



Etiske retningslinjer for fellesrådsmedlemmer og menighetsrådsmedlemmer

Formålet med å fastsette etiske retningslinjer for arbeidet i kirkelige råd er å bidra til en mest mulig effektiv, tillitsskapende og bærekraftig virksomhet og samtidig gi økt trygghet i møte med etiske dilemmaer som kan oppstå i arbeidet.

Etiske retningslinjer tar utgangspunkt i tre ulike dimensjoner ved den kirkelige folkevalgtrollen:

- den representative rollen de folkevalgte har på vegne av dem som har stemt på dem i kirkevalget
- det forvaltningsmessige ansvaret som følger av å være folkevalgt
- arbeidsgiveransvaret (for de rådene som har dette)

Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer

1. Rådsmedlemmer i Den norske kirke er lojale mot [kirkens verdigrunnlag](#) og opptre med integritet og ansvarlighet.
2. Rådsmedlemmer er seg bevisste på at de skal medvirke til å realisere kirkens mål, visjoner og strategier.
3. Rådsmedlemmer møter hverandre med respekt og praktiserer en dialogisk samtaleform slik at alle får gitt uttrykk for egne meninger og meningsmangfoldet verdsettes. Rådet bestreber seg på å fatte vedtak hvor også mindretallsoppfatninger ivaretas.
4. Rådsmedlemmer behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Alle, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, skal oppleve seg like velkomne og verdsatt i kirken ([jf. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 6](#)).
5. Rådet opptre som et kollegium, og rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd. I kontakt med redaktørstyrte medier og i sosiale medier ivaretar rådsmedlemmer sin individuelle ytringsfrihet gjennom å være saklig, reflektert, inkluderende og i tråd med kirkens verdier, åpen, frimodig og troverdig.
6. Rådet ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme. Konflikter i rådet håndteres i henhold til veileder for konflikthåndtering i Bergen kirkelige fellesråd. Rådsmedlemmene må også gjøre seg kjent med [varsling om kritikkverdige forhold](#).

Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan

7. Rådsmedlemmer praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt i [forvaltningsloven](#).
8. Rådsmedlemmer er kjent med reglene for habilitet i [kirkeordningen](#) og forvaltningsloven og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet. I saker som

indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø, tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.

9. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot fordeler, gaver, arv, lån eller andre ytelser (som er egnet til å påvirke ens beslutninger i rådet).
10. Rådet praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser. Sakspapirer og protokoller gjøres offentlig tilgjengelig. Rådet ivaretar sitt ansvar for at soknenes, bispedømmets eller rettssubjektet Den norske kirkes økonomi, bygninger, ansatte og frivillige forvaltes og behandles på best mulig måte innen rammene av gjeldende lov- og regelverk.
11. Rådet ivaretar sitt ansvar 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 forutsetningene, og at forpliktelser på [bærekraftsmålene](#) legger rammer for prioriteringer i daglig drift.
12. Rådets strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egnevaluering og rutiner for egenrapportering.

Rådet som arbeidsgiver (ikke aktuelt for alle råd)

13. Rådet kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering.
14. Rådet er ansvarlig for at ansattes arbeidsmiljø ivaretas, og skal fremme trivsel og arbeidsglede.
15. Rådet ivaretar sin 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.
16. Rådet følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar enkeltpersoners rettigheter.

Rådet bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Rådet har som styringsorgan ansvar for at det finnes enkelt tilgjengelige og skriftlige rutiner for mottak og saksbehandling av varsling. Ved varsling skal hensynet til både varslere og den det varsles om, ivaretas.

Eventuelle brudd på retningslinjene håndteres av leder og nestleder i fellesrådet/menighetsrådet.

Bergen kirkelige fellesråd har også vedtatt [etiske retningslinjer for frivillige](#) og [etiske retningslinjer for ansatte](#).

Se også [håndbok for menighetsråd og kirkelige fellesråd](#)

Retningslinjene er vedtatt i Bergen kirkelige fellesråd 30.10.24