

# ACT Alliance

## UPPFÖRANDEKOD

**För att förebygga oegentligheter, inbegripet korruption, bedrägeri, utnyttjande och övergrepp (även sexuella), och för att säkerställa skydd**

För all stadigvarande och tillfällig personal vid ACT-medlemmar och ACT-sekretariatet och de personer som står i beroendeställning till dessa samt för praktikanter, konsulter, observatörer, volontärer och alla andra personer som arbetar för eller företräder ACT-medlemmarna och dess sekretariat

*Denna uppförandekod godkändes av ACT Alliances styrelse i maj 2024 och ersätter uppförandekoden från oktober 2016.*

## Meddelande från ACT:s generalsekreterare

Bästa medlemmar, partner och personal inom ACT Alliance,

Det gläder mig att kunna tala till er om vårt gemensamma engagemang för den reviderade uppförandekoden, som utgör en hörnsten i vår gemensamma resa mot att åstadkomma en arbetsmiljö som bygger på inkludering, mångfald och högsta etiska nivå. I den uppdaterade koden bekräftar ACT Alliance och dess medlemsorganisationer på nytt vårt orubbliga engagemang för att skapa en arbetsgemenskap som blomstrar tack vare den styrka som kommer av våra teammedlemmars mångfald.

Mångfalden, som omfattar olika bakgrunder, perspektiv och erfarenheter, är grunden för vår styrka. Eftersom vi upprätthåller de högsta etiska normerna uppmanar jag varje tjänsteperson, anställd, volontär och leverantör att aktivt främja och omfatta mångfalden och att visa respekt för alla individer, oavsett ras, etnicitet, kön, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller någon annan dimension av mångfald.



Detta åtagande sträcker sig bortom retorik. Det visar sig då vi skapar en inkluderande kultur som värdesätter varje gruppmedlems bidrag och säkerställer lika möjligheter till yrkesmässig utveckling. Genom att följa dessa principer förstärker vi gemensamt vårt engagemang för innovation, kreativitet och vårt delade uppdrag.

Jag uppmanar starkt varje ACT-medlemsorganisation att prioritera etiskt uppförande inom sina team genom att se till att alla anställda, volontärer och leverantörer undertecknar uppförandekoden<sup>1</sup>. Detta är i linje med vårt åtagande att upprätthålla den högsta standarden av professionalism och integritet. Organisationer uppmanas vidare att föra omfattande register över undertecknade uppförandekoder, vilket uppvisar ett fast engagemang för etiska principer.

Dessutom är det absolut nödvändigt att ACT-medlemsorganisationer främjar en kultur av transparens och ansvarsskyldighet genom att säkerställa personalens kunskap om och förståelse för ACT:s kvalitets- och ansvarsprinciper (Quality and Accountability Framework, QAF), inklusive klagomålpolicyn. Jag uppmanar organisationerna att betona vikten av att rapportera alla observerade eller misstänkta oegentligheter. Att upprätthålla omfattande register över klagomål förstärker vårt kollektiva engagemang för att systematiskt och snabbt ta itu med oegentligheter.

Vårt åtagande för dessa principer understryker vårt engagemang för en arbetsmiljö som bygger på ansvarsskyldighet, transparens och principerna i uppförandekoden. Låt oss tillsammans fortsätta att bygga en arbetsgemenskap som återspeglar de värderingar vi håller högt och som bidrar positivt till de samhällen vi tjänar.

I solidaritet,



Rudelmar Bueno de Faria  
Generalsekreterare för ACT Alliance

<sup>1</sup> Det kan vara deras egen kod med liknande standarder

## Inledning

Medlemmarna i ACT Alliance och ACT-sekretariatet har ett gemensamt åtagande att förebygga oegentligheter och skydda utsatta befolkningsgrupper. Medlemmarna i ACT driver tillsammans med sina partner humanitära program, utvecklingsprogram och intressebevakningsprogram i över 120 länder över hela världen. Personalen hos ACT-medlemmarna och ACT-sekretariatet är kollektivt ansvariga för att upprätthålla högsta möjliga etiska och yrkesmässiga standard i sitt arbete.

Ledningen för varje medlemsorganisation inom ACT och ACT-sekretariatet har en skyldighet att se till att all personal känner till denna uppförandekod, förstår vad den konkret innebär för deras uppförande och tillämpar den i deras egen arbetskontext. Spridningen av denna uppförandekod stöds av ACT:s riktlinjer och policydokument, inklusive *ACT Alliance Guidelines for the Prevention of Sexual Exploitation and Abuse*, *ACT Safeguarding Policy Framework and Policy Guidance Document*, *ACT Alliance Complaints Policy & a Complaint & Investigation Guideline* och *CHS Complaints and Investigation Guidelines*.

All personal, inklusive fast och tillfälligt anställd personal samt personer i beroendeställning till dem, praktikanter, konsulter, observatörer, volontärer och alla andra personer som arbetar för eller företräder ACT Alliance och dess sekretariat är bundna av följande standarder.

### 1. Värden och principer

Personalens värderingar och förväntade uppförande inom ACT Alliance är ouplösligt sammanflätade med dess uppdrag och verksamhet. ACT Alliance är ett kristet tros- och rättighetsbaserat nätverk som arbetar ekumeniskt och interreligiöst för att ta itu med globala utmaningar genom humanitärt bistånd, hållbar utveckling och påverkansarbete.

ACT Alliance vägleds av kristna värderingar och betonar en rättighetsbaserad dimension i sitt arbete, som bygger på principerna om profetisk *diakoni*<sup>2</sup>.

ACT Alliance fungerar genom ett nätverk av medlemmar och nationella och regionala forum som främjar samarbete och en gemensam strategi för att angripa brådskande frågor. Alliansen prioriterar att tjäna mänskligheten framom teologiska eller religiösa skillnader. Genom att avstå från att anta specifika teologiska tolkningar inom den mångskiftande ekumeniska och multireligiösa rörelsen säkerställer ACT Alliance ett inkluderande och öppensinnat perspektiv i sitt arbete.

Medlemmarna i ACT Alliance och sekretariatet består av en mångskiftande och inkluderande gemenskap. Genom att stödja denna rika mångfald understryker ACT Alliance vikten av enighet för att upprätthålla sina gemensamma värderingar och principer. Oavsett individuella religiösa övertygelser förväntas varje anställd följa de grundläggande ACT-värdena och främja en inkluderande miljö där ömsesidig respekt, förståelse och samarbete råder. Detta engagemang för enighet inom mångfalden stärker vårt gemensamma uppdrag och förstärker de principer som styr våra humanitära insatser, vårt utvecklingssamarbete och påverkansarbete över hela världen.

2. "Diakonia" är ett grekiskt ord som översätts till "tjänst". I olika kristna traditioner hänvisar diakoni till begreppet tjänst som en grundläggande aspekt av det kristna livet. Det omfattar tanken på att tjäna andra, särskilt de behövande, som ett uttryck för tro och en återspeglning av kristna värderingar. Diakoni handlar ofta om barmhärtighetsgärningar, välgörenhet och social rättvisa, och det är förknippat med den kristna förståelsen av att uppfylla sin kallelse att älska och sörja för sin nästa, särskilt de marginaliserade och sårbara medlemmarna av samhället. Olika samfund kan tolka och utöva diakoni på något olika sätt, men kärntanken handlar om att osjälviskt tjäna andra i en anda av kristen kärlek och medkänsla.

## Principer

1. Kristna värden: ACT Alliance är förankrad i kristna värden som medkänsla, respekt, solidaritet, inkludering och rättvisa och dessa vägleder dess åtgärder och initiativ.
2. Diakonal orientering: Organisationen prioriterar en diakonal orientering. Den betonar ett praktiskt tjänande av människor och samhällsgrupper rotat i ett rättighetsbaserat perspektiv som upprätthåller individers självständighet och självbestämmanderätt. På så sätt säkerställer ACT Alliance ett inkluderande och öppensinnat engagemang som respekterar de olika rättigheterna och perspektiven hos dem som den tjänar, vilket ger dem frihet att definiera och uttrycka sin tro utan att påtvingas någon övertygelse.
3. Teologisk mångfald: ACT Alliance erkänner de olika teologiska tolkningarna inom den ekumeniska rörelsen och välkomnar denna mångfald utan att anta någon specifik tolkning.
4. Icke-diskriminering: ACT Alliance upprätthåller ett åtagande om icke-diskriminering och avvisar fördomar på grundval av ras, hudfärg, kön, ålder, sexuell läggning, nationalitet eller politisk övertygelse. Politisk övertygelse avser i detta sammanhang en individs eller gruppens politiska åsikter, tillhörigheter eller ideologier. Principen om icke-diskriminering säkerställer att ACT Alliances arbete styrs av ett rättighetsbaserat perspektiv som respekterar individers och samhällets olika politiska åsikter och främjar en inkluderande och rättvis inställning som går utöver politiska skillnader.
5. Mänsklig jämlikhet: ACT Alliance grundar sig på övertygelsen att alla människor är skapade till Guds avbild och förespråkar lika rättigheter för enskilda personer, oavsett bakgrund eller egenskaper.

## 2. Syfte och tillämpningsområde

Det primära syftet med denna uppförandekod är att öka ansvarsskyldigheten och beskriva personalens centrala ansvarsområden. Den syftar till att skydda all personal och alla personer som ACT Alliance vill bistå. All personal, inklusive fast och tillfälligt anställd personal samt personer i beroendeställning till dem, praktikanter, konsulter, observatörer, volontärer och alla andra personer som arbetar för eller företräder ACT Alliance och dess sekretariat är bundna av följande standarder.

Eftersom vissa ACT-medlemsorganisationer kan ha organisationsspecifika uppförandekoder som omfattar standarderna i ACT-uppförandekoden och kan uppfylla eller överskrida de ACT-åtaganden som beskrivs här, uppmuntras ACT-medlemmarna att dela sin uppförandekod med ACT-sekretariatet för diskussion och överenskommelse om det dokument som ska undertecknas av organisationens personal.

För att säkerställa transparens och samhällets engagemang måste ACT-sekretariatet och medlemmarnas personal betona en tydlig kommunikation med de samhällsgrupper som de tjänar när det gäller uppförandekoden. Information om koden, dess principer och rapporteringsmekanismer bör delas på ett tillgängligt sätt för att främja förståelse och aktivt deltagande från samhällets medlemmar.

När personalen delar information om vad de avser att leverera till samhället är det absolut nödvändigt att de offentligt förbinder sig till skydd mot sexuell exploatering, missbruk och trakasserier (Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment, PSEAH). Detta åtagande säkerställer transparens och ansvarsskyldighet då det gäller att förhindra sexuell exploatering och sexuella övergrepp inom ramen för genomförande av projekt.

### 3. Uppförandestandarder

I enlighet med de högsta etiska normerna för beteende och internationella rättsliga normer fördömer personalen vid ACT Alliance och dess medlemsorganisationer otvetydigt delaktighet i eller stöd för alla former av olagligt våld, extremism eller verksamhet som utgör ett hot mot enskilda personers och samhällets säkerhet och välbefinnande. Anställda är strängt förbjudna att delta i eller understödja handlingar som kategoriseras som våldshandlingar, organiserad brottslighet eller någon form av beteende som undergräver principerna om fred, säkerhet och mänskliga rättigheter. Detta innebär att avstå från att ansluta sig till eller stödja organisationer som deltar i sådan verksamhet.

ACT Alliance fäster stor vikt vid att upprätthålla en opartisk hållning för att kunna stå fast vid sitt åtagande för humanitära principer och principer för utvecklingssamarbete och påverkansarbete som går utöver politiska tillhörigheter. ACT Alliance säkerställer att dess verksamhet och initiativ fortsätter att vara inriktade på att främja samhällets och individers välbefinnande utan att låta sig styras av politisk påverkan eller fördomar.

ACT Alliance prioriterar säkerhet och trygghet för sin personal, sina partner och de samhällen som den tjänar. Genom omfattande säkerhetsriktlinjer har ACT Alliance och dess medlemsorganisationer åtagit sig att skapa en säker arbetsmiljö. Personalen förväntas följa dessa riktlinjer omsorgsfullt, delta i relevant utbildning och bidra till den allmänna vaksamhet som krävs för att minska säkerhetsriskerna. I linje med ACT Alliances engagemang för miljömässig hållbarhet betonas den avgörande roll som varje anställd spelar för att minimera vår miljöpåverkan. Allas samvetsgranna ansträngningar, från att minska resurskonsumtionen till att anamma hållbara metoder, bidrar avsevärt till vårt kollektiva ansvar för att skydda miljön. Genom att främja en kultur av miljömedvetenhet och -åtgärder inom organisationen bekräftar vi vårt engagemang för att bedriva verksamhet som respekterar och bevarar naturen.

För att upprätthålla och främja högsta möjliga etiska och yrkesmässiga standarder ska personalen alltid:

- a) Respektera och främja grundläggande mänskliga rättigheter utan diskriminering och agera med integritet.
- b) Respektera och följa nationell och internationell lagstiftning.
- c) Behandla alla samhällsgrupper som ACT Alliance strävar efter att bistå (inklusive krisdrabbade befolkningar, internflyktingar och flyktingar) rättvist och med respekt, artighet, värdighet och i enlighet med internationella lagar och standarder, och säkerställa en inkluderande strategi för programplanering samt respekt för lokala behov och lokal kapacitet.
- d) Upprätthålla en miljö som förhindrar oegentligheter och främjar tillämpningen av denna uppförandekod. Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar för att stödja och utveckla system som upprätthåller denna miljö.
- e) Förebygga missbruk av resurser för något ändamål och följa stränga åtgärder för att bekämpa terrorism och finansiering av terrorism, för att säkerställa att insatserna inte besudlas av någon koppling till våld eller extremistiska ideologier.
- f) Främja säker och konfidentiell rapportering av allvarliga farhågor om misstänkta oegentligheter enligt riktlinjerna för ACT Alliance.
- g) Omedelbart rapportera all vetskap, alla farhågor eller väsentliga misstankar om överträdelser av denna uppförandekod enligt ACT Alliances riktlinjer eller till deras närmaste chef. Vara medveten om att underlåtenhet att lämna ut eller medvetet undanhålla information om rapporter, farhågor eller väsentliga misstankar om överträdelser av denna uppförandekod utgör en grund för disciplinära åtgärder.
- h) På begäran samarbeta med utredningar av påstådda överträdelser med anknytning till denna uppförandekod.

## 4. Oegentligheter

Varje överträdelse av denna uppförandekod är en form av oegentlighet och kommer, om det är motiverat, att leda till disciplinära åtgärder fram till och med uppsägning och/eller rättsliga åtgärder vid behov.

### a) Överträdelser av regler eller förordningar

Personalen får inte bryta mot interna regler eller förordningar, inklusive men inte begränsat till följande.

#### Personalen måste:

- i) Avstå från att använda eller bära vapen eller ammunition eller transportera det i sitt bagage.
- ii) Använda IT-teknik för lämplig yrkesmässig eller privat användning och säkerställa att denna uppförandekod inte kränks.
- iii) Följa ACT:s skyddspolicy och se till att kommunikationssystem och -förfaranden inte utgör en risk för någon, inklusive personal och andra, medlemsorganisationer, samhällsmedlemmar och barn.
  - a) All kommunikation beträffande barn eller vuxna i samhällsgruppen bör omfattas av lämpliga skyddsåtgärder och överensstämja med relevanta dataskyddsstandarder. Detta innebär att säkerställa att bilder och information inhämtas och offentliggörs med informerat samtycke, att de avbildade personerna inte riskerar att identifieras och att de framställs på ett sätt som inte förstärker negativa stereotyper.
  - b) När ACT-program ger barn och ungdomar tillgång till sociala medier, ofta via organisationers webbplatser, kommer onlinemiljöerna att bedömas som säkra och modereras för att säkerställa att barn och ungdomar fortsätter att skyddas och uppmuntras att uppföra sig som ansvarsfulla onlineanvändare.

#### Personalen får aldrig:

- iv) Diskriminera någon individ.
- v) Använda, köpa, sälja, inneha eller distribuera narkotika.
- vi) Besöka barer, restauranger eller andra lokaler där minderåriga exponeras sexuellt.
- vii) Köra ett fordon under påverkan av alkohol eller andra rusmedel.
- viii) Dricka alkohol eller använda andra ämnen på ett sätt som påverkar förmågan att utföra sin roll eller ACT Alliances anseende.

### b) Sexuell exploatering, övergrepp och trakasserier

För att skydda alla berörda parter i alla situationer ska personalen, i och utanför tjänst, följa följande obligatoriska standarder för beteende:

#### Personalen måste:

- i) Bedöma och identifiera potentiella intressekonflikter i fråga om personliga relationer eller deltagande i någon verksamhet som kan påverka den anställdes objektivitet. Anställda uppmuntras att diskutera alla potentiella risker med sin närmaste chef. Den berörda ACT Alliance-medlemmens ledning är ensam beslutsfattare när det gäller att skilja en krissituation från en långsiktig utvecklingssituation.

#### Personalen får aldrig:

- i) Sexuellt utnyttja, begå sexuella övergrepp mot eller trakassera någon person.
- ii) Delta i några sexuella aktiviteter med ett eller flera barn oavsett den lokala åldern för myndighet eller samtycke. Att ha misstagit sig gällande ett barns ålder är inte ett försvar.

- iii) Agera på ett sätt som kan utsätta ett barn för risk för övergrepp, inbegripet att inte ta vederbörlig hänsyn till att bedöma och minska potentiella risker för barn till följd av genomförandeåtgärder. Beteenden och handlingar som är förbjudna omfattar, men är inte begränsade till, att använda olämpligt språk eller olämpligt beteende när man har att göra med ett eller flera barn, mobbning och trakasserier av ett barn muntligt eller fysiskt, fysisk bestraffning, att utsätta ett barn för pornografi, inbegripet online-gromning och människohandel. Undvik när helst det är möjligt att vara ensam med ett barn.
- iv) Konsumera, köpa, sälja, inneha eller distribuera någon form av barnpornografi.
- v) Utbyta pengar, arbete, varor eller tjänster mot sex, inbegripet sexuella tjänster eller andra former av förödmjukande, förnedrande eller exploaterande beteende. Detta inbegriper köp av eller vinst från sexuella tjänster samt utbyte av hjälp som rättighetsinnehavare har rätt till mot sexuella tjänster.
- vi) Utnyttja någon målgrupps sårbarhet i samband med utvecklingsamarbete, humanitärt arbete och påverkansarbete, särskilt kvinnor och barn, eller låta någon eller några personer hamna i utsatta situationer. Någonsin missbruka en ställning för att undanhålla utvecklings- eller humanitärt bistånd eller ge förmånlig behandling för att begära sexuella tjänster, gåvor, betalningar av något slag eller fördelar.
- vii) Delta i sexuella relationer med medlemmar av krisdrabbade befolkningsgrupper med tanke på deras ökade sårbarhet och eftersom sådana relationer bygger på en i sig ojämlig maktdynamik och undergräver biståndsarbetets trovärdighet och integritet.

### c) Bedrägeri, korruption och oetiska metoder

ACT Alliance och dess medlemsorganisationer erkänner den avgörande roll som leverantörer spelar för att upprätthålla de etiska och yrkesmässiga standarder som beskrivs i denna uppförandekod. Alla leverantörsavtal, kontrakt och åtaganden som ingår av ACT Alliance och dess medlemsorganisationer ska hänvisa till och införliva bestämmelserna i denna uppförandekod.

#### Personalen måste:

- i) Vara transparent, ansvarig och ärlig i alla arbetsrelaterade finansiella transaktioner. Budgetöverskott måste omfördelas och godkännas på ett transparent sätt.
- ii) Säkerställa att finansiella och andra resurser endast används för det avsedda ändamålet.
- iii) Utföra all verksamhet i enlighet med nationella och internationella lagar och standarder.
- iv) Kommunicera de förväntningar som beskrivs i denna uppförandekod till leverantörerna och betona det gemensamma engagemanget för etiskt och professionellt beteende.
- v) Bedöma alla kända eller potentiella intressekonflikter och diskutera dem med sin närmaste chef vid behov (t.ex. direkta förbindelser med tjänsteleverantörer eller leverantörer av varor för humanitära program eller utvecklingsprogram, familjerelationer eller personliga relationer osv.).
- vi) Alltid sträva efter högsta möjliga normer för hälsa, säkerhet och miljö i allt programarbete.
- vii) Om möjligt säkerställa att inköpta varor och tjänster produceras och levereras på villkor som inte innebär missbruk eller exploatering av personer och som har minst negativ inverkan på miljön.

#### Personalen får aldrig:

- viii) Stjäla, missbruka eller förskingra tillgångar, egendom eller andra inkomster.
- x) Delta i otillbörliga transaktioner, förfalskning av dokument, penningtvätt, ta ut provisioner eller påverka anbudsförfarandet för förmåner eller olaglig verksamhet.
- xi) Delta i verksamhet som genererar personliga, organisatoriska eller kollektiva vinster, såsom köp eller försäljning, när sådan verksamhet kan påverka eller förefaller påverka ACT Alliances trovärdighet eller integritet.

- xii) Dela med sig av vinster såsom kickbacks, nedskärningar eller rabatter för olämpliga personliga eller organisatoriska fördelar.
- i) Ta emot några gåvor eller andra förmåner som kan påverka utförandet av personalens uppgifter eller skyldigheter. Gåvor definieras som bland annat tjänster, resor, underhållning och materiella varor. För att respektera nationella och lokala traditioner och konventionell gästfrihet kan mindre symboliska gester och gåvor accepteras. Alla gåvor av betydande ekonomiskt värde ska omedelbart rapporteras till den utsedda myndigheten inom den anställdes organisation.
- xii) Använda olagligt arbete, barnarbete eller tvångsarbete.
- xiii) Använda eller distribuera erkänt osäkra produkter eller förnödenheter i utvecklings- eller humanitära miljöer.

## 5. Klagomål och disciplinära förfaranden

### a) Klagomål

Ett klagomål kan lämnas in via e-post, brev eller telefon, eller personligen. Klagomål ska helst lämnas in via e-post till [complaintsbox@actalliance.org](mailto:complaintsbox@actalliance.org). Mer information om hur man lämnar in ett klagomål finns på ACT Alliances webbplats [www.actalliance.org/complaints](http://www.actalliance.org/complaints).

Om en anställd avsiktligt gör falska eller vilsedande anklagelser om någon annan anställds agerande betraktas detta som en oegentlighet och kommer att leda till disciplinära åtgärder enligt arbetsgivarens gottfinnande.

### b) Skydd mot vedergällning och för visseblåsare

Berörda parter måste kunna framföra sina farhågor utan rädsla för repressalier eller orättvis behandling. ACT Alliance kommer i möjligaste mån att göra sitt yttersta för att säkerställa att klagomål behandlas konfidentiellt och utan att riskera effekter på anställningen eller någon form av repressalier och/eller trakasserier till följd av att ett verkligt problem lyfts fram.

Sekretess är avgörande för att uppnå tillfredsställande resultat, eftersom det skyddar klaganden, föremålet för klagomålet och andra vittnen. Klagomålets fakta och beskaffenhet, de berörda parternas identitet och den dokumentation som följer av undersökningen ska förbli konfidentiella och delas endast på grundval av en behovsanalys i syfte att fullfölja den nödvändiga administrativa utredningen.

### c) Brottregister och tidigare klagomål

Enskilda personer måste vara medvetna om att arbetsgivaren för vissa roller kan ha rätt att se den anställdes brottregister.

### d) Disciplinära åtgärder

Ingen bekräftad överträdelse av denna uppförandekod kommer att tolereras och kan, i enlighet med relevant lagstiftning, leda till interna disciplinära åtgärder, uppsägning eller till och med åtal. Sådana åtgärder kan vidtas mot både personal och organisationer beroende på överträdelsens art, resultaten av utredningen och föreslagna åtgärder. Om ACT-medlemmen inte har genomfört de nödvändiga disciplinåtgärderna får åtgärder vidtas enligt tillämplig överenskommelse. Om det visar sig att en ACT-medlems personal bryter mot någon tillämplig uppförandekod kommer ACT-sekretariatet att inleda en dialog med medlemmen och följa upp hur medlemmen hanterar detta.



## 6. Medvetenhet och övergripande ansvar

Alla ACT-medlemmar och ACT-sekretariatet har ett ansvar för att se till att all personal är medveten om och förstår ACT:s kvalitets- och ansvarsram, inklusive men inte begränsat till ACT Alliances riktlinjer för bästa praxis, uppförandekoden, skyddspolicyn och klagomålpolicyn. ACT-sekretariatet stöder ACT-medlemmarna i deras ansträngningar att öka medvetenheten bland sin personal genom olika utbildningsmöjligheter, praktikgemenskaper och ACT-inlärningsplattformen (fabo.org) som erbjuder e-lärandekurser såsom kurser om uppförandekoden, hantering av klagomål, skydd osv.

ACT Alliances medlemmar och ACT-sekretariatet har ett ansvar för att se till att alla deras respektive anställda är medvetna om denna uppförandekod, att de förstår vad den innebär vad gäller konkret agerande och hur den tillämpas på deras programsammanhang.

All personal har ett individuellt ansvar att bekanta sig med och se till att personer i beroendeställning till dem bekantar sig med denna uppförandekod och dess syfte.

Uppförandekoden kommer att vara en obligatorisk del under introduktionen och alla andra relevanta utbildningar och genomgångar.

All personal är skyldig att iaktta största möjliga diskretion och avstå från att lämna ut konfidentiell information till externa parter eller personer som inte är auktoriserade av organisationen. Detta förbud sträcker sig längre än anställningstiden eller engagemanget i ACT Alliance, och betonar det ständiga ansvaret för att upprätthålla sekretessen och skydda organisationens egna tillgångar.

**Detta dokument ingår automatiskt i alla anställningsavtal.**

## 7. Efterlevnad av uppförandekoden

ACT:s uppförandekod är giltig till dess att den anställde upphör att företräda eller arbeta för ACT-medlemmen eller ACT-sekretariatet. Uppförandekoden ska ses över regelbundet. Undertecknaren godtar följderna av varje överträdelse av någon av ovanstående bestämmelser i uppförandekoden. All personal måste underteckna uppförandekoden.

**Namn:**

**Befattning:**

**Underskrift:**

**Datum:**

**Ort:**

## Viktiga begrepp och definitioner

**Barn eller minderårig:** en person under 18 år (enligt definitionen i konventionen om barnets rättigheter).

**Skydd av barn:** är uppsättningen interna strategier, förfaranden och metoder som används för att säkerställa en organisation som är säker för barn, dvs.

- Den som företräder organisationen uppträder på lämpligt sätt gentemot barn och missbrukar aldrig den förtroendeposition som följer av att vara medlem i organisationen.
- Alla som är associerade med organisationen är medvetna om och reagerar på lämpligt sätt på problem med övergrepp mot barn och sexuell exploatering av barn.
- En barnsäker miljö skapas i alla aktiviteter genom att alltid bedöma och minska potentiella risker för barn.
- Skyldigheten att ta hand om barn betraktas som en högsta prioritet.

**Klaganden:** den person som framför klagomålet, inbegripet den som påstås ha upplevt oegentligheten eller en annan person som får kännedom om en eventuell oegentlighet.

**Korruption:** missbruk av förtroende, makt eller ställning för otillbörlig vinst (Sida, 2016).

**Person i beroendeställning:** varje person som åtföljer en anställd som ska ha sin hemvist utomlands och bor i lokaler som hyrs av eller tillhör organisationen.

**Diskriminering:** uteslutning av, behandling av eller åtgärder mot en person på grundval av social status, ras, etnicitet, kast, hudfärg, religion, kön, sexuell läggning, ålder, civilstånd, nationellt ursprung, politisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

**Exploatering:** att använda sin myndighetsställning, sitt inflytande eller sin kontroll över resurser för att utöva påtryckningar på, tvinga eller manipulera någon genom att hota eller tvinga dem med negativa återverkningar, såsom att undanhålla projektstöd, att inte ta vederbörlig hänsyn till en anställds begäran om arbetsstöd, att hota med att komma med falska påståenden om en anställd offentligt osv.

**Bedrägeri:** avsiktlig snedvridning, svindleri, luredrejeri och förvrängning av sanningen eller missbruk av förtroendet för ACT Alliances finansiella, materiella eller mänskliga resurser, tillgångar, tjänster och/eller transaktioner, i allmänhet för personlig vinning eller nytta. Bedrägeri är ett brottsligt bedrägeri eller användning av falska framställningar för att få en orättvis fördel.

**Informerat samtycke:** tillstånd som ges med rimlig kunskap om riskerna, potentiella konsekvenser och tillgängliga alternativ.

**Oegentlighet:** varje brott från personalens sida mot tillämplig nationell eller internationell rätt samt brott mot ACT Alliances interna regler eller policyer, inbegripet denna uppförandekod, förordningar eller andra instruktioner som utfärdats av den berörda chefen eller myndigheten, inbegripet kontextualiserade säkerhetsbestämmelser och policyer om sexuella trakasserier.

**Skydd (eng. protection):** säkerställa att individuella grundläggande mänskliga rättigheter, välbefinnande och fysisk säkerhet erkänns och skyddas i enlighet med internationella standarder.

**Skydd (eng. safeguarding):** organisationers ansvar att se till att deras personal och andra, verksamheter och program inte skadar barn och vuxna som är i riskzonen eller utsätter dem för övergrepp, utnyttjande, mobbning och trakasserier.

**Sexuella övergrepp:** faktisk eller hotad fysisk kränkning av sexuell karaktär, oavsett om det sker med tvång eller under ojämlika eller tvingande förhållanden.

**Sexuell exploatering:** varje faktiskt eller försök till missbruk av en position av sårbarhet, differentierad makt eller förtroende, för sexuella ändamål, inbegripet men inte begränsat till att dra nytta ekonomiskt, sexuellt eller politiskt av sexuell exploatering av någon annan (Förenta nationernas generalsekreterares Bulletin 2003/13 av den 9 oktober 2003; *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse*).

**Sexuella trakasserier:** är en typ av trakasserier som innebär användning av uttryckliga eller underförstådda sexuella övertoner, inklusive ovälkomna och olämpliga löften om belöningar i utbyte mot sexuella tjänster.

**Personal:** avser, men är inte begränsat till, all fast och tillfällig personal, deras ”personer i beroendeställning” (enligt definitionen i detta dokument), praktikanter, konsulter, observatörer, volontärer och alla personer som arbetar för eller företräder ACT-medlemmarna och dess sekretariat.