

Etisk regelverk for XXX baptistmenighet

1. Innledning

De etiske retningslinjene er juridisk bindende for ansatte og midlertidige ansatte i XXX baptistmenighet, og gjøres også gjeldende for menighetsrådet (**menigheten kan gjøre vedtak om et annet virkeområde**).

Både lønnede og ulønnede medarbeidere må kunne identifisere seg med Det Norske Baptistsamfunns visjon og verdier.

Retningslinjene er forankret i uttalelser fra 1963 (Kirkeordning) og 1996 (Verdigrunnlag), samt predikantlandsmøtets uttalelse i 1966 (Bibelsynet).

De skal gi føringer som skal gjøre det enklere å foreta vurderinger og beslutninger i etisk utfordrende situasjoner som kan oppstå. Der retningslinjene ikke gir konkrete anbefalinger søkes det råd hos nærmeste leder i menigheten, eller andre instanser i Det Norske Baptistsamfunn som Ansettelsesrådet eller Trygg-gruppen.

2. Forhold til medarbeidere

Alle plikter å behandle kolleger og ulønnede medarbeidere med respekt og toleranse.

Dersom konflikter eller uoverensstemmelser oppstår skal tjenestevei brukes. Se også pkt 9 «Varsling» nedenfor.

Alle medarbeidere i XXX baptistmenighet har et felles ansvar for å bidra til et arbeidsfelleskap preget av trivsel, utvikling, entusiasme og åpenhet.

Her kan retningslinjer for konflikthåndtering i DNB brukes.

3. Forvaltning og opptreden

Dersom annet betalt arbeid eller verv kommer i strid med menighetens verdier og formål, kan ikke ansatte ha slikt arbeid eller verv. I så fall forventes at oppdrag eller annet lønnet eller ulønnet engasjement avklares med arbeidsgiver på forhånd.

Menigheten er avhengig av innsamlede midler fra enkeltpersoner, menigheter og tilskudd fra det offentlige. Ansatte har et særlig ansvar for at midlene anvendes på en mest mulig effektiv måte.

Ansatte har ikke anledning til å motta personlige gaver med en verdi utover statens gjeldende sats for gaver mottatt som følge av arbeidsforhold. Pengegaver gitt til menighet eller organisasjon skal uten unødig opphold videreformidles til riktig mottaker.

Mennesker som kommer i kontakt med menigheten skal oppleve at de møtes med respekt, omsorg og lydhørhet. I møte med sårbare grupper og enkeltmennesker i sårbare livsfaser skal den ansatte på en særlig måte verne om den enkeltes integritet og verdi.

4. Taushetsplikt

Alle innen virksomhetsområdet for dette regelverket har taushetsplikt i forhold til opplysninger av fortrolig eller sensitiv karakter de blir kjent med gjennom sin tjeneste for menigheten.

De har plikt til å sikre og oppbevare slike opplysninger i henhold til interne rutiner, og gjeldende lover og retningslinjer.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet eller tillitsvervet er opphørt eller oppdraget utført.

Alle ansatte underskriver en taushetserklæring ved oppstart av arbeidsforholdet.

5. Ansvarlig livsstil og opptreden

Alle menighetens arrangementer skal være rusfrie.

Bruk av alkohol og andre rusmidler i tjenesterelaterte forhold skal ikke forekomme.

Dersom en ansatts bruk av rusmidler på fritiden påvirker den tjeneste vedkommende skal utføre for menigheten, eller forholdet er til skade for relasjonen til øvrig stab eller samarbeidspartnere, har vedkommende et problem som også angår tjenesteforholdet.

6. Maktmisbruk og overgrep

En ansatt eller ulønnet medarbeider i XXX baptistmenighet skal ikke utnytte eller krenke andre. Det forventes at en er bevisst i sin rolle og ikke utøver maktovergrep av hverken seksuell, psykologisk eller åndelig karakter. Samtykke vil ikke fritta for ansvar.

Det Norske Baptistsamfunn har eget fagråd mot overgrep, Trygg, og er tilsluttet Stiftelsen Kirkelig Ressurssenter mot vold og seksuelle overgrep gjennom Norges Kristne Råd.

7. Samlivsform

Menigheten fremholder det livslange ekteskapet mellom mann og kvinne som den rette samlivsform for sine ansatte og tillitsvalgte fra et bibelsk etisk perspektiv. Av den grunn kan samlivsetiske spørsmål knyttet til ansatte og tillitsvalgte bli et tema for arbeids-/oppdragsgiver.

8. Opptreden på vegne av menigheten

Når en ansatt eller tillitsvalgt opptrer på vegne av menigheten, skal dette skje på en måte som gir et rett og sant bilde av denne.

Uttalelser og opptredener i det offentlige rom, herunder sosiale medier, skal alltid gjøres med varsomhet, og med tanke på at man ofte kan oppfattes som representant for menigheten selv om man opptrer som privatperson.

Det er ikke tillatt å laste ned pornografisk eller annet krenkende innhold på eller med hjelp av arbeidsgivers utstyr, eller å bruke slikt innhold i tjenestetiden.

9. Varsling

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold.

Varsling skal skje til nærmeste overordnede eller til annen tillitsperson.

Ansatte som selv finner at man har brutt med eller ikke kan følge retningslinjene bør selv ta dette opp med arbeidsgiver så snart som mulig.

10. Sanksjoner

Alle medarbeidere skal behandles med respekt og omsorg fra arbeidsgiver. I saker der den ansatte velger å leve i strid med retningslinjene, kan dette få følger for ansettelsesforholdet.

Straffbare forhold skal anmeldes og ikke behandles internt.

Dersom det etter ansettelse avdekkes forhold som er omtalt ovenfor tilbake i tid eller hos annen arbeidsgiver, kan dette på arbeidsrettslig grunnlag få følge for ansettelsesforholdet i menigheten.

Viser for øvrig til plan for varsling.