

# Uppförandekod

## Uppförandekod för svenska sektionen av Amnesty International

Antagen av styrelsen 2013-03-22, *reviderad 2017-09-16.*

### 1. Behandla alla med respekt och värdighet

Amnesty accepterar inte några former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som Amnestyrepresentant ska du behandla alla människor med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp på grund av kön, etniskt ursprung eller nationalitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning, ålder, politisk åskådning eller ställning i övrigt. Inga former av sexuella trakasserier får förekomma. Ditt uppförande mot andra ska vara baserat på respekt för deras integritet, kultur och levnadsmönster. Detta är särskilt viktigt i mötet med människor i utsatta situationer.

### 2. Motverka inte Amnestys värderingar

Amnesty är en opartisk och oberoende organisation, men det hindrar inte att du som medarbetare kan vara ansluten till en politisk, religiös eller annan idéburen organisation. Däremot ~~ska du inte vara aktiv~~ *tror vi att det är problematiskt för dig att arbeta på Amnesty om du är aktiv* i organisationer och sammanhang som direkt motarbetar Amnestys verksamhet och värderingar.

### 3. Tänk på att du representerar Amnesty

Du har som privatperson rätt att fritt uttrycka dina åsikter i olika frågor. Men du får inte uttala dig i media som representant för Amnesty i frågor som ligger utanför ditt ansvarsområde. I frågor som rör Amnestys verksamhet på nationell eller internationell nivå måste du kontakta sekretariatet som bedömer vem som ska uttala sig. Sektionens ordförande och generalsekreteraren är officiella talespersoner för Amnesty och avgör ytterst vem som ska framträda i aktuella frågor.

*Generalsekreteraren har också valt att utse pressansvarig och sakkunniga till talespersoner.*

### 4. Hantera information med diskretion och gott omdöme

I ditt arbete inom Amnesty kommer du att komma i kontakt med Amnestyintern information men, beroende på uppdrag, även sekretariats- och styrelseintern information. Det är viktigt att du under arbetet och efter avslutat uppdrag inte sprider sådan information till obehöriga och att du alltid iakttar full diskretion med konfidentiell information som rör enskilda personer.

### 5. Förvalta resurserna på rätt sätt

Du ska använda Amnestys resurser – personella, ekonomiska och materiella – på ett ansvarsfullt sätt och till de ändamål de är avsedda för. Om du är i en position där du kan fatta beslut om verksamheten, ska du alltid bedöma om utgifterna är rimliga och försvarbara. All utrustning som tillhandahållits av Amnesty ska användas enligt de riktlinjer som finns och återlämnas efter avslutat uppdrag.

### 6. Missbruka inte din förtroendeställning

När du har uppdrag för Amnesty kan du komma i kontakt med människor som är eller upplever sig vara i beroendeställning till dig. Du får aldrig utnyttja din position för egen vinning. Du får inte heller utnyttja din position till att ge andra oriktiga fördelar.

#### 7. Motverka alla former av korrruption

Du får inte medverka till korrruption genom att ge eller ta emot mutor i form av pengar, gåvor, sexuella tjänster eller andra förmåner. Begreppet korrruption omfattar även bestickning, favorisering, nepotism, förskingring, utpressning, svindleri, jäv och liknande (se definitioner i bilaga 2). Du får inte heller ge gåvor eller förmåner till enskilda eller grupper i utbyte mot tjänster. Om personer eller grupper ändå vill visa dig sin uppskattning i form av blommor, choklad eller andra mindre gåvor, kan de accepteras om de är rimliga och avpassade efter omständigheterna.

#### 8. Var alkohol- och drogfri i arbetet

Amnesty kräver alkohol- och drogfrihet i arbetet. Vid medlemsarrangemang får ingen alkohol serveras under pågående programlagda aktiviteter. Du får inte bjuda på alkohol med Amnestys medel vid fester, middagar eller representation. I undantagsfall och vid särskilda arrangemang kan Amnesty dock stå för alkohol i måttlig omfattning. Som Amnestyrepresentant på olika uppdrag förväntas du alltid uppträda måttfullt i sammanhang där alkohol serveras.

#### 9. Ta aktivt avstånd från sexuellt utnyttjande och exploatering

Alla former av sexuella övergrepp och köp av sexuella tjänster är förbjudna. Om du representerar Amnesty utomlands så ska du vad gäller köp av sexuella tjänster agera i enlighet med svensk lagstiftning, oavsett om lagarna i det land du vistas i ser annorlunda ut. Du får inte ha sexuella kontakter med eller på något annat sätt agera med sexuella avsikter mot människor som du i din egenskap av Amnestyrepresentant ska stödja och som kan anses vara i beroendeställning till dig.

#### 10. Ta hänsyn till miljön och gör medvetna inköp

Amnestys strävan är att minimera miljöpåverkan och bli en klimatmedveten organisation. Som Amnestysektion ska vi föregå med gott exempel genom vårt sätt att bedriva verksamheter. Du bör sträva efter att spara energi och lämna material till återvinning. Telefonmöten och videokonferenser rekommenderas för att undvika onödigt resande. Huvudregeln vid resor inom Sverige är att i största möjliga utsträckning åka kollektivt med tåg eller buss. Vid inköp bör du välja alternativ som i sin produktion tagit hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter.

### **Vårt gemensamma ansvar**

Som representant för Amnesty ska du noga läsa igenom och ta till dig uppförandekoden. Du ska följa alla tillämpliga regler och riktlinjer för organisationen och undvika att göra något som kan skada Amnesty, dess representanter eller en eventuell tredje part som vi arbetar tillsammans med.

Sektionens styrelse och sekretariatets anställda ska föregå med gott exempel. Om du har frågor om etik eller vill rapportera överträdelser står [närmaste chef](#), [HR-ansvarig](#), [generalsekreterare](#), [facklig representant](#) eller [närmast förtroendevald](#), till exempel [ordförande i Amnestygruppen](#) eller [distriktet](#) ~~de~~ till ditt förfogande. (~~Kontaktuppgifter~~)

## Vid överträdelse av koden

Om du ser något, som du uppfattar som olagligt eller i strid med Amnestys uppförandekod eller andra interna regler, ska du rapportera detta.

Ärenden som gäller anställda medarbetare ska rapporteras till berörd chef. Fackliga organisationer kan bistå medarbetaren. Om du är anställd och din chef är inblandad i ärendet som du vill rapportera, eller inte har hanterat ditt ärende på ett bra sätt, ska du rapportera till närmast högre chef. Den du rapporterar ärendet till har skyldighet att ta upp frågan på ett seriöst sätt och arbeta för en tillfredsställande lösning.

Ärenden som gäller förtroendevalda bör ska rapporteras till närmaste berörd styrelse eller ordförande. Sektionens styrelse nås på styrelsen@amnesty.se. Om du inte vet vem du ska kontakta när det gäller förtroendevalda och aktiva på distriktsnivå, kan du alltid vända dig till sekretariatet info@amnesty.se. De anställda är skyldiga att vidta lämpliga åtgärder för att hantera de ärenden de har fått kännedom om.

Amnestyrepresentanter som inte följer uppförandekoden kommer att få en påföljd, som ska vara i proportion till förseelsens art. All brottslig eller misstänkt brottslig verksamhet kommer att polisanmälas.

## Whistle-blowing

Om du misstänker att en allvarlig överträdelse har skett inom Amnesty av lagar, uppförandekoden eller andra regler, och av olika skäl inte kan vända dig direkt till företrädare för organisationen, har du möjlighet att påtala detta genom så kallad whistle-blowing (genom att "vissla i pipan"). Din identitet kommer att vara konfidentiell. Du kan göra en anmälan och känna dig trygg i förvisningen att Amnesty vill att problem ska lyftas fram och lösas. Du behöver inte frukta repressalier eller trakasserier för att du har rapporterat om överträdelser eller misstänkta överträdelser.

/ Misstankar av detta slag, som du inte vill rapportera till någon chef eller överordnad, kan rapporteras till (Kontaktuppgifter). Så snart anmälan gjorts kommer en inledande undersökning att göras varefter beslut fattas om hur ärendet fortsatt ska hanteras. Inom ~~X veckor~~ **en vecka** efter att anmälan har gjorts kommer du att få återkoppling som bekräftar att anmälan har mottagits och hur ärendet kommer att hanteras. För ytterligare information om vad som gäller för whistle-blowing, ~~se särskild instruktion i bilaga 1.~~

<http://medlem.amnesty.se/whistleblowerinstruktion>

## Mer att läsa

Nedan finns en förteckning till relevanta dokument för svenska sektionen av Amnesty International, vilka återfinns på sektionens medlemsidor, [www.amnesty.se/internt](http://www.amnesty.se/internt). För anställda gäller även en rad regler och riktlinjer vilka återfinns på sekretariatets intranät.

Stadgar för svenska sektionen (ORG 93/002/2012)

~~Svenska Amnesty 2016 (ORG-93/002/2011)~~

~~Svenska sektionens verksamhetsplan 2012-2013 (ORG-93/001/2012)~~

~~Arbetsordning för styrelsen (ORG-93/003/2012)~~

~~Policy för anställningsvillkor och lön till ledande befattningshavare (ORG-93/004/2011)~~

~~Kostnadsersättning för styrelsen (ORG-93/009/2010)~~

~~Granskningskommitténs direktiv (ORG-93/004/2012)~~

~~Riktlinjer för valberedningen (ORG-93/012/2009)~~

~~Riktlinjer för valberedningens valberedning (ORG-93/006/2011)~~

~~Direktiv för Amnestys internationella kommitté (AIK) (ORG-93/004/2008)~~

~~Mångfaldspolicy för svenska sektionen (ORG-93/006/2009)~~

~~Mångfaldsstrategi för svenska sektionen (ORG-93/009/2009)~~

~~Rutiner vid fall av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling (ORG-93/003/2011)~~

~~Distriktens roll och uppdrag (ORG-93/005/2010)~~

~~Riktlinjer för svenska sektionens arbete i flykting- och migrationsfrågor (ORG-93/018/2009)~~

~~Riktlinjer för alkoholförtäring vid medlemsarrangemang (ORG-93/019/2009)~~

~~Miljöpolicy för svenska sektionen (är under framtagande)~~

~~Antikorruptionspolicy för svenska sektionen (ORG-93/006/2012)~~

FRIs kvalitetskod

~~Revised Proposed Guidelines for the Acceptance of Funds and Fundraising by Amnesty International (FIN-21/03/99)~~

~~Policy governing Corporate Relationships that benefit Amnesty International (ORG-20/001/2008).  
Finns i svensk översättning: Policy för samarbeten med företag som gagnar Amnesty International~~

~~Policy för etisk upphandling inom svenska sektionen~~

Jag har läst, förstått och accepterat uppförandekoden.

.....  
Ort och datum

.....  
Namnteckning

.....  
Förtydligande av namnteckning

#### **Bilaga 1 – Instruktioner för whistle-blowing**

~~(Kommer senare.)~~

#### **Bilaga 2- 1- Definitioner av begrepp**

*Källa: Nationalencyklopedin (www.ne.se) där inget annat anges.*

##### *Korruption*

Missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor.

##### *Muta*

Gåva som överlämnas för att givaren i gengäld ska erhålla en förmån av något slag, t.ex. middagar, resor eller presenter.

##### *Bestickning*

Brott som innebär att lämna, utlova eller erbjuda muta eller annan olovlig belöning för tjänsteutövning av någon som t.ex. fullgör sin tjänsteplikt, utövar myndighet eller innehar offentligt uppdrag.

##### *Utpressning*

Oredlighetsbrott som förövas av den som med olaga tvång förmår någon annan till handling eller underlåtenhet som innebär skada för den tvungne eller någon som han representerar och vinning för gärningsmannen.

### *Favorisering*

Obehörigt gynnande av någon på en annans bekostnad (Svenska Akademiens ordbok, SAOB).

### *Nepotism*

Otillbörligt gynnande av släktingar och vänner, särskilt vid besättande av offentliga tjänster.

### *Förskingring*

Trolöshetsbrott som innebär att någon uppsåtligt inte utger eller redovisar för anförtrodd egendom, på det sätt han är skyldig att göra, så att gärningen innebär förmögensöverföring.

### *Svindleri*

Oredlighetsbrott som begås av den som offentliggör eller på annat sätt bland allmänheten sprider vilseledande uppgifter för att påverka priset på vara, värdepapper eller annan egendom.

### *Jäv*

Invändning mot en persons eller institutions behörighet att uppträda i viss egenskap eller företa viss handling. (SAOB)

### *Trakasserier*

Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (4 § Diskrimineringslagen).

### *Sexuella trakasserier*

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (4 § Diskrimineringslagen).

### *Sexuellt utnyttjande*

Den som förmår en person att företa eller tåla en sexuell handling genom att allvarligt missbruka att personen befinner sig i beroendeställning till gärningsmannen (Brottsbalken Kapitel 6).

# Uppförandekod

## Uppförandekod för svenska sektionen av Amnesty International

*Antagen av styrelsen 2013-03-22, reviderad 2017-09-16.*

### 1. Behandla alla med respekt och värdighet

Amnesty accepterar inte några former av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Som Amnestyrepresentant ska du behandla alla människor med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp på grund av kön, etniskt ursprung eller nationalitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning, ålder, politisk åskådning eller ställning i övrigt. Inga former av sexuella trakasserier får förekomma. Ditt uppförande mot andra ska vara baserat på respekt för deras integritet, kultur och levnadsmönster. Detta är särskilt viktigt i mötet med människor i utsatta situationer.

### 2. Motverka inte Amnestys värderingar

Amnesty är en opartisk och oberoende organisation, men det hindrar inte att du som medarbetare kan vara ansluten till en politisk, religiös eller annan idéburen organisation. Däremot ~~ska du inte vara aktiv~~ tror vi att det är problematiskt för dig att arbeta på Amnesty om du är aktiv i organisationer och sammanhang som direkt motarbetar Amnestys verksamhet och värderingar.

### 3. Tänk på att du representerar Amnesty

Du har som privatperson rätt att fritt uttrycka dina åsikter i olika frågor. Men du får inte uttala dig i media som representant för Amnesty i frågor som ligger utanför ditt ansvarsområde. I frågor som rör Amnestys verksamhet på nationell eller internationell nivå måste du kontakta sekretariatet som bedömer vem som ska uttala sig. Sektionens ordförande och generalsekreteraren är officiella talespersoner för Amnesty och avgör ytterst vem som ska framträda i aktuella frågor. Generalsekreteraren har också valt att utse pressansvarig och sakkunniga till talespersoner.

### 4. Hantera information med diskretion och gott omdöme

I ditt arbete inom Amnesty kommer du att komma i kontakt med Amnestyintern information men, beroende på uppdrag, även sekretariats- och styrelseintern information. Det är viktigt att du under arbetet och efter avslutat uppdrag inte sprider sådan information till obehöriga och att du alltid iakttar full diskretion med konfidentiell information som rör enskilda personer.

### 5. Förvalta resurserna på rätt sätt

Du ska använda Amnestys resurser – personella, ekonomiska och materiella – på ett ansvarsfullt sätt och till de ändamål de är avsedda för. Om du är i en position där du kan fatta beslut om verksamheten, ska du alltid bedöma om utgifterna är rimliga och försvarbara. All utrustning som tillhandahållits av Amnesty ska användas enligt de riktlinjer som finns och återlämnas efter avslutat uppdrag.

### 6. Missbruka inte din förtroendeställning

När du har uppdrag för Amnesty kan du komma i kontakt med människor som är eller upplever sig vara i beroendeställning till dig. Du får aldrig utnyttja din position för egen vinning. Du får inte heller utnyttja din position till att ge andra oriktiga fördelar.

#### 7. Motverka alla former av korruption

Du får inte medverka till korruption genom att ge eller ta emot mutor i form av pengar, gåvor, sexuella tjänster eller andra förmåner. Begreppet korruption omfattar även bestickning, favorisering, nepotism, förskingring, utpressning, svindleri, jäv och liknande (se definitioner i bilaga 2). Du får inte heller ge gåvor eller förmåner till enskilda eller grupper i utbyte mot tjänster. Om personer eller grupper ändå vill visa dig sin uppskattning i form av blommor, choklad eller andra mindre gåvor, kan de accepteras om de är rimliga och avpassade efter omständigheterna.

#### 8. Var alkohol- och drogfri i arbetet

Amnesty kräver alkohol- och drogfrihet i arbetet. Vid medlemsarrangemang får ingen alkohol serveras under pågående programlagda aktiviteter. Du får inte bjuda på alkohol med Amnestys medel vid fester, middagar eller representation. I undantagsfall och vid särskilda arrangemang kan Amnesty dock stå för alkohol i måttlig omfattning. Som Amnestyrepresentant på olika uppdrag förväntas du alltid uppträda måttfullt i sammanhang där alkohol serveras.

#### 9. Ta aktivt avstånd från sexuellt utnyttjande och exploatering

Alla former av sexuella övergrepp och köp av sexuella tjänster är förbjudna. Om du representerar Amnesty utomlands så ska du vad gäller köp av sexuella tjänster agera i enlighet med svensk lagstiftning, oavsett om lagarna i det land du vistas i ser annorlunda ut. Du får inte ha sexuella kontakter med eller på något annat sätt agera med sexuella avsikter mot människor som du i din egenskap av Amnestyrepresentant ska stödja och som kan anses vara i beroendeställning till dig.

#### 10. Ta hänsyn till miljön och gör medvetna inköp

Amnestys strävan är att minimera miljöpåverkan och bli en klimatmedveten organisation. Som Amnestysektion ska vi föregå med gott exempel genom vårt sätt att bedriva verksamheter. Du bör sträva efter att spara energi och lämna material till återvinning. Telefonmöten och videokonferenser rekommenderas för att undvika onödigt resande. Huvudregeln vid resor inom Sverige är att i största möjliga utsträckning åka kollektivt med tåg eller buss. Vid inköp bör du välja alternativ som i sin produktion tagit hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter.

### **Vårt gemensamma ansvar**

Som representant för Amnesty ska du noga läsa igenom och ta till dig uppförandekoden. Du ska följa alla tillämpliga regler och riktlinjer för organisationen och undvika att göra något som kan skada Amnesty, dess representanter eller en eventuell tredje part som vi arbetar tillsammans med.

Sektionens styrelse och sekretariatets anställda ska föregå med gott exempel. Om du har frågor om etik eller vill rapportera överträdelser står närmaste chef, HR-ansvarig, generalsekreterare, facklig representant eller närmast förtroendevald, till exempel ordförande i Amnestygruppen eller distriktet till ditt förfogande.



## Whistle-blowing

Om du misstänker att en allvarlig överträdelse har skett inom Amnesty av lagar, uppförandekoden eller andra regler, och av olika skäl inte kan vända dig direkt till företrädare för organisationen, har du möjlighet att påtala detta genom så kallad whistle-blowing (genom att "vissla i pipan"). Din identitet kommer att vara konfidentiell. Du kan göra en anmälan och känna dig trygg i förvisningen att Amnesty vill att problem ska lyftas fram och lösas. Du behöver inte frukta repressalier eller trakasserier för att du har rapporterat om överträdelser eller misstänkta överträdelser.

/ Misstankar av detta slag, som du inte vill rapportera till någon chef eller överordnad, kan rapporteras till (Kontaktuppgifter). Så snart anmälan gjorts kommer en inledande undersökning att göras varefter beslut fattas om hur ärendet fortsatt ska hanteras. Inom en vecka efter att anmälan har gjorts kommer du att få återkoppling som bekräftar att anmälan har mottagits och hur ärendet kommer att hanteras. För ytterligare information om vad som gäller för whistle-blowing.

<http://medlem.amnesty.se/whistleblowerinstruktion>

Jag har läst, förstått och accepterat uppförandekoden.

.....

Ort och datum

.....

Namnteckning

.....

Förtydligande av namnteckning

## **Bilaga 1 - Definitioner av begrepp**

*Källa: Nationalencyklopedin (www.ne.se) där inget annat anges.*

### *Korruption*

Missbruk av förtroendeställning till egen vinning, främst genom tagande av mutor.

### *Muta*

Gåva som överlämnas för att givaren i gengäld ska erhålla en förmån av något slag, t.ex. middagar, resor eller presenter.

### *Bestickning*

Brott som innebär att lämna, utlova eller erbjuda muta eller annan olovlig belöning för tjänsteutövning av någon som t.ex. fullgör sin tjänsteplikt, utövar myndighet eller innehar offentligt uppdrag.

### *Utpressning*

Oredlighetsbrott som förövas av den som med olaga tvång förmår någon annan till handling eller underlåtenhet som innebär skada för den tvungne eller någon som han representerar och vinning för gärningsmannen.

### *Favorisering*

Obehörigt gynnande av någon på en annans bekostnad (Svenska Akademiens ordbok, SAOB).

### *Nepotism*

Otillbörligt gynnande av släktingar och vänner, särskilt vid besättande av offentliga tjänster.

### *Förskingring*

Trolöshetsbrott som innebär att någon uppsåtligen inte utger eller redovisar för anförtrodd egendom, på det sätt han är skyldig att göra, så att gärningen innebär förmögenhetsöverföring.

### *Svindleri*

Oredlighetsbrott som begås av den som offentliggör eller på annat sätt bland allmänheten sprider vilseledande uppgifter för att påverka priset på vara, värdepapper eller annan egendom.

### *Jäv*

Invändning mot en persons eller institutions behörighet att uppträda i viss egenskap eller företa viss handling. (SAOB)

### *Trakasserier*

Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (4 § Diskrimineringslagen).

*Sexuella trakasserier*

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (4 § Diskrimineringslagen).

*Sexuellt utnyttjande*

Den som förmår en person att företa eller tåla en sexuell handling genom att allvarigt missbruka att personen befinner sig i beroendeställning till gärningsmannen (Brottsbalken Kapitel 6).