

# Etiske retningslinjer Ung baptist

1. De etiske retningslinjene gjelder for styre og stab, kalt medarbeidere.
2. Medarbeidere skal ha kristent livssyn og leve etter Ung baptists motto og verdi grunnlag.
3. Medarbeidere skal opptre redelig, være lojale, respektfulle, rusfrie, klimabevisste, bygge etnisk mangfold, være reflektert rundt egne samlivsetiske valg, ikke krenke andre og behandle eiendeler med forsiktighet.
4. Medarbeidere skal både følge lover og regler satt av myndighetene og Ung baptist sine egne regler.
5. Medarbeidere har informasjonsplikt om forhold som kan ødelegge for Ung baptist.
6. Medarbeidere har taushetsplikt om all intern eller fortrolig informasjon.
7. Medarbeidere må opptre på sosiale medier med tanke på at de kan oppfattes som representanter for Ung baptist, og bare daglig leder eller spesielt utpekte medarbeidere kan uttale seg til media på vegne av organisasjonen.
8. Medarbeidere skal jobbe for organisasjonens beste uavhengig av andre interesser.
9. Ved brudd på de etiske retningslinjene kan det få konsekvenser for ansettelsesforhold eller verv.

---

## 1. Hvem gjelder retningslinjene for?

De etiske retningslinjene er juridisk bindende for ansatte og midlertidige ansatte i Ung baptist, og gjøres også gjeldende for tillitsvalgte som blir valgt på Ung baptists årsmøte: medlemmer og varamedlemmer i landstyret og medlemmer av valgkomitéen. I disse retningslinjene blir «medarbeidere» brukt som samlebetegnelse for ansatte og tillitsvalgte. Altså, retningslinjene gjelder medarbeidere i Ung baptist. Samtidig oppfordres distrikter, særorganisasjoner og lokallag i Ung baptist til å la disse retningslinjene ligge til grunn for etisk tenkning og praksis i virksomheten. (Ved bruk av denne teksten, endres ordlyden i oversikten over punkt 1: «De etiske retningslinjene gjelder for tillitsvalgte og stab, kalt medarbeidere.»)

---

## 2. Hvilke grunnleggende krav gjelder for medarbeidere?

Medarbeidere i Ung baptist må ha et kristent livssyn, og som hovedregel skal de være forankret i en lokal baptistmenighet. Medarbeidere må identifisere seg med og vise i liv og tjeneste at de prøver å leve etter Ung baptists motto og verdigrunnlag. De har ansvar for, ved sitt eksempel og sine beslutninger, å fremme en kultur basert på et vårt verdigrunnlag og andre kristne verdier. Høy etisk standard i all vår atferd er avgjørende for at Ung baptist skal lykkes.

---

## 3. Hvordan skal medarbeidere oppføre seg?

- a) Medarbeidere i Ung baptist skal opptre aktsomt, redelig og høflig overfor samarbeids partnere, offentlig myndigheter, menigheter og andre vi kommer i kontakt med.
- b) I møte med sårbare grupper og enkeltmennesker i sårbare livsfaser skal medarbeidere på en særlig måte verne om den enkeltes integritet og verdi.
- c) Lojalitet overfor organisasjonen skal være en selvfølge i enhver situasjon. Lojalitet er ikke til hinder for en åpen kommunikasjon internt i organisasjonen. Det oppmuntres til informasjon og meningsytringer, også når dette innebærer kritikk. Imidlertid bør en ved kritikk være forberedt på å anwise mulige og konstruktive løsninger på de problemer eller kritikkverdige forhold som blir tatt opp. Det er den enkeltes plikt å ta ansvar og vise initiativ.
- d) Forholdet mellom styre og stab, samt kollegaer imellom skal være preget av likeverd og gjensidig respekt – i ord og handling. Alle medarbeidere i Ung baptist har et felles ansvar for å bidra til et arbeidsfellesskap preget av trivsel, entusiasme og åpenhet. Det tillates ingen form for diskriminering eller trakassering. For ansatte er dette regulert av Arbeidsmiljøloven.
- e) Medarbeidere forventes å være reflektert rundt eget forhold til rusmidler. Det er forbudt å vise seg beruset under arbeidet eller innenfor arbeidsområdet, eller innta berusende midler i arbeidstiden. Dette gjelder også på arbeidsreise eller på andre typer representasjonsoppdrag. Alle Ung baptist sine arrangementer skal være rusfrie. Dersom en medarbeiders bruk av rusmidler på fritiden påvirker den tjeneste vedkommende skal utføre for Ung baptist, eller forholdet er til skade for relasjoner i Ung baptist eller til samarbeidspartnere, angår dette også tjenesteforholdet.
- f) Medarbeidere forventes å være reflektert rundt sitt forbruk og klimaavtrykk, både i tjeneste for Ung baptist og privat. Organisasjonen er avhengig av innsamlede midler og tilskudd fra det offentlige. Medarbeidere har ansvar for at midlene anvendes på en mest mulig effektiv måte. Dersom en medarbeiders økonomiske eller økologiske valg åpenbart bryter med organisasjonens verdier og er til skade for relasjoner i Ung baptist eller til samarbeidspartnere, angår dette også tjenesteforholdet.
- g) Medarbeidere forventes å være reflektert rundt egen oppførsel og rolle i en multietnisk organisasjon, både når de er i tjeneste for Ung baptist og privat. Medarbeidere skal bygge etnisk mangfold og engasjere seg mot fordommer mellom etniske grupper. Det er ikke akseptabelt å opptre på en måte som oppfattes rasistisk blant medlemmer i Ung baptist, verken i ord eller handling. Om slik opptreden er til skade for relasjoner i Ung baptist eller til samarbeidspartnere, angår dette også tjenesteforholdet.

- h) Medarbeidere forventes å være reflektert rundt egne samlivsetiske valg. Dette gjelder både medarbeidere som lever alene, allerede har inngått samliv eller velger å inngå samliv under tjenestetiden. Vi legger til grunn et kristent, bibel-inspirert samlivssyn basert på ekteskapet mellom kvinne og mann. Medarbeidere forventes å ta samlivsetiske valg i tråd med dette. Dersom en medarbeiders samlivsetiske valg er til skade for relasjoner i Ung baptist eller til samarbeidspartnere, angår dette også tjenesteforholdet.
- i) Medarbeidere i Ung baptist skal ikke utnytte eller krenke andre. Det forventes at medarbeidere er bevisst i sin rolle, selv skjønner når asymmetriske relasjoner oppstår, og ikke utøver maktovergrep av verken seksuell, psykologisk eller åndelig karakter. Samtykke vil ikke fritta for ansvar. Ung baptist har sammen med Det Norske Baptist samfunn har eget fagråd mot overgrep, Trygg. Ved kunnskap om eller mistanke om maktmisbruk eller overgrep skal prosedyre for varsling om grenseoverskridende adferd brukes.
- j) Medarbeidere plikter å behandle organisasjonens eiendeler med forsiktighet. Skade eller tap som følge av uaktsomhet, kan medføre erstatningsansvar. Det er heller ikke lov å bruke Ung baptist sitt utstyr til å laste ned eller på andre måter bruke pornografisk eller krenkende innhold. Dette har medarbeidere uansett ikke lov til i arbeidstiden eller på Ung baptist-arenaer.

---

#### 4. Hvilke regler må medarbeidere følge?

Medarbeider skal lojalt rette seg etter de lover og forskrifter som gjelder for organisasjonens virksomhet. I tillegg til regelverk fastsatt av myndighetene, er den enkelte forpliktet til å overholde de interne bestemmelser som gjelder for alle ansatte i organisasjonen, herunder stillingsbeskrivelse, arbeidsreglement på kontoret, dokumenter som regulerer ansvar og myndighet mellom ulike aktører i organisasjonen, fullmakter og eventuelle andre dokumenter og regler for arbeidet. I tillegg kan det komme konkrete pålegg knyttet til stillingen eller vervet.

---

#### 5. Hva plikter medarbeidere å informere om?

Medarbeidere som blir oppmerksomme på:

- forhold som er i strid med gjeldende regelverk fastsatt av myndighetene
- brudd på interne bestemmelser
- feil som blir begått
- forhold for øvrig som kan skade organisasjonens forbindelser eller omdømme

plikter å informere om dette slik at organisasjonen skal få anledning til hurtigst mulig å korrigere forholdet.

Feil eller andre forhold som må anses som uvesentlig og uten konsekvenser for organisasjonen dersom de blir rettet opp umiddelbart, skal i første rekke tas opp med den eller de det gjelder.

Når det gjelder forhold av mer alvorlig karakter, plikter medarbeideren å informere daglig leder. Hvis det gjelder kritikkverdige forhold knyttet til én eller flere andre medarbeidere, skal det varsles. Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold. Varsling skal skje til nærmeste overordnede eller til annen tillitsperson. Det henvises til varslingsrutiner i Det norske baptistsamfunn.

---

## 6. Hva plikter medarbeidere å holde taushet om?

Medarbeidere forplikter seg til å behandle all informasjon man måtte ha, som berører organisasjonen, konfidensielt. Når den ansatte under sin tjeneste får kunnskap om eller rådighet over dokumenter og opplysninger om forretnings- og driftsforhold i organisasjonen eller til organisasjonens samarbeidspartnere, må den ansatte ikke uberettiget benytte slik kunnskap eller bringe den videre til uvedkommende.

Medarbeidere har også taushetsplikt om opplysninger av fortrolig eller sensitiv karakter som de blir kjent med gjennom sin tjeneste i Ung baptist. 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 og tillitsvalgte underskriver en taushetserklæring ved oppstart av arbeids-/tjenesteforholdet.

---

## 7. Hvordan skal medarbeidere opptre i det offentlige rom og overfor media?

Medarbeidere som opptrer på vegne av Ung baptist, skal gjøre dette på en måte som gir et rett og sant bilde av organisasjonen.

Uttalelser og opptredener i det offentlige rom, og særlig bruk av sosiale medier, skal alltid gjøres med varsomhet og med tanke på at man ofte kan oppfattes som representant for Ung baptist selv om man opptrer som privatperson.

Alle uttalelser til massemedier om organisasjonens anliggender skal gis av daglig leder eller en annen representant som daglig leder utpeker. Andre representanter for organisasjonen skal kun uttale seg innenfor sitt ansvarsområde og bare når de har blitt utpekt til å gjøre det.

---

## 8. Hvordan kan medarbeidere sørge for å være uavhengige?

Ingen medarbeider må delta i planlegging eller avgjørelse av noe spørsmål når det foreligger forhold som kan svekke tilliten til hans eller hennes uavhengighet. Om en medarbeider har kunnskap om noe eller relasjoner som kan føre til at vedkommende vil kunne legge vekt på annet enn hva som er i organisasjonens interesse, da oppstår en interessekonflikt som gjør at medarbeideren blir å betrakte som inhabil.

En medarbeider må på ingen måte utnytte sin stilling eller ansettelsesforhold i Ung baptist til å oppnå posisjoner og/eller økonomisk fordel for egen eller andres del. 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 Ung baptist skal uten unødig opphold videreformidles til riktig mottaker. Dette gjelder også honorarer gitt i lønnet tjeneste for Ung baptist. Ved uklarhet om oppdraget er på vegne av Ung baptist eller ikke, avklares dette med nærmeste overordnede.

Dersom annet betalt arbeid, verv, lønnet eller ulønnet oppdrag eller engasjemet kommer i strid med Ung baptists verdier og formål, kan ikke medarbeidere ha dette. I så fall forventes det at slikt betalt arbeid, verv, lønnet eller ulønnet oppdrag eller engasjemet avklares med daglig leder eller landsleder på forhånd.

En medarbeider må på ingen måte komme i et avhengighetsforhold til organisasjonens kunder, leverandører eller andre forbindelser.

---

## 9. Hva skjer når disse retningslinjene brytes?

Den enkelte medarbeider må løpende vurdere egen virksomhet i forhold til Ung baptists etiske regler. Er du i tvil om hvorvidt en handling eller et forhold er etisk forsvarlig eller ikke, bør du avstå, eller på forhånd ta opp spørsmålet med daglig leder. Ansatte som selv finner at man har brutt med eller ikke kan følge retningslinjene, bør selv ta dette opp med daglig leder eller landsleder så snart som mulig.

Ledere har et særlig ansvar for å vurdere at egne beslutninger i praksis viser at de står for den etiske normen som retningslinjene fastsetter. Videre pålegges det ledere å følge opp forholdene innen eget ansvarsområde. Retningslinjene skal regelmessig tas opp til gjennomgang og diskusjon.

Alle ansatte skal få utlevert verdigrunnlag, varslingsrutiner og etiske retningslinjer og bli orientert om innholdet når ansettelsesavtale inngås. Ved revidering av noen av disse dokumentene skal samtlige medarbeidere få utlevert ny utgave.

Ved brudd på retningslinjene innkalles det til samtale med daglig leder og/eller landsleder for videre oppfølging. Brudd på retningslinjene kan føre til ulike sanksjoner: tap av verv, utestengelse fra enkelte arrangementer og oppsigelse. Oppstår det en uenighet, oppfordres det til å løse konflikten tidlig og på lavest mulig nivå, eventuelt med en nøytral part til stede.

Straffbare forhold skal anmeldes og ikke behandles internt. Dersom det etter ansettelse avdekkes forhold som er omtalt i disse retningslinjene tilbake i tid eller hos annen arbeidsgiver, kan dette på arbeidsrettslig grunnlag få følge for ansettelsesforholdet i Ung baptist.

*Vedtatt i Landsstyremøtet 5.2.2020.*