Etiske retningslinjer for Nord-Hålogaland bispedømme – vedtatt NHBDR 23.10.2017

**Forhold på arbeidsplassen**

Formålet med etiske retningslinjer er å sikre en felles etisk praksis for ansatte og folkevalgte i Nord-Hålogaland bispedømmeråd.

Arbeidet for biskop og bispedømmeråd skal være preget av kvalitet, profesjonalitet og effektivitet. Fundamentet skal være et miljø basert på åpenhet, tillit, respekt og redelighet.

Ansatte har et selvstendig og personlig ansvar for å følge etiske retningslinjer. Uklarheter og tvilstilfeller skal tas opp med nærmeste leder. Ansatte har rett til å nekte pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på etiske retningslinjer. Ansatte må ta ansvar for egen adferd både i og utenfor arbeidsplassen.

Noen situasjoner er vanskeligere enn andre. Ansatte kan komme i dilemma som kan gjøre det vanskelig å gjøre valg. Derfor er det viktig å ha noen etiske retningslinjer til hjelp i det daglige arbeidet.

I det daglige arbeidet skal ansatte

 Gi nødvendig informasjon til øvrige ansatte.

 Ikke omtale eller gi informasjon om forhold som ikke skal bringes til uvedkommende.

 Lojalt følge opp bestemmelser og vedtak.

 Skape klima for initiativ og oppmuntre til å fremme forslag om endringer og forbedringer.

 Behandle ansatte på en redelig og høflig måte, samtidig som en sier ifra når det er

nødvendig for miljøet og virksomheten.

 Vise respekt for mennesker med ulik kulturell bakgrunn, livssyn og sosial status.

 Vise respekt for menneskers tro og det kirkelige mangfoldet.

 Vise respekt for personer og behandle informasjon i samsvar med taushetsplikten.

 Aktivt følge opp retningslinjer for å hindre lovbrudd.

 Ikke medvirke til å inngå engasjementer med organisasjoner eller personer som bevisst

har medvirket til at Nord-Hålogaland biskop og/eller bispedømmeråd er påført tap eller

dårlig omdømme.

 Være aktive, åpne og fullstendige i all rådgivning og informasjon slik at ingen skal ha

grunn til å oppleve seg ført bak lyset.

 Vise respekt for andres kompetanse, ansvar og myndighet.

 Opptre lojalt i forhold til ansatte og overordnede.

 Være seg bevisst sin rolle som kirkelig ansatt, også på sosiale medier.

**Habilitet**

Forvaltningsloven gir regler om når en offentlig tjenestemann er inhabil.

Ansatte har en selvstendig plikt til å varsle om inhabilitet slik at man kan fritas fra de saker det måtte gjelde. Ved tvil om inhabilitet skal den ansatte ta dette spørsmålet opp med leder.

Ansatte plikter å gi korrekte opplysninger om egne og nærstående sine interesser i andre organisasjoner og selskaper. Det er viktig å være oppmerksom på at det ikke er klanderverdig eller uetisk å være inhabil. Det er ikke kritikkverdig å ha særinteresser i en sak, eller ha et nært forhold til noen som har slike interesser. Inhabilitet er heller ikke det samme som smøring, korrupsjon eller myndighetsmisbruk.

**Konfidensialitet**

Alle ansatte er bundet av taushetsplikt, jfr. forvaltningsloven §13 og Kirkeretten. Dette innebærer at man plikter å hindre at andre får adgang til taushetsbelagte opplysninger. Dette gjelder også mellom kollegaer på samme arbeidsplass. Taushetsplikten gjelder også etter endt arbeidsforhold.

Det er bedre å si for lite, enn å si for mye ute i det offentlige rom. Ansatte og folkevalgte skal ikke være ryktespredere i lokalsamfunnet. Kirkens ansatte er spesielt bundet i forhold til taushetsplikten.

I saker hvor en får innsyn, som har særlig stor alvorlighetsgrad og fare for gjentagelse, vil avvergeplikten gjelde, §139 i straffeloven. Det er svært viktig at alle ansatte som får kjennskap til straffbare handlinger som pågår, forholder seg til avvergeplikten og er klar over sitt ansvar for å avverge de straffbare handlingene.

**Lojalitet**

Ansatte og folkevalgte skal opptre i samsvar med Nord-Hålogaland biskops og bispedømmeråds interesser og arbeide effektivt for de mål som er satt og rette seg etter de planer og regler som gjelder.

Ansatte skal respektere arbeidstiden.

Private gjøremål utover et minimum skal avklares med nærmeste Ieder.

**Mobbing og diskriminering**

Nord-Hålogaland biskop og bispedømmeråd er imot enhver form for mobbing og diskriminering og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen. Mobbing av kolleger skal ikke forekomme. Ansatte har plikt til å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de oppdager at kolleger blir mobbet på arbeidsplassen.

***Forhold til rus/rusmidler***

Ansatte skal:

 Vise edruelig fremferd

 Ikke møte ruset/beruset på jobb

 Vise avhold ved representasjoner

***Sosiale medier og media***

Som ansatt og folkevalgt blir man sett på som en del av kirken og bør opptre ut i fra dette. Ansatte skal ikke levere ut sensitive opplysninger eller opplysninger som kan oppfattes slik. Interne forhold på arbeidsplassen skal holdes internt og ikke spres på ulike distribusjonskanaler/nett. Det skal vises aktsomhet ved bruk av bilder. Ved bruk av bilder av barn og ungdom skal foreldre være konsultert på forhånd. Deling av opplysninger skal være i tråd med fakta og offentlig tilgjengelig informasjon. Regler for konfidensialitet og lojalitet gjelder også i møte med presse og i bruk av sosiale medier.

***Ekstraverv***

Ansatte kan ikke inneha ekstraverv og biverv, styreverv eller annet oppdrag som er uforenlig med kirkens interesser, eller er egnet til å svekke tillitten til kirken.

Ansatte skal ikke inneha bistillinger eller andre oppdrag som hemmer eller sinker deres ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilte tillatelse til dette.

For prestene gjelder §11 i Tjenesteordning for menighetsprester.

***Overgrep***

Ansatte og folkevalgte skal arbeide for at Nord-Hålogaland bispedømme skal være et trygt miljø for barn, ungdom og voksne.

Seksuelle overgrep og seksuell trakassering er uforenlig med Nord-Hålogaland biskop og bispedømmeråds verdier. Nord-Hålogaland biskop og bispedømmeråd har nulltoleranse i forhold til overgrep og trakassering. Overgrep skal politianmeldes.

Nord-Hålogaland bispedømmeråd støtter bispemøtets uttalelse fra 1996:

"Bispemøtet erkjenner at seksuelle overgrep og grenseoverskridende seksuell adferd er et problem også i kirken, og at kirken i møte med slik adferd først og fremst må fremtre som den svakeste parts forsvarer. Kirken må ikke bidra til fortielse eller bagatellisering på dette omrade".

Håndtering av overgrepssak skal være i tråd med kirkens etiske grunnverdier og plan for handtering av slike saker.

***Reiser***

Etiske retningslinjer gjelder også på tjenestereiser i Norge og utlandet. Ansatte og folkevalgte skal oppføre seg i respekt for det sted og samfunn en besøker, og unngå å komme i situasjoner som setter Nord-Hålogaland bispedømme i et dårlig lys. Ansatte og folkevalgte som er på tjenestereise eller annet oppdrag for Den norske kirke skal opptre på en etisk forsvarlig måte. Dette gjelder også i fritiden under slike oppdrag.

**Forvaltning av offentlige midler**

Ansatte og folkevalgte skal være bevisst på at de forvalter offentlige midler og gaver, og søke å gjøre dette på en ryddig og oversiktlig måte. Det er viktig å etterstrebe orden i alle økonomiske anliggender.

Ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kirkens ressurser på en god økonomisk og rasjonell måte, og ikke misbruke eller sløse med kirkens eiendeler. Ved uvettig bruk/misbruk av kirkens eiendeler vil den ansatte kunne få erstatningsansvar.

Ansatte og folkevalgte skal ikke utnytte sin stilling for å oppnå økonomiske fordeler.

Sammenblanding av ansattes og kirkens interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

***Personlige gaver***

Ansatte har ikke anledning til å motta personlige gaver med en verdi utover statens gjeldende sats for gaver mottatt som følge av ansettelsesforhold. Det er ikke anledning til å motta pengegaver.

Gaver må aldri mottas i anskaffelsesfaser.

Gaver i forbindelse med gjenytelser er uakseptabelt.

En helhetsvurdering av den enkelte situasjon må alltid gjøres.

Ved tvilstilfelle, diskuteres dette med Ieder.

***Interne misligheter***

Det vises til Statens personalhåndbok pkt 10.19: "Retningslinjer for behandling om underslag, tyveri, bedrageri og utroskap i statstjenesten".

Den som oppdager eller har grunn til mistanke om at interne misligheter er begått, skal varsle nærmeste Ieder som igjen skal varsle overordnet nivå.

Dersom nærmeste Ieder er mistenkt, varsles overordnet nivå. Den som er mistenkt for å ha begått en mislighet, må få anledning til å forklare seg i en samtale med ansvarlig Ieder. Underslag etc., skal politianmeldes ettersom det dreier seg om kriminell handling.

**Varsling**

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold som brudd på lover, instrukser, etiske retningslinjer, korrupsjon eller et uforsvarlig arbeidsmiljø.

Ansatte og folkevalgte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Varsling skal først skje internt, men den ansatte har rett til å varsle offentlig når dette er formålstjenlig. Varsleren må tas på alvor og ivaretas på en god måte. En varsler som får varslestatus, har ifølge lovverket krav på spesiell beskyttelse.

Det positive med varsling er at det gir muligheter til å rette opp kritikkverdige forhold og videreutvikle bispedømmerådets arbeid og miljø på en god måte.