

Etiske retningslinjer for Pinsebevegelsen i Norge

(org. nr. 983 409 555)

Krav til atferd

Nasjonalt ansatte og tillitsvalgte i råd og utvalg i Pinsebevegelsen i Norge skal ha et kristent livssyn. Livsførsel og tjenesteutøvelse skal være i henhold til trosgrunnlag, visjon, verdier og ordninger som er beskrevet i Pinsebevegelsens grunnlagsdokument. Ansatte ser seg selv som en del av Pinsebevegelsen i Norge, opptre lojalt, søker samarbeid og bidrar aktivt inn i felleskapet. Ansatte skal som hovedregel være forankret i en lokal pinsemenighet. Lojalitet er ikke til hinder for en åpen kommunikasjon og meningsutvekslinger internt i organisasjonen.

Den enkelte skal opptre aktsomt og høflig i all kommunikasjon overfor samarbeidspartnere, offentlige myndigheter og andre vi kommer i kontakt med, også i sosiale medier.

Forholdet mellom råd/utvalg og stab, samt kollegaer imellom, skal være preget av likeverd og gjensidig respekt. Det tillates ingen form for diskriminering eller trakassering knyttet til etnisitet, kjønn, alder, e.l.

Ledere skal ikke utnytte sin stilling eller posisjon på noe vis, f.eks. i en asymmetrisk maktrelasjon. Pinsebevegelsen i Norge har nulltoleranse for grenseoverskridende eller invaderende adferd, uønsket seksuell oppmerksomhet av fysisk eller psykisk karakter eller seksuell trakassering.

Det forventes at nasjonalt ansatte og tillitsvalgte i råd og utvalg i Pinsebevegelsen i Norge velger klimavennlige – og bærekraftige løsninger der det er mulig.

Det tillates ikke bruk av rusmidler eller tobakk i arbeidstiden. Alle arrangementer arrangert av Pinsebevegelsen i Norge er rusfrie.

For øvrig henvises det til kriterier for godkjenning av ledere i Pinsebevegelsens grunnlagsdokument.

Overholdelse av lover, retningslinjer, o.l.

Den enkelte skal rette seg etter de lover og forskrifter som gjelder for organisasjonens virksomhet. Alle er forpliktet til å overholde de interne bestemmelser og retningslinjer som gjelder for organisasjonen.

For *ansatte* gjelder dette personalhåndbok, stillingsbeskrivelse, fullmakter, o.l., så vel som konkrete pålegg knyttet til stillingen. For ansatte som arbeider internasjonalt, gjelder også NORMEs Codes of Conduct.

Enhver leder og medarbeider plikter å behandle organisasjonens eiendeler med forsiktighet. Skade eller tap som følge av uaktsomhet, kan medføre erstatningsansvar.

Dokumenter og annet som er utarbeidet for Pinsebevegelsen i Norge av råd/utvalg og stab, er å betrakte som Pinsebevegelsen i Norges eiendom.

Informasjonsplikt

Nasjonalt ansatte og tillitsvalgte i råd og utvalg i Pinsebevegelsen i Norge 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 varsle daglig leder eller styreleder. Ellers henvises det til Pinsebevegelsens varslingsrutiner.

Taushetsplikt

Nasjonalt ansatte og tillitsvalgte i råd og utvalg i Pinsebevegelsen i Norge forplikter seg til å behandle all informasjon man måtte få som berører organisasjonen, konfidensielt. Når en får kunnskap om eller rådighet over dokumenter og opplysninger om forretnings- og driftsforhold i organisasjonen og til organisasjonens samarbeidspartnere, må den ansatte ikke uberettiget benytte slik kunnskap eller bringe den videre til uvedkommende.

Habilitet og integritet

Ingen må delta i forberedende behandling eller avgjørelse av noe spørsmål når det foreligger forhold som kan svekke tilliten til hans eller hennes uavhengighet eller habilitet.

En leder eller medarbeider må på ingen måte utnytte sin stilling eller ansettelsesforhold i organisasjonen til å oppnå posisjoner og/eller økonomisk fordel for sin egen eller andres del – eller komme i et avhengighetsforhold til organisasjonens medlemmer, kunder, leverandører eller andre forbindelser.

En leder eller medarbeider må heller ikke – direkte eller indirekte – motta økonomisk fordel i noen form fra organisasjonens forbindelser, dette gjelder også gaver.

Det er lov å motta gaver av symbolsk karakter i rollen som nasjonalt ansatt eller tillitsvalgte i råd og utvalg i Pinsebevegelsen i Norge, innenfor de gjeldende rammer som er beskrevet i skatteloven:

<https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/handboker/skatte-abc/gjeldende/gaver-og-tilskudd-i-arbeidsforhold-mv/>

Ved oppdrag utenom ansettelsesforhold i Pinsebevegelsen Norge, som forkynneroppdrag, gjelder ordinære regler i norsk lovgivning for mottagelse av honorar, rapportering og skattlegging. Arbeidsoppdrag og verv utenfor ansettelsesforholdet skal klareres med arbeidsgiver.

PINSEBEVEGELSEN I NORGE

Forholdet til medier

Alle uttalelser til massemedier om organisasjonens anliggender skal gis av Lederrådets leder eller en annen representant som Lederrådets leder utpeker. Andre representanter for organisasjonen (råd, utvalg, stab) skal kun uttale seg på nasjonalt plan innenfor sitt ansvarsområde når disse blir særskilt utpekt. I lokale saker som råd og utvalg håndterer, kan leder av råd/utvalg uttale seg i lokale medier der det er naturlig. Alle mediehenndelser som mottas og gjelder saker som angår Pinsebevegelsen i Norge, skal drøftes med leder for lederrådet eller daglig leder før uttalelse.

Krisehåndtering

Ved kriser som oppstår av ulik art, trer krisegruppen sammen. Krisegruppen består av Lederrådets leder, daglig leder, internasjonal leder og en representant utpekt av Lederrådet. Denne gruppen har mandat til iverksette nødvendige krisetiltak på vegne av Pinsebevegelsen i Norge basert, på gjeldende rutiner og retningslinjer. Krisegruppen kan knytte til seg eksternt kompetanse ved behov.

Oppfølging

Den enkelte leder og medarbeider må løpende vurdere sin virksomhet i forhold til organisasjonens 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.

Disse retningslinjene skal regelmessig tas opp til gjennomgang og diskusjon. Alle *ansatte* skal få utlevert og bli orientert om innholdet i personalhåndbok, varslingsrutiner, etiske retningslinjer og Pinsebevegelsens grunnlagsdokument når ansettelsesavtale inngås. Ved revidering av disse dokumenter skal samtlige medarbeidere få utlevert ny utgave.

Ved brudd på retningslinjene innkalles det til samtale med daglig leder og/eller Leder i lederrådet, for videre oppfølging. Brudd på retningslinjene kan være oppsigelsesgrunn. Oppstår det en uenighet, oppfordres det til å løse konflikten tidlig og på lavest mulig nivå - evt. med en nøytral part til stede. Med de unntak som følger av første avsnittet i dette dokumentet følge vanlige arbeidsrettslige prinsipper.

Vedtatt mai 2020

Lagt til setning om Normes Codes of Conduct oktober 2020

PINSEBEVEGELSEN I NORGE

Sentralbord (+47) 47 45 45 54
post@pinsebevegelsen.no
Org. nr. 983 409 555

Besøk: St. Olavsgt 24, 5 etg.
Post: Boks 7007, St. Olavs plass,
0130 Oslo