



Sveriges kristna råds uppförandekod

Antagen av styrelsen 2020-12-10

1. Inledning

Sveriges kristna råd (SKR) vill vara en ansvarsfull arbetsgivare. Viljan och förmågan att ta ansvar och agera ansvarsfullt präglar och har präglat personal och förtroendevalda inom SKR. Detta är vi stolta över och tacksamma för och vi vill fortsätta i samma anda. Uppförandekoden beskriver vilka typer av etiskt ansvarstagande som förväntas.

1.1 Uppförandekodens omfattning

Uppförandekoden gäller all anställd personal och förtroendevalda inom SKR. Konsulter som har uppdrag för SKR kan välja att antingen följa vår uppförandekod eller använda en egen uppförandekod, efter godkännande. Dessa tre kategorier inryms i benämningen SKR:s medarbetare i det här dokumentet.

1.2 Övergripande mål med uppförandekoden

Uppförandekoden är ett instrument för att tydliggöra vilken typ av etiskt ansvarstagande som förväntas i yrkesrollen på SKR och för personer på uppdrag för SKR. Uppförandekoden syftar till att medarbetare på SKR tar ett etiskt ansvar i sin yrkesroll i samarbetet med medlemskyrkor, finansiärer, samverkansparter, kollegor samt i övriga nätverksrelationer. SKR som organisation åtar sig, enligt organisationens antikorrupsionspolicy, att förebygga bedrägerier, korrupsion, maktmissbruk samt sexuellt utnyttjande och övergrepp. Genom uppförandekoden vill SKR skydda såväl sina medarbetare som förtroendevalda samt de organisationer och personer som vi samarbetar med. Uppförandekoden är ett styrdokument som har samma status som en policy.

2. Oacceptabelt beteende

Nedan specificerade handlingar betraktar SKR som tjänstefel eller grov vårdslöshet, beroende på hur allvarlig handlingen är. Alla former av maktmissbruk betraktar SKR som grovt tjänstefel.

2.1 Maktmissbruk

Missbruk av makt definierar vi som övergrepp, missbruk av ställning eller inflytande och beslutsfattande för personlig eller annan persons vinning. Det inkluderar också till exempel favorisering, nepotism, korrupsion, mutor, sexuellt utnyttjande och andra former av utnyttjande. Följande handlingar kategoriserar vi som maktmissbruk:

- Varje handling som kan anses som trakasseri, mobbning, diskriminering, rasism eller att utnyttja sin auktoritet på ett olagligt sätt.

- Att genom egenmäktigt förfarande göra organisationen SKR juridiskt, ekonomiskt eller moraliskt ansvarig.
- Stöld, förskingring av medel eller otillbörlig användning av organisationens egendom eller medarbetare.
- Ersättning i form av pengar, arbete, varor eller tjänster för sexuella tjänster, inklusive sexuella privilegier eller andra former av förödmjukande, förnedrande eller exploaterande beteende.
- Underlåtenhet att informera om, eller visa full öppenhet, i fråga om en potentiell intressekonflikt i relation till en varuleverantör, en tjänsteleverantör eller affärspartner (inklusive nära familjerelationer, aktieäggande eller liknande).
- Ta emot eller ge personliga gåvor eller fördelar som kan tolkas som en muta.

2.2 Säkerhetsöverträdelser

- Att använda eller inneha vapen eller ammunition av något slag i tjänsten.
- Användning av narkotika och andra illegala substanser.

2.3 Förtal eller förvrängning

- Varje form av avsiktligt falska och illvilliga påståenden, eller falsk anklagelse gentemot annan medarbetare eller tredje part, oavsett form eller arena.

2.4 Sekretessbrott

- Att avslöja konfidentiell information som man har mottagit vid utförandet av arbetsuppgifter för SKR.

2.5 Övriga etiska riktlinjer

- Att utan mandat göra offentliga uttalanden i organisationens namn. För ytterligare förhållningsregler gällande vårt kommunikationsarbete gäller SKRs kommunikationspolicy.
- Att utan föregående godkännande av generalsekreteraren publicera dokument, artiklar eller forskningsresultat relaterade till samarbetspartner eller projekt.
- Underlåtenhet att möta människor med ett respektfullt förhållningssätt, oavsett deras bakgrund, vanor eller religiösa övertygelser.
- Att acceptera eller utöva uppdrag eller tjänster som kan komma i konflikt med ordinarie tjänst för SKR utan att generalsekreteraren har godkänt det.
- Förtäring av alkohol i samband med tjänsteutövning. I samband med tjänsteresor, konferenser och andra representationstillfällen representerar personalen SKR och därför ska försiktighet med bruk av alkohol tillämpas. Given kontext ska beaktas.

2.6 Överträdelse mot policyer

- Överträdelse mot denna uppförandekod, SKR:s policyer och ekumeniska centrets IT-policy

3. Rapportering och klagomålsförfarande

3.1 Intern rapportering av misstankar

Medarbetare som misstänker brott mot uppförandekoden ska rapportera sina misstankar så snart som möjligt till generalsekreteraren. Sekretess ska gälla, oavsett vem det handlar om. Om misstanken gäller generalsekreteraren ska medarbetaren vända sig till organisationens ordförande.

SKR har skyldighet att skydda anmälarens identitet. Varje medarbetare som medvetet lämnar felaktiga anklagelser som gäller en annan medarbetares brott mot koden kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder efter beslut av arbetsgivaren.

3.2 Rapportering via SKR:s klagomålshanteringsystem

Om SKR:s finansiärer, medlemskyrkor, samverkanspartner eller rättighetsinnehavare finner att SKR:s medarbetare inte följer denna uppförandekod förväntas de rapportera detta till SKR. SKR har utvecklat ett system för klagomålshantering som finns publicerat på SKR:s hemsida och som bör användas för att framföra formella klagomål.

4. Disciplinära åtgärder

Brott mot uppförandekoden kan få disciplinära påföljder och kan ytterst innebära att den anställda skiljs från sin tjänst. När en välgrundad misstanke riktas mot en medarbetare, kan generalsekreteraren ta personen ur tjänst med full lön tills vidare beslut har fattats i frågan. Generalsekreteraren ska se till att relevanta undersökningar och åtgärder genomförs så snart som möjligt. Om en anställd medarbetare bryter mot denna uppförandekod, ska medarbetaren informeras muntligt och skriftligt om misstankarna som finns mot honom eller henne, innan några disciplinära beslut fattas, samt ges tio arbetsdagar på sig att svara på anklagelsen. Detta kan förlängas till en kalendermånad efter skriftlig begäran.

Gäller det en välgrundad misstanke mot en förtroendevald har styrelsens ordförande ansvaret för att relevanta undersökningar och åtgärder vidtas så snart som möjligt.

SKR förbehåller sig rätten att kräva skälig ersättning för skador och kostnader för medarbetares brott mot denna uppförandekod. Åtgärder som vidtas enligt dessa disciplinära förfaranden utesluter inte ytterligare administrativa, arbetsrättsliga, civilrättsliga eller straffrättsliga åtgärder.

5. Förankring och efterlevnad

SKR:s ledning ansvarar för att informera anställd personal och förtroendevalda inom SKR och konsulter under uppdrag för SKR om denna kod. Samtidigt åligger det alla medarbetare att ta del av och förstå innehållet i samt följa koden. All anställd personal och förtroendevalda* inom SKR ska signera uppförandekoden. Uppförandekoden utgör en del av anställningsavtalen och SKR:s personalhandbok.

* styrelseledamöter och personer med förtroendeuppdrag, valda av årsmötet

Jag intygar härmed att jag tagit del av SKR:s uppförandekod och åtar mig att arbeta i enlighet med uppförandekoden

Datum

Signatur

Namnförtydligande