter at bildet ikke viser kjennemerker e.l.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

4.2. Taushetsplikt

Taushetsplikt er en *aktivitetsplikt* – og innebærer en plikt til å hindre at uvedkommende får tilgang på taushetsbelagt informasjon.

Når vi håndterer taushetsbelagt informasjon er det viktig at denne innhentes, videreformidles, oppbevares og slettes på en forsvarlig måte.

Det er særlig viktig å være oppmerksom på taushetsplikten overfor personer vi bor sammen med, eller har nære relasjoner til. Dette fordi vi uforvarende kan havne i situasjoner der vi bryter taushetsplikten overfor familie og venner.

Taushetsplikten kan brytes ubevisst, for eksempel ved at utenforstående kan overhøre en telefonsamtale, eller ved at vi glemmer å makulere dokumenter forskriftsmessig. Å bekrefte informasjon om andre, som tredjeperson gir, kan også være brudd på taushetsplikten.

I politiet jobber vi ut fra et "need-to-know"-prinsipp. Det innebærer at vi bare skal ha tilgang til taushetsbelagt eller sensitiv informasjon som er relevant for vår oppgave eller funksjon. Informasjon skal ikke deles med andre medarbeidere i etaten, med mindre dette er nødvendig eller hensiktsmessig.

4.3. Søk i politiets registre

Enhver bruk av, og tilgang til, politiets registre skal ha et tjenstlig behov. Det må aldri gjøres søk i slike registre for å skaffe opplysninger som skal benyttes i ikke-tjenstlig sammenheng. Vi kan derfor ikke søke gjennom politiets registre til private formål som f.eks. utleie til mulig leieboer eller bruktbilalg. Dette gjelder selv om informasjonen ikke videreformidles.

4.4. Notoritet

Gode rutiner for dokumentasjon og notoritet er en viktig rettsikkerhetsgaranti, som også ivaretar hensynet til kontradiksjon. God notoritet er også viktig for erfaringslæring og formidling av beste praksis i politiet. Derfor er det viktig at vi sikrer notoritet i all saksbehandling og ved alle vesentlige beslutninger og utførelse av polititjenesten.

God notoritet sikres gjennom logg- og journalføring av korrespondanse, kontakt med andre, møtereferater m.m. I tillegg er det vesentlig for å sikre god notoritet at feil, mangler og avvik meldes inn via avvikssystemer som Synergi.

Det er et ledelsesansvar å sikre god notoritet på alle trinn av ulike prosesser.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

4.5. Offentlig innsyn

Politiet skal gi offentligheten innsyn i etatens forvaltning.¹⁸ Vi har som samfunnsaktør en generell og aktiv informasjonsplikt, og vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger.

5. Habilitet, interessekonflikter og uavhengighet

Som medarbeidere i etaten handler vi på vegne av politiet. Vi må derfor utføre vårt arbeid uten tanke på egen fordel eller ulempe. Reglene om habilitet skal bidra til å sikre politiets integritet og tillit i befolkningen. Et annet viktig hensyn er å verne den enkelte medarbeider mot lojalitetskonflikter eller press.

Som medarbeider i politiet må vi så langt det er mulig unngå rollekombinasjoner og situasjoner som kan føre til interessekonflikter. Den enkelte medarbeider har et ansvar for å håndtere interessekonflikter som oppstår på en åpen og forsvarlig måte. Terskelen for å ta slike spørsmål opp med nærmeste leder skal være lav.

Vi må være bevisste på grensen mot vennetjenester i alle sammenhenger. Den enkelte medarbeiders habilitet kan særlig bli utfordret i de situasjonene der det kan stilles spørsmålstegn ved vår personlige integritet og uavhengighet. Det kan gjelde rene private relasjoner, men også medlemskap i organisasjoner/foreninger m.m. Typiske eksempler er medlemskap i losjeforeninger, eller lignende. En politiansatt som er medlem av en slik forening, har derfor et særskilt ansvar for å sikre egen habilitet ved behandling av saker som involverer andre foreningsmedlemmer.

5.1. Bierverv

Medarbeidere som er tildelt politimyndighet må søke politidirektør/politimester/særorgansjef om samtykke til å påta seg ekstraverv, bierverv, styreverv eller andre betalte/godtgjorte oppdrag. Bierverv som ikke er forenelige med politiets virksomhet, den tildelte politimyndighet, eller som kan skape uakseptable rollekonflikter kan ikke godkjennes. Tilsvarende kan det ikke gis samtykke til bierverv dersom biervervet kan gå på bekostning av krav til hvile og beredskap. Nærmere retningslinjer følger av instruks om bierverv for polititjenestepersoner. Søknadsskjema for bierverv finnes på Kilden.

Medarbeidere kan ikke påta seg bierverv som kan komme i konflikt med lojalitetsplikten som følger av ansettelsesforholdet i politiet. Dette gjelder uavhengig av stilling og tildelt politimyndighet, og uavhengig av om det mottas lønn eller annen godtgjørelse for biervervet. Dersom biervervet kan medføre rolle- eller habilitetskonflikter i mer enn

¹⁸ Jf. Offentlighetsloven § 3, jf. § 11 og § 1.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

sporadiske tilfeller, kan skape interessekonflikter med politiets arbeid eller bryter med tilliten til politiet, vil biervervet anses for å komme i konflikt med lojalitetsplikten.

5.2. Eierskap – personlige økonomiske interesser

Styreverv og økonomiske eierinteresser blant medarbeidere i politiet kan medføre bindinger som kan resultere i inhabilitet eller svekket tillit til politiet. Alle medarbeidere må derfor ha et særlig fokus på egne og nærstående eierinteresser. Medarbeidere i politiet må ikke delta i beslutninger som kan få konsekvenser for ens egne økonomiske eierinteresser.

I utgangspunktet kan medarbeidere i politiet fritt eie, og omsette, børsnoterte aksjer, fond og finansielle instrumenter. Eierskap i unoterte aksjer og selskap som en selv eller en nærstående eier, regnes som bierverv og er etter instruks om bierverv for polititjenestepersoner søknadspliktig for ansatte som er tildelt politimyndighet. Tilsvarende gjelder for utleie av bolig som ledd i næringsvirksomhet.

5.2.1. Registreringsplikt for verv og finansielle eierinteresser for ledere i politiet på nivå 1 og 2

Politiet ønsker åpenhet og transparens rundt styreverv og økonomiske eierinteresser for toppledere i etaten. For ledere på nivå 1 og 2 i etaten (politidirektøren, lederne for Politidirektoratets underliggende enheter (øverste leder) og deres ledergrupper) er det derfor registreringsplikt¹⁹ for styreverv i selskap som har økonomiske formål, samt for visse økonomiske interesser i enkeltaksjer, obligasjoner/finansielle instrumenter, næringsseidom og kryptovaluta m.m. Slike styreverv og eierinteresser skal derfor registreres i politiets eierskapsregister.

Formålet med registreringsplikten er å forebygge interessekonflikter og gjennom åpenhet bidra til å sikre tillit til politiet. Retningslinjene for slik registrering fremkommer av nasjonal retningslinje for registrering av verv og økonomiske eierinteresser.

Bankinnskudd, investeringer i fond, privat eiendom og utleie av privat bolig/fritidseiendom som ikke er ledd i næringsvirksomhet, er ikke registreringspliktig.

5.2.2. Registreringsplikt for verv og finansielle eierinteresser for enkelte grupper av medarbeidere i politiet med tilgang på innsideinformasjon

En del av politiets samfunnsoppdrag er etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet. Dette innebærer at enkelte grupper av medarbeidere i perioder har tilgang på innsideinformasjon til både noterte og unoterte selskap. Dette gjelder særlig grupper av

¹⁹ Jf. statsansatteloven § 39a

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

ansatte i Økokrim, etterforskere og politiadvokater med spesialistfunksjon innen øko- og miljøkriminalitet i distriktene og anskaffelsesansvarlige i Økokrim/PIT/PFT.

For gruppene av medarbeidere som er nevnt over, er det derfor registreringsplikt²⁰ for styrevern i selskap som har økonomiske formål, samt for visse økonomiske interesser i enkeltaksjer, obligasjoner, næringseiendom og kryptovaluta m.m. Slike styrevern og eierinteresser skal derfor registreres i politiets eierskapsregister. Retningslinjene for slik registrering fremkommer av nasjonal retningslinje for registrering av vern og økonomiske eierinteresser. Bankinnskudd, investeringer i fond, privat eiendom og utleie av privat bolig/fritidseiendom som ikke er ledd i næringsvirksomhet, er ikke registreringspliktig.

Formålet med registreringsplikten er å forebygge interessekonflikter og gjennom åpenhet bidra til å sikre tillit til politiet.

5.3. Korrupsjon, gaver og fordeler i tjenesten

5.3.1. Korrupsjon og bestikkelser

Politiet har nulltoleranse for korrupsjon, økonomisk kriminalitet og misligheter.

Korrupsjon og bestikkelser kan opptre i mange former og ulike grader, og det kan være vanskelig å vite sikkert hvor grensen går. Korrupsjon og bestikkelser handler ikke kun om å ta imot eller gi penger eller konkrete verdier. Også andre typer fordeler vil kunne være korrupsjon²¹. Eksempler kan være å bli plassert foran i en kø/venteliste e.l., eller andre "utilbørlige fordeler", som f.eks. private reiser og hotellopphold, bevertning, bonuskort, lån eller andre fordeler, som bevisst eller ubevisst kan påvirke våre eller andres tjenestehandlinger.

Det er derfor et forbud mot at medarbeidere kan motta eller gi gaver, tjenester eller goder/fordeler i forbindelse med ansettelsesforholdet i politiet.

Som medarbeider i politiet må vi heller ikke ta imot "politirabatter" på varer fra serveringssteder, servicesteder eller butikker. Selv om gaveelementet for en enkel servering kan virke beskjedent, vil dette over tid kunne utgjøre en utilbørlig fordel. Vi må heller ikke kjøpe varer under markedspris, dersom rabatten som gis har sammenheng med vårt arbeidsforhold i politiet og ikke tilbys alle andre. Et eksempel kan være at det tilbys en ekstra rabatt på en bil, fordi bilselgeren har kjennskap til ditt ansettelsesforhold i politiet.

Forbudet mot bruk av politirabatter er ikke til hinder for at medarbeidere i politiet kan benytte seg av kollektivt fremforhandlede avtaler på vegne av arbeidsgiver eller fagforeningene. Eksempler på dette vil være kollektive rabatter på varer eller tjenester, som for eksempel forsikringsordninger eller treningsabonnement.

²⁰ Jf. statsansatteloven § 39a

²¹ Jf. straffeloven §§ 387 og 388.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

5.3.1.1. Unntak for enkeltstående gaver under kr 700 fra andre enn arbeidsgiver

Vi kan gi, og motta, enkeltstående gaver som har sammenheng med enkeltpersoners arbeidsinnsats, dersom gavens verdi er under 700 kroner.

Honorar for foredrag som holdes i forbindelse med utførelse av arbeidet for politiet, er også å anse som "gave", og kan derfor kun tas imot dersom beløpet er under kr 700. Honorar som på grunn av sin størrelse ikke kan mottas, kan doneres videre til en veldedig- eller allmennyttig organisasjon.

I tilfeller der en medarbeider mottar gaver som overstiger beløpsgrensen på kr 700, men av høflighetshensyn ikke kan nekte å ta imot gaven, skal medarbeideren så snart som mulig gi beskjed til nærmeste leder. Slike gaver må registreres i politiets gaveregister og innleveres til HR i enheten personen jobber.

Gaver som politiet som arbeidsgiver gir til egne medarbeidere er ikke underlagt begrensningene på kr 700. Eksempler på dette vil kunne være gavekort i forbindelse med jul og jubileer.

5.3.2. Bevertning

Gavereglene er ikke til hinder for at medarbeidere kan ta imot enkeltstående tilbud om vanlig bevertning når dette er en naturlig del av arbeidsutførelsen. Eksempler på dette er tilbud om lett servering fra en privatperson, servering i forbindelse med møter hos samarbeidsaktører, eller tilbud om lunsj/middag i forbindelse med foredrag/kurs/seminarer/samarbeidsmøter. I denne forbindelse er det også anledning til å ta imot alkoholservering, innen rimelighetens grenser, etter avsluttet arbeidsdag.

Det er en absolutt forutsetning for at det skal være akseptabelt å ta imot tilbud om bevertning/servering at dette gjennomføres i forbindelse med den enkelte medarbeiders arbeidsutførelse eller faglig oppdatering/utveksling. Det forutsettes også at bevertningen ikke overstiger en verdi på kr 2000 pr. person. Det er heller ikke tillatt å ta imot tilbud om bevertning fra parter involvert i anbudsprosesser, eller fra motparter i forbindelse med hovedforhandling i rettsaker.

5.3.3. Gaver til virksomheten

Adgangen til å motta gaver til politiets virksomhet er i utgangspunktet restriktiv. Gaver i form av penger, eller gaver som lett kan omsettes i penger, skal normalt ikke aksepteres.

Det er ikke noe absolutt forbud mot at politiet som virksomhet kan ta imot gaver, men i slike tilfeller skal det foretas en konkret vurdering av om gaven er akseptabel. Bakgrunnen for dette er faren for budsjettmessige bindinger og forpliktelser overfor mulige givere som kan trekke politiets habilitet i tvil. Relevante momenter i denne

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etiske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

forbindelse er gavens formål, hvem gaven tilgodeser, gavens reelle verdi og omsetningsverdi, hvem som gir gaven og om det er satt vilkår for mottak av gaven. Det er ikke tillatt å motta gaver fra potensielle tilbydere i anbudsprosesser.

Politiet som virksomhet kan ta imot gaver dersom gaven først og fremst kommer allmennheten til gode, for eksempel i form av livreddende utstyr. Det er imidlertid en forutsetning for mottak av slike gaver at det ikke er knyttet vilkår til gaven og at gaven heller ikke vil kunne påvirke enhetens faglig og tjenestlige prioriteringer.

Politidirektør/politimester/særorgansjef fatter endelig beslutning knyttet til om en gaven kan mottas eller ikke.

5.3.4. Gaveregister

Både gaver til virksomheten og gaver som mottas av enkeltpersoner, som har en verdi over kr 700, skal registreres i politiets gaveregister. Enkeltstående gaver under kr 700 er unntatt fra registreringsplikten.

5.4. Kontraktsinngåelser og offentlige anskaffelser

Vi kan ikke selv selge tjenester til politiet, eller ha eierskap i selskap som selger tjenester til politiet, med unntak av eierskap gjennom aksjefond eller ubetydelige eierposisjoner i børsnoterte selskap. Vi skal heller ikke bruke politiets rammeavtaler eller rabattordninger til private formål. Dette gjelder også kjøp i politiets innkjøpsløsning/nettbutikk som ikke er tjenestemessig begrunnet.

Vi skal som medarbeidere i politiet forholde oss til etatens økonomi- og innkjøpsreglement, samt til lovverket knyttet til offentlige anskaffelser.

5.5. Personlige relasjoner

Vi skal ikke håndtere eller tilrettelegge for saker der våre personlige relasjoner gjør oss inhabile. Vi har et selvstendig ansvar for å opplyse om egen habilitet og tre til side når saken krever det.²² Hvis vi er i tvil om vi kan håndtere en sak, skal vi konferere med nærmeste leder.

5.5.1. Intime relasjoner på arbeidsplassen

Mange medarbeidere i politiet finner kjærligheten på arbeidsplassen. Intime relasjoner i en jobbsituasjon er imidlertid ikke bare en privat sak. Dersom den intime relasjonen skaper uakseptable utfordringer på arbeidsplassen, kan arbeidsgiver måtte flytte en av personene i relasjonen. Tilsvarende vurderinger skal også foretas hvis det oppstår en

²² Jf. forvaltningsloven § 6.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

intim relasjon mellom en student og praksisveileder eller en annen medarbeider/leder på arbeidsplassen.

Det er et lederansvar å foreta gode og konkrete vurderinger av konsekvensene den intime relasjonen vil kunne ha for arbeidsplassen. Hvilket hierarkisk nivå som eksisterer mellom partene i den intime relasjonen er vesentlig for vurderingen:

5.5.1.1. Intime relasjoner mellom medarbeidere på samme nivå i organisasjonen

Oppstår en intim relasjon mellom kolleger som samarbeider på samme nivå i organisasjonen, skal nærmeste leder orienteres om forholdet.

Eventuell flytting av en part i en intim relasjon mellom medarbeidere på samme nivå vurderes blant annet etter følgende faktorer: størrelsen på arbeidsplassen, hensynet til tjenesteplanlegging, arten av oppgavene som utføres herunder taktisk/operativt arbeid, beredskapshensyn og hvilke konsekvenser forholdet har og kan få for arbeidsmiljøet, ivaretagelse av politiets øvrige ansatte, politiets profesjonalitet, samt forebygging av at det oppstår uønskede situasjoner knyttet til beslutningstaking og habilitet.

Før arbeidsgiver tar en beslutning om hvem av partene i relasjonen som eventuelt skal flyttes, skal medarbeiderne gis rimelig tid til selv å avgjøre hvem som bør finne nytt arbeid. Dersom en omplasseringsbeslutning treffes av arbeidsgiver, skal uansett partenes synspunkter på hvem som bør flyttes tas med i vurderingen.

5.5.1.2. Intime relasjoner mellom to ledere i samme ledergruppe

Dersom to ledere i samme ledergruppe, prosjektgruppe eller tilsvarende har en intim relasjon, skal en av lederne flyttes. Et slikt forhold vil kunne skape uryddige beslutningsprosesser og habilitetsutfordringer. Det må gjøres en konkret helhetsvurdering av hvem som bør flyttes, men partenes synspunkt på flyttingen skal tas med i vurderingen.

5.5.1.3. Intime relasjoner mellom over- og underordnet

Det vil medføre et ledelses- og habilitetsproblem, arbeidsmiljøutfordringer og uakseptable beslutningsprosesser hvis en leder har et intimt forhold til en underordnet. Dette omfatter ikke kun ansatte i over-/underordnet forhold i samme lederlinje, men alle situasjoner der en leder har innvirkning på den underordnedes arbeidsforhold. Dette kan f.eks. være tilfelle der en overordnet har mulighet for å påvirke den underordnedes lønn/godtgjørelse, eller på annen måte påvirke den underordnedes arbeidshverdag.

Hvis det oppstår slike intime relasjoner, skal leder orientere sin nærmeste leder. Slike forhold vil medføre behov for å flytte en av partene i relasjonen, normalt personen som er på øverste nivå.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

5.5.1.4. Intime relasjoner til politistudenter

Dersom en medarbeider i politiet innleder en intim relasjon til en politistudent, skal medarbeideren ikke være tilknyttet samme arbeidssted som politistudenten. For å sikre politiets integritet og unngå det asymmetriske forholdet som oppstår mellom studenter og ansatte, skal medarbeideren i slike tilfeller flyttes. Dette gjelder særlig ansatte som er i undervisning-, instruktør- eller praksisforhold, men vil også gjelde for andre kategorier av ansatte i studentens umiddelbare nærhet.

5.5.2. Relasjoner til sårbare personer

Medarbeidere i politiet møter personer som er i sårbare situasjoner gjennom sitt arbeid. Sårbare personer er ofte mennesker som har blitt utsatt for alvorlige straffbare forhold, eller er pårørende i slike saker. Personer med rusproblemer eller andre utfordringer som medfører at de har vanskeligheter med å ivareta sine egne interesser, vil også anses som sårbare personer. Dersom en polititjenesteperson innleder et intimt forhold til en sårbar person, kan denne komme til å oppleve å ha blitt utnyttet. Dette gjelder selv om forholdet skjer i fritiden og i situasjoner hvor det ikke lenger er tjenstlig kontakt mellom partene. Polititjenestepersoner frarådes derfor, å inngå forhold til sårbare personer. Dersom slike forhold oppstår, skal nærmeste leder informeres.

5.5.3. Omgang med personer som kan innebære en sikkerhetsrisiko

Medarbeidere i politiet har rett til å omgås hvem de vil på sin fritid. Arbeidsforholdet i politiet gjør imidlertid at vi kan være et potensielt mål for personer som ønsker å utnytte vår stilling til å skaffe seg informasjon som de ikke skal ha tilgang til. Dette kan være personer som opptrer på vegne av andre stater, eller kriminelle/kriminelle miljøer uten noen slik tilknytning.

Vi må alle være bevisste på denne risikoen, som også gjelder ved bruk av sosiale medier, og vi plikter alle å ta nødvendige forholdsregler for å unngå å havne i situasjoner hvor vi kan bli utnyttet. Hvis vi har grunn til å tro at en person vi omgås kan forsøke å utnytte vår stilling i politiet på denne måten, skal vi umiddelbart informere vår nærmeste leder om situasjonen.

6. Medarbeiderskap

Medarbeiderskap handler om hvordan jeg forholder meg til arbeidsoppgavene, hvordan jeg forholder meg til arbeidsgiveren og hvordan jeg forholder meg til kollegene mine. Medarbeiderskap kjennetegnes av arbeidsglede og engasjement og utvikles gjennom et forpliktende samspill mellom ledere, medarbeidere og kolleger.

Som medarbeidere i politiet har vi alle et ansvar for å utvikle et godt medarbeiderskap. Vi bidrar til dette når vi er til å stole på og føler en forpliktelse til å vise oss tilliten

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etiske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frøde Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

verdig. Vi er gode medarbeidere når vi forholder oss til våre kolleger, arbeidsoppgaver og til arbeidsplassen på en lojal måte. Dette innebærer blant annet å utføre arbeidsoppgaver effektivt, innenfor kravene til forsvarlig saksbehandling og faglig kvalitet.

Medarbeidere i politiet har et ansvar for å beskytte politiets eiendom og eiendeler mot tap, skade og misbruk, og sørge for at dette kun brukes til formål som gjelder politiets virksomhet.

Politiets IT-utstyr må brukes i henhold til lover og retningslinjer og med tanke på politiets omdømme. Eksempler på brudd på dette kan være nedlastning, lagring eller spredning av materiale som kan medføre brudd på straffeloven.²³

Vi må rapportere om uønskede hendelser og forhold som er nødvendig for å forebygge ulykker og bedre politiets virksomhet.

En god medarbeider tar vare på politiets ressurser på en mest mulig økonomisk og rasjonell måte. Eksempler på dette er blant annet at utarbeidelse av reiseregning, registrering av arbeidstid og bruk av overtid skjer i samsvar med forutsetningene som følger av lovgivning og særavtaler.

7. Lederskap

Ledere er synlige og legger premisser for samhandling i hverdagen. Ledere må derfor handle med høy integritet, samt kommunisere og demonstrere en klar retning for akseptabel adferd for sine medarbeidere. Som rollemodell og kulturbærer er den enkelte leder en viktig aktør i å utvikle ønsket kultur og etisk bevissthet i politiet.

Ledere på alle nivå skal gjøre de etiske retningslinjene kjent i egen enhet og sette av tid til refleksjon og videreutvikling av den etiske bevisstheten innenfor sitt felt. Ledere må også rettlede og korrigere medarbeidere der det finnes gråsoner og dilemmaer. Det er ledernes ansvar å påse at de etiske retningslinjene implementeres og etterleves.

Det er også et ledelsesansvar å legge til rette for et godt arbeidsmiljø, med åpenhet for å si fra om forhold på arbeidsplassen som er kritikkverdige eller bør forbedres²⁴. Ledere må sørge for et godt ytringsklima blant sine medarbeidere slik at kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte.

²³ Jf. Etatsinstruks om IKT-sikkerhet

²⁴ Jf. arbeidsmiljøloven §§ 2A-1 – 2A-7.

Dokumentnavn		Versjon	Klassifisering
Nasjonal retningslinje: Etske retningslinjer for politiet		1.0	Åpen
Dokumenteier	Dokumentforvalter	Godkjent dato	Arkivreferanse
Frode Aarum, seksjonssjef for arbeidsrett, Politidirektoratet	MGJ013, Arbeidsrettseksjonen Politidirektoratet	24.10.24	

8. Mot

Vi har et selvstendig ansvar for å følge politiets etiske retningslinjer. Vi bør ha mot til å si ifra til den det gjelder hvis vi oppdager brudd på politiets etiske standarder, eller andre uregelmessigheter knyttet til utførelsen av vårt arbeid.

Det krever mot å være tydelig og gi tilbakemeldinger til hverandre om hvor grensen går mellom akseptabel og uakseptabel adferd. Bare ved å få hendelser frem i lyset kan vi gjøre noe med dem. En åpen kultur, der vi diskuterer etiske dilemmaer, vanskelige situasjoner og alternative handlingsmåter, sikrer at vi leverer fullverdige polititjenester til alle innbyggere.

Medarbeidere har rett og plikt til å nekte å følge pålegg som er ulovlige.

9. Brudd på de etiske retningslinjene

Brudd på de etiske retningslinjene kan forekomme i ulike situasjoner og med ulik alvorlighetsgrad. Konsekvensene av brudd på de etiske retningslinjene kan derfor ha stor spennvidde. I noen tilfeller vil brudd på retningslinjene kun benyttes som diskusjon og erfaringslære i enheten, resultere i en bevisstgjøringssamtale med nærmeste leder eller få personalmessige konsekvenser for arbeidsforholdet.²⁵

²⁵ Jf. statsansatteloven §§ 20, 25 og 26.