

## Etisk regelverk, Det Norske Baptistsamfunn

### 1. Innledning

De etiske retningslinjene er juridisk bindende for ansatte og midlertidige ansatte i organisasjonen Det Norske Baptistsamfunn (heretter DNB), og gjøres også gjeldende for hovedstyret.

Retningslinjene gjelder også under arrangementer i regi av ovennevnte.

Både lønnede og ulønnede medarbeidere må kunne identifisere seg med DNBs 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 eller andre instanser i DNB, 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.

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

Det henvises til retningslinjer for konflikthåndtering.

### 3. Forvaltning og opptreden

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

DNB 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 kirkesamfunnet 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 sensitive karakter de blir kjent med gjennom sin tjeneste for DNB.

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 DNB sine 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 DNB, 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 DNB 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.

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

## **7. Samlivsform**

DNB 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 DNB**

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

Uttalelser og opptredener i det offentlige rom skal alltid gjøres med varsomhet, og med tanke på at man ofte kan oppfattes som representant for organisasjonen selv om en 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. Er nærmeste overordnede involvert i kritikkverdige forhold, varsles det til neste nivå.

Ansatte som bryter med 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 tilbake i tid, eller hos annen arbeidsgiver, som er omtalt ovenfor kan dette få følge for ansettelsesforholdet i DNB.

Viser for øvrig til plan for varsling.

*Vedtatt av Hovedstyret 27. april 2018*