

# Etiske retningslinjer for Sjømannskirken

Vedtatt av Sjømannskirkens hovedstyre 10.03.2011

## 1. Innledning

Sjømannskirken er en frivillig organisasjon med oppdrag fra Den norske kirke og den norske stat om å ivareta det kirkelige ansvar for norske sjøfolk og andre nordmenn som befinner seg i utlandet, eller på norsk kontinentalsokkel

Sjømannskirkens arbeid er basert på Bibelen og Den norske kirkes bekjennelsesskrifter.

Sjømannskirkens hovedmål er å fremme Guds rike ved å være en tjenende kirke i verdens hverdag.

De etiske retningslinjene er bygget på to viktige søyler:

- Sjømannskirkens visjon: *Å gi mennesker mot til tro, håp og engasjement.*
- Sjømannskirkens verdier: *Uendelig verdi, tilhørighet, trygghet, oppsøkende, gjestevennskap, brobygger.*

Disse er nærmere omtalt i Sjømannskirkens verdidokument. Både lønnede og ulønnede medarbeidere må kunne identifisere seg med Sjømannskirkens visjon og verdigrunnlag.

Det vises også til Sjømannskirkens:

- Grunnregler
- Plan for konflikthåndtering
- Beredskapsplan for seksuelle overgrep
- Rutiner for varsling
- Vilkår for ansettelse
- Personalthåndbok og lederhåndbok
- HMS-håndbok
- Standard for informasjonssikkerhet (datainstruks)

## 2. Generelt

De etiske retningslinjene gjelder primært for alle *ansatte* (også lokalt ansatte), samt *midlertidige ansatte* på ordinær lønn eller kostgodtgjørelse. Vi forutsetter at alle som innehar *tillitsverv* (medlemmer av generalforsamling, hovedstyre, kretsstyre, kirkeråd, kirkestyre, eller andre organer) følger retningslinjene. Det skal fremgå i kontrakter med *ulønnete medarbeidere* at de har ”lest og vil forholde seg til” organisasjonens etiske retningslinjer.

Det er en grunnleggende forutsetning at Sjømannskirken som organisasjon, dets ansatte, ulønnete medarbeidere og alle som innehar tillitsverv opererer i samsvar med gjeldende lover og forskrifter i de land Sjømannskirken har sin virksomhet, på samme måte som de som arbeider i administrasjon og operativt arbeid i Norge skal opptre i samsvar med norsk lovgiving.

De etiske retningslinjene skal bidra til ansvarlig opptreden ved at de viser til hva som er ønsket atferd i forhold til etiske spørsmål. De skal være enkle å forstå og praktisere, og skal oppleves relevante i forhold til de utfordringer og dilemmaer som kan oppstå.

Retningslinjene er ikke ment å være uttømmende, og er i hovedsak prinsippbaserte. De skal gi føringer som skal gjøre det enklere å foreta riktige vurderinger og beslutninger i de konkrete situasjoner som kan oppstå. I tvilstilfeller bør det søkes råd hos nærmeste leder eller andre personer/instanser i organisasjonen.

### **3. Forhold til medarbeidere**

Alle plikter å behandle kolleger og ulønnede medarbeidere med respekt og toleranse, slik at den enkelte ikke har grunn til å føle seg trakassert eller diskriminert. Dette gjelder også lokalansatte. Den enkelte må derfor være varsom med hvordan han eller hun omtaler andre medarbeidere, og unngå å gi beskrivelser eller annen informasjon som kan skape konflikter eller skade andres omdømme. Dersom konflikter eller uoverensstemmelser oppstår, skal tjenestevei brukes og det skal ikke involveres medspillere som ikke er involvert i konflikten. Det vises for øvrig til *Plan for konflikthåndtering*.

Alle medarbeidere i Sjømannskirken har et felles ansvar for å bidra til et arbeidsfellesskap preget av trivsel, utvikling, entusiasme og åpenhet. Ulønnete medarbeidere skal bli sett og verdsatt slik at de inspireres og dyktiggjøres til å utføre de oppgaver de er gitt på en best mulig måte.

### **4. Forhold til brukere av Sjømannskirken**

Sjømannskirken ønsker å skape gode møter med mennesker både i og utenfor egne kirkehus. Mennesker som kommer i kontakt med Sjømannskirken skal oppleve at de møtes med respekt og omsorg, og at ansatte og ulønnete medarbeidere opptrer i henhold til Sjømannskirkens visjon og verdier. Dette skal også påvirke måten vi henvender oss til mennesker på, enten det er i ansettelsesprosesser, giverforespørsler til privatpersoner og bedrifter, eller i andre forhold.

### **5. Lojalitet**

Alle medarbeidere skal ivareta organisasjonens interesser og bidra til at vedtatte mål, strategier og beslutninger blir realisert. Det forutsettes også lojalitet innad i de enkelte staver og tjenesteområder, både i fht informasjon som blir delt, og i fht hverandre som medarbeidere.

### **6. Interessekonflikt**

Ansatte i Sjømannskirken skal ikke ha annet betalt arbeid eller verv utenfor Sjømannskirken, dersom disse kan komme i konflikt med Sjømannskirkens interesser eller svekke tilliten til organisasjonen eller dens ansatte. Eventuelle oppdrag/delstillinger skal avklares med avdelingsleder på forhånd.

### **7. Taushetsplikt**

Alle ansatte, ulønnete medarbeidere og de som har tillitsverv i Sjømannskirken har taushetsplikt i henhold til opplysninger av fortrolig eller sensitiv karakter de blir kjent med gjennom arbeid for Sjømannskirken. 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 underskriver en taushetserklæring ved oppstart av arbeidsforholdet.

### **8. Rus**

Sjømannskirken skal være en narkotika- og alkoholfri arbeidsplass, og sjømannskirkearrangement skal være rusfrie møtesteder. Hovedregelen er at medarbeidere ikke inntar alkohol under tjenesteoppdrag. Dersom alkohol serveres under tjenesteoppdrag, skal medarbeideren utvise måtehold.

Dersom en ansatts bruk av rusmidler på fritid eller under tjenesteoppdrag påvirker det arbeid vedkommende skal utføre for Sjømannskirken, eller forholdet er til skade for relasjoner til øvrig stab eller andre som kirken samarbeider med, har den ansatte per definisjon et problem som også angår arbeidssituasjonen og er et anliggende for arbeidsgiver.

Det er nulltoleranse i forhold til bilkjøring i ruspåvirket tilstand, både når det gjelder egen kjøring og det å være passasjer med sjåfør som den ansatte mistenker er påvirket av rus.

Med henvisning til norsk lov presiseres det at narkotiske stoffer ikke skal brukes, heller ikke på fritid, selv om bostedslandets lovgiving måtte åpne for det.

## **9. Seksualitet**

En ansatt eller ulønnet medarbeider i Sjømannskirken skal ikke utnytte eller krenke andre seksuelt. En ansatt eller ulønnet medarbeider må ikke innlede et seksuelt forhold til en person han/hun er overordnet for eller veileder, sjelesørger eller lignende for. Samtykke fra den annen part vil ikke fritta for ansvar. Ansatte i Sjømannskirken skal ikke kjøpe seksuelle tjenester, selv om det eventuelt ikke er straffbart etter bostedslandets lovgiving.

Sjømannskirkens *Plan overfor seksuelle overgrep* vil bli førende for hvordan den enkelte sak håndteres. Sjømannskirken er tilsluttet fagetisk råd i Bjørgvin bispedømme.

Sjømannskirken er avhengig av tillit i de miljøene vi arbeider inn mot. Sjømannskirken ønsker å løfte frem ekteskapet som den rette og gode samlivsform for sine ansatte ute og hjemme. I en slik sammenheng kan samlivsetiske spørsmål knyttet til ansatte bli et tema for arbeidsgiver, spesielt i viglede stillinger. Slike situasjoner vil håndteres individuelt.

## **10. Økonomi**

En ansatt eller ulønnet medarbeider i Sjømannskirken har ikke anledning til å motta personlige gaver med en verdi utover statens gjeldende sats for gaver mottatt som følge av ansettelsesforhold. Det er aldri anledning til å motta pengegaver.

Dersom en ansatt urettmessig tilegner seg penger fra brukere eller Sjømannskirken, er det oppsigelsesgrunn.

## **11. Forvaltning av frivillige gaver og statstilskudd**

Sjømannskirkens økonomi er avhengig av innsamlede midler fra privatpersoner, avtaler med næringslivet og tilskudd fra det offentlige. Alle har et ansvar for å forvalte disse midlene på en mest mulig økonomisk og rasjonell måte. Det forventes også at alle opptrer med edruelighet i forhold til de økonomiske rammer Sjømannskirken til enhver tid opererer innen, og finner løsninger som gjenspeiler dette.

Organisasjonen mottar på mange ulike vis kontanter som gaver, kollekt o.l. For å sikre givers visshet om at dette håndteres sikkert, er det satt krav om at alle mottak skal telles og kvitteres av to personer (ved. f. eks. kollekt eller anonym giver), eller av giver og en mottaker. Høvelige kvitteringsblokker må derfor være tilgjengelig.

## **12. Opptreden på vegne av Sjømannskirken**

Når en ansatt, ulønnet medarbeider eller en som har tillitsverv i Sjømannskirken opptrer på vegne av Sjømannskirken, enten på reiser eller i andre sammenhenger, skal dette skje på en måte som reflekterer Sjømannskirkens verdigrunnlag og som ikke bringer organisasjonen i vanry. Sjømannskirken som organisasjon er avhengig av tillit og troverdighet i det arbeidet vi gjør, spesielt på sjømannskirkene, og det forventes derfor at alle som opptrer på vegne av organisasjonen også følger disse retningslinjene på sin fritid.

## **13. Sosiale medier**

Sosiale medier blir i økende grad brukt både i jobb og privat. Det vises til utarbeiding av egne retningslinjer for medarbeideres bruk av sosiale medier og annen nettbruk der man kan bli assosiert som representant for Sjømannskirken. Slik nettbruk skal skje på en måte som reflekterer Sjømannskirkens verdigrunnlag og som ikke bringer organisasjonen i vanry.

## **14. Påvirkning av ytre miljø**

Sjømannskirken har som mål å redusere vår belastning på det ytre miljø til et minimum. Organisasjonen som helhet skal ha bevissthet omkring den totale reisevirksomheten, og legge til rette for og oppmuntre til alternativer til reising. Alle ansatte har også et ansvar for å begrense unødvendig reisevirksomhet, og gjøre bruk av video- eller telefonkonferanse der det er mulig og hensiktsmessig.

Der det er naturlig skal vi også informere eksterne samarbeidspartnere om vår miljøprofil og om mulig forsøke å påvirke dem til å opptre i henhold til dette.

### **15. Varsling**

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven § 2-4, 2-5 og 3-6 regulerer arbeidstakers rett til å varsle. Bestemmelsene skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold.

Det vises for øvrig til egne *Rutiner for varsling*.

### **16. Sanksjoner**

Ved brudd på de etiske retningslinjene, relevante lovbestemmelser eller andre retningslinjer, kan aktuelle sanksjoner være skriftlig advarsel, oppsigelse, avskjedigelse, erstatningssøksmål eller anmeldelse til relevant myndighet. Tyveri og underslag skal anmeldes til politiet, uavhengig av hvem som begår tyveriet.

### **17. Vedr. formidling av retningslinjene**

Sjømannskirken har et ansvar for å skape en god etisk holdning blant alle sine ansatte, ulønnete medarbeidere og dem som innehar tillitsverv i Sjømannskirken. Disse etiske retningslinjene skal gjøres kjent og respektert blant samtlige medarbeidere.