

Etiske retningslinjer for valgte råd i Den norske kirke, Kongsvinger kirkelige fellesråd

Innledning: Kirkens grunnlag, demokratiske verdier og etisk bevissthet

Den norske kirkes valgte råd er forpliktet på kirkens lære. Som kollegium er rådene underlagt biskopens tilsyn og forventes også å fremme Den norske kirkes visjon om mer himmel på jord. Rådene utgjør styringstjenesten i en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus.

Menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Bispedømmene forvalter nasjonale midler, er arbeidsgivere og skal styrkes som strategiske organ. De kirkelige fellesråd forvalter fellesskapets ressurser som forvaltningsorgan av økonomi og kirkebygg, tjenesteyter, og arbeidsgiver og utøver de fleste steder også offentlig gravplassmyndighet. Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå.

Valgte rådsmedlemmer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå ivaretar tillitsverv i kirken på vegne av medlemmene. For å oppnå og vedlikeholde tillit er det viktig at rådsmedlemmer opptrer og handler i samsvar med kirkens visjon og verdier. Tillit må videre forvaltes i tråd med lov, kirkeordning og regelverk. Som ombud og representanter for kirkens medlemmer skal de ivareta sentrale beslutninger og styring av soknets, bispedømmets og kirkens felles anliggender. Både kirkens medlemmer og samfunnet har forventninger til etisk bevissthet og åpenhet i rådenes arbeid.

Det forventes at rådsmedlemmer opptrer i samsvar med formelle regler og allmenne etiske prinsipper. Verdibaserte holdninger og etisk bevissthet er grunnleggende for tillit til rådenes arbeid. Høy etisk standard forutsetter jevnlig refleksjonen rundt etiske problemstillinger. Det anbefales at denne type prosesser også innebærer at rådet årlig gjennomfører en egevaluering av arbeidet i rådet, herunder en samtale om de etiske retningslinjene – gjerne med praktiske eksempler som illustrerer dilemmaer.

Rådenes ledere har en viktig rolle i arbeidet med i å bygge en kultur med etisk bevissthet i de folkevalgte organer.



Etiske retningslinjer – Kongsvinger kirkelige fellesråd

1. Rådet som strategisk forvalter, beslutnings- og kontrollorgan

- **Habilitet og integritet**
 - Folkevalgte i Den norske kirke opptrer med integritet og ansvarlighet.
 - Det enkelte rådsmedlem har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet, for eksempel når en sak berører rådsmedlemmets egne eller nærstående interesser, eller det oppstår mulige interessekonflikter.
 - Rådsmedlemmer bør unngå rollekombinasjoner som ofte vil gjøre en inhabil i det kirkelige rådet.
 - I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (endret organisering, oppgave- og ansvarsfordeling, arbeidsmiljø, tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer (biskop, prost, prest og lek kirkelig tilsatt) utvise særskilt aktsomhet for mulige rollekonflikter. Ordinære habilitetsregler gjelder dersom rådet behandler saker som direkte angår disse rådsmedlemmers eget eller nærstående familiemedlemmers arbeidsforhold.
- **Bi-verv; politisk eller privat virksomhet**
 - Det må være åpenhet om folkevalgtes økonomiske interesser, organisasjonstilknytning og bi-verv som kan ha betydning for beslutninger i rådet.
- **Korrupsjon og bestikkelser**
 - Rådsmedlemmer skal ikke kreve, motta eller tilby utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av stilling, verv eller oppdrag.
- **Gaver, representasjon, turer, bevertning og utgiftsdekning**
 - Rådsmedlemmer i Den norske kirke skal ikke ta imot gaver, arv, lån eller andre ytelser som er egnet til å påvirke deres beslutninger i rådet.
- **Internkontroll**
 - Rådene har ansvar for at soknenes, bispedømmets eller rettssubjektet Den norske kirkes økonomi, bygninger ansatte og frivillige forvaltes og behandles på best mulig måte innen rammen av gjeldende lov og regelverk.
 - I særlig grad bør man være konservativ i forvaltning og/eller plassering av eventuelle fondsmidler
 - De valgte råd er ansvarlig for at innkjøp og innkjøpsprosedyrer skjer etter gjeldende regler om anbud, at tilskuddsmidler fra offentlige og private kilder forvaltes og rapporteres på i tråd med kriterier og forutsetninger og at forpliktelser på [bærekraftsmålene](#) legger rammer for prioriteringer i daglig drift.

2. Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer

- **Om åpenhet, ytringsfrihet, lojalitet og taushetsplikt**
 - Åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser i rådet er en forutsetning for tillit til rådet og de folkevalgte. Transparens er en viktig forutsetning for et velfungerende kirke-demokrati, og rådet skal praktisere [meroffentlighet](#).
 - Rådsmedlemmer må vurdere individuell ytringsfrihet opp mot lojalitet til de beslutninger som er truffet i eget råd eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd.
 - For medlemmene av rådene gjelder regler om taushetsplikt gitt i Forskrift om rådernes virksomhet.

- Rådsmedlemmer følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar enkeltpersoners rettigheter, som for eksempel spørsmålet om [søkerlister](#).¹
- **Forholdet til medier**
- Den norske kirkes valgte råd har et ansvar for kirkens omdømme. I kontakt med redaktørstyrte medier og i sosiale medier opptrer rådsmedlemmer reflektert, inkluderende og i tråd med verdier vedtatt av Kirkemøtet eller rådets vedtatte verdier.

3. Rådet som kollegium

- **Forholdet til kolleger**
- Rådsmedlemmer i Den norske kirke forutsettes å opptre med gjensidig respekt overfor sine kolleger, også når diskusjoner preges av ulike synspunkter. I kirkens valgte råd møtes og omtales alle med respekt.
- Rådsmedlemmer i Den norske kirke respekterer andres grenser. Diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering, skal ikke forekomme.

4. Rådet som arbeidsgiver

- **Forvaltning av styringsrett og ansvar for ansattes arbeidsmiljø**
Rådets strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egenevaluering og rutiner for egenrapportering.
Rådet er ansvarlig for at ansattes arbeidsmiljø ivaretas, og har samtidig rett og plikt til å evaluere oppfølging av vedtak og resultatoppnåelse. Rådets evalueringer må skje på en måte som ikke oppleves som urimelig eller krenkende for enkeltansatte.
Rådene praktiserer ikke-diskriminering ved ansettelse
- **Varsling**
- Kirken skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.²
- Rådet har som styringsorgan ansvar for at det finnes enkelt tilgjengelige skriftlige rutiner for mottak og saksbehandling av varsling.
- Ved varsling skal hensynet til både varsler og den det varsles om ivaretas.

¹ Et eksempel er håndtering av personopplysninger ved tilsetting. For å sikre offentlighet bør det avklares med søkerne på forhånd at man praktiserer offentlighet eller meroffentlighet: [Ansettelse i Den norske kirke: Offentlige søkerlister og partsinnsyn - Den norske kirke \(kirken.no\)](#)

² [Varsling | Varsle i Den norske kirke - Den norske kirke \(kirken.no\)](#)