

<b>Prepared by:</b>	HR Director
<b>Document name:</b>	Uppförandekod
<b>Document type:</b>	Policy
<b>Approved by:</b>	The Secretary General
<b>Issue date:</b>	2014-06-18
<b>Latest revision:</b>	2016-05-25
<b>Published:</b>	IMPACT and IM Web
<b>Information classification:</b>	Non-confidential
<b>Validity period:</b>	Until further notice

# Uppförandekod

## Inledning

För att vi ska vara framgångsrika i vårt arbete, för en rättvis och medmänsklig värld, förutsätts att vi har ett gott rykte och att förtroendet för oss är högt. Det är därför av stor vikt att IMs medarbetare alltid bidrar till att vårda och stärka förtroendet för organisationen. Med utgångspunkt i våra värderingar och i denna uppförandekod kan vi fungera som föredömen och på bästa sätt bedriva ett trovärdigt arbete.

## IMs centrala värderingar

IMs värderingar bygger på den grundläggande principen att alla människor är födda fria och har lika värde och rättigheter. Därför tar IM kraftfullt ställning mot alla former av rasism, diskriminering och kränkningar av mänskliga rättigheter.

## Uppförandekodens omfattning och tillämpning

Denna uppförandekod omfattar alla IMs anställda medarbetare samt praktikanter, volontärer, förtroendevalda, konsulter och annan tillfällig personal (nedan benämns samtliga kategorier ”medarbetare”).

Alla blivande medarbetare måste informeras om och acceptera uppförandekoden. När du undertecknar ditt anställningsavtal undertecknar du även IMs uppförandekod.

Som medarbetare inom IM accepterar, respekterar och följer du även IMs värderingar och IMs uppförandekod och som IMs medarbetare får du inte handla i strid med dessa.

IMs chefer har ett särskilt ansvar för att säkerställa att alla berörda känner till

uppförandekoden och dess innebörd samt se till att den efterlevs. Vi har ett gemensamt ansvar för att påminna varandra om kodens innebörd samt att meddela närmsta chef och/eller rapportera via den interna kanalen för Whistle Blowing om vi upptäcker eller misstänker överträdelse.

Du är bunden av en lojalitetsplikt genom ditt anställningsavtal. Det här innebär att du som medarbetare ska beakta arbetsgivarens intressen och vara diskret i frågor som rör din arbetsgivare. Lämna aldrig ut information som kan skada IM. Om du har kritik bör du lösa problemen internt.

När du reser i tjänsten är du som IMs medarbetare hela tiden en representant för IM, och du måste därför följa uppförandekoden både på fritiden och när du är aktiv i offentliga kommunikationskanaler, inklusive på sociala medier.

Lokala sedvänjor och traditioner ska respekteras så länge de inte kränker mänskliga rättigheter.

Uppförandekoden är att betrakta som minimiregler och bygger på riktlinjer som har utarbetats av *Nätverket för Etiska Regler och Uppförandekoder*. Svensk lagstiftning ligger till grund för stora delar av innehållet i koden. I de fall nationell lagstiftning är striktare än svensk lagstiftning, gäller den nationella lagstiftningen för alla medarbetare som arbetar i eller besöker det specifika landet.

Om du är osäker på vad som är acceptabelt uppförande ska du alltid diskutera detta med din chef/arbetsledare.

## Otillbörligt utnyttjande av maktställning

Alla som arbetar för IM ska vara medvetna om att de kommer i kontakt med personer som är, eller uppfattar att de är, i en beroendeställning gentemot IM, eftersom vi är givare. En sådan maktställning eller upplevd maktställning får aldrig utnyttjas för att vinna fördelar som man normalt inte skulle ha. I relationen med andra måste vi alltid vara försiktiga, så att andra inte tror att några tjänster eller fördelar krävs eller förväntas. Sexuella relationer med personer som är eller kan uppfattas vara i beroendeställning är klart olämpliga och bör undvikas eftersom det kan betraktas som otillbörligt utnyttjande av maktställning.

## Diskriminering

IM ser universella mänskliga rättigheter som grunden för vårt värdesystem. IM anser att alla människor har lika rättigheter och värde och att olikheter ska respekteras. Rätten till likabehandling och därmed skyddet mot diskriminering är en mänsklig rättighet och det är därför viktigt att vi i alla situationer aktivt motverkar och bryter mönster som kan upplevas som diskriminerande. Alla människor som vi samverkar med ska känna sig välkomna och respekterade oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk eller religiös tillhörighet, politisk åskådning, ålder eller funktionsnedsättning.

## Konflikt

IM betraktar konflikter och våld som skadliga för bekämpandet av fattigdom och utanförskap. IM strävar efter att minska konflikter, missförstånd och misstankar mellan människor och grupper genom att skapa arenor och forum för möten, ömsesidigt lärande, dialog och försoning.

Konflikter kan uppstå av politiska, religiösa, etniska eller andra skäl. IMs syn är att oavsett skälen, har människor samma rättigheter, och dialog är bättre än konflikt, försoning bättre än våld. Behandla andra så som du själv vill bli behandlad är en universell och bra moralisk princip.

Som IMs medarbetare bör du därför alltid undvika att ha en negativ inverkan under eller efter konflikten. Du bör sträva efter en neutral hållning, så att det inte ser ut som att du väljer sida.

Du får inte heller uttrycka stöd för individer, organisationer eller andra sammanslutningar som verkar för systematiska kränkningar av mänskliga rättigheter, verkar för våld eller krig eller listas som terroristorganisation av EU.

## Religion och politik

IM strävar efter fullständiga mänskliga rättigheter för alla, inklusive religionsfrihet och politisk åsiktsfrihet. IM stödjer inte något visst politiskt parti, är inte en religionsbaserad organisation och främjar inte någon viss religiös övertygelse.

När du på något sätt företräder IM, vid möten, konferenser eller deltagande i traditionella medier eller sociala medier, måste du hålla dig neutral i partipolitiska och religiösa frågor.

## Sociala medier

Åtgärder i sociala mediekanaler får inte strida mot IMs värderingar och denna uppförandekod, även om åtgärderna vidtas av medarbetaren privat, eftersom det kan påverka bilden av IM. Om du är osäker på vad som är acceptabelt ska du kontakta din chef eller ledningsgruppen.

Se också policy för sociala medier.

## Korruption

IMs antikorrupsionspolicy uttrycker nolltolerans mot korruption. I många länder är mutor vanligt förekommande för att påverka processer, exempelvis för att komma igenom tullen eller för att få ärenden hanterade snabbare hos myndigheter. IMs medarbetare ska inte medverka till korruption, genom att till exempel ge eller ta emot mutor, varken i form av

pengar eller andra förmåner som syftar till att ge fördelar gentemot andra. I de fall där det råder osäkerhet om en avgift är legal eller inte så vänder man sig till närmsta chef/arbetsledare för beslut om vilket agerande som är lämpligt. Genom att själv alltid uppträda på ett sätt som visar ett ställningstagande mot korruption stärks de krafter som försöker främja och försvara ett rättssamhälle. Misstänkta oegentligheter i aktuella projekt eller verksamheter ska omedelbart rapporteras till närmsta chef/arbetsledare och/eller via det interna Whistle Blowing-systemet.

## **Organiserad brottslighet**

IMs medarbetare måste undvika alla former av kontakt med den organiserade brottsligheten. Det innebär att vara vaksam vid situationer som t.ex. valutaväxling, vid val av boende, restaurangbesök och övriga inköp. Du bör även vara medveten om att människohandel inte bara rör sexuellt utnyttjande, utan även tjänster som hushålls- och trädgårdsarbete.

## **Etisk handel**

Vid alla inköp som IMs medarbetare gör ska etisk hänsyn tas som t.ex. de mänskliga rättigheterna, arbetsförhållanden, miljö mm. Har man anledning att tro att barn utnyttjats i produktionskedjan ska man avstå från köp. Man bör vara särskilt observant vid utlandsresor och sätta sig in i lokal och internationell lagstiftning vad gäller köp och utförelse av produkter tillverkade av exempelvis elfenben, krokodilskinn, illegalt avverkat regnskogsträ och koraller.

## **Köp av sexuella tjänster**

Köp av sexuella tjänster är förbjudet för IMs medarbetare. Detta avser inte bara kontantköp av sexuella tjänster, utan även det som ibland kallas för ”privatbistånd”, dvs. betalning av räkningar, hyra, kläder, skolavgifter osv. i utbyte mot sexuella tjänster. Besök på bordeller, porrklubbar, strippklubbar och liknande är inte tillåtet.

## **Sexuella övergrepp och trakasserier**

Alla former av sexuella övergrepp och sexuell kontakt med barn är förbjudna. Ingen ska på något sätt utsättas för sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen.

## **Pornografi**

IMs arbetsplatser ska hållas helt fria från all form av pornografiskt material. Det är inte tillåtet att använda den tekniska utrustningen (dator etc.) som IM tillhandahåller för att titta på eller sprida pornografiskt material. All befattning med barnpornografiskt material är förbjuden även utanför arbetsplatsen.

## **Alkohol och narkotika**

IM ser det som önskvärt att alla medarbetare har ett medvetet förhållningssätt till alkohol och alkoholkonsumtion. I tjänsten är alkoholkonsumtion bara tillåtet i undantagsfall, t.ex. vid offentliga middagar och liknande. Vid sådana tillfällen är det viktigt att konsumtionen är restriktiv. Under tjänsteresor är medarbetaren hela tiden en representant för IM och ska då även under fritiden vara restriktiv med alkoholkonsumtion. I samband med bilkörning är alkoholkonsumtion förbjuden och som medresenär ska man reagera om man misstänker att föraren druckit alkohol eller är påverkad av narkotika.

All befattning med droger är förbjuden, om det inte rör sig om receptbelagda läkemedel för personligt bruk. Om du är osäker på vad som klassas som narkotika i ett land du ska besöka bör du informera dig om detta inför din tjänsteresa.

## **Icke-efterlevnad av uppförandekoden**

Att bryta mot IMs uppförandekod kan leda till påföljder.