**Etiske retningslinjer for Gamlebyen og Grønland menighetsråd**

Vedtatt 29.1.2025 Sak

**Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer**

1. Rådsmedlemmer i Den norske kirke er lojale mot kirkens verdigrunnlag og opptrer med integritet og ansvarlighet.
2. Rådsmedlemmer behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Konflikter i rådet håndteres i henhold til personvern, omsorg og folkeskikk.
3. Rådet ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme og opptrer som et kollegium. Rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd.
4. 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.
5. Rådsmedlemmer skal være kjent med kirkens varslingsrutiner.

**Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan**

1. Rådsmedlemmer praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt*.*
2. Rådsmedlemmer er kjent med reglene for habilitet og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet.

I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot noen form for gave eller ytelse som kan påvirke beslutninger. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser.

1. Rådet praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser.
2. Rådets strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egenevaluering og rutiner for egenrapportering.
3. I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø og tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.

**Rådet som arbeidsgiver**

11. Rådet kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering. Rådet bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

10. Rådet følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar av søkerliste til stillinger.

**Vedlegg;**

**Etiske retningslinjer for Kirkelig fellesråd i Oslo**

**Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer**

1. Rådsmedlemmer i Den norske kirke er lojale mot kirkens verdigrunnlag og opptrer med integritet og ansvarlighet.
2. Rådsmedlemmer behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Konflikter i rådet håndteres i henhold til personvern, omsorg og folkeskikk.
3. Rådet ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme og opptrer som et kollegium. Rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd.
4. 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.
5. Rådsmedlemmer skal være kjent med kirkens varslingsrutiner.

**Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan**

1. Rådsmedlemmer praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt*.*
2. Rådsmedlemmer er kjent med reglene for habilitet og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet.

I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot noen form for gave eller ytelse som kan påvirke beslutninger. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser.

1. Rådet praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser.
2. Rådets strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egenevaluering og rutiner for egenrapportering.
3. I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø og tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.

**Rådet som arbeidsgiver**

11. Rådet kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering. Rådet bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

10. Rådet følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar av søkerliste til stillinger.