



Bilaga 2 (till 2.2 i Handbokens huvuddel)

Etik- och uppförandekod

för samtliga medarbetare inom PMU

Antagen av PMU:s ledningsgrupp 2014-06-12

Vägledning och riktlinjer för våra etiska och professionella relationer med varandra, våra medlemsförsamlingar och med våra samarbetspartners

Inledning

Inom PMU är vi alla personligt ansvariga för att upprätthålla och främja ett etiskt och professionellt uppträdande. Vi respekterar organisationens normer och det som kan krävas av de människor som PMU samarbetar med och stöder.

Syfte

Syftet med uppförandekoden är att ge en vägledning i och främja ökat ansvar i etiska ställningstaganden i yrkeslivet, gentemot församlingar, internationella partner och de människor som PMU samarbetar med och stöder. Med utgångspunkt från PMU:s åtagande att förebygga bedrägerier, korruption, maktmissbruk samt sexuellt utnyttjande och övergrepp, söker uppförandekoden skydda såväl sina medarbetare som personer vilka PMU samarbetar med.

Omfattning

Uppförandekoden gäller alla medarbetare inom PMU. Vid internationellt arbete gäller uppförandekoden även anhöriga som medföljer i tjänsten. Anställda hos lokala samarbetspartner, liksom representanter för svenska samarbetsförsamlingar, representerar PMU endast om det är klart överenskommet att en viss person i ett givet uppdrag ska representera PMU.

Förankring och efterlevnad av Etik- och uppförandekoden

PMU:s ledning ansvarar för att informera medarbetarna om denna kod, men det åligger alla medarbetare att ta del av och förstå innehållet i, samt följa koden. Uppförandekoden kommer att bli föremål för regelbunden revision och översyn.

Uppförandekoden utgör en del av anställningsavtalet och Pingsts Handbok för Personal i Utlandstjänst. Uppförandekoden publiceras på PMU:s hemsida.

Uppförandekoden behandlar följande fyra områden, vilka närmare beskrivs nedan:

1. Integritet och förpliktelse
2. Felaktigt uppförande
3. Disciplinära åtgärder
4. Rapportering och klagomål

1. Integritet och förpliktelse

PMU:s arbete och anseende inom alla dess verksamhetsgrenar beror på medarbetarnas prestationer och uppförande. Medarbetarna representerar också den svenska Pingströrelsen och ses också som representanter för Sverige.

2. Felaktigt uppförande

Medarbetare får ofta en privilegierad ställning och de vi samarbetar med kan komma att uppfatta sig själva som i beroendeställning till PMU:s medarbetare. Vi måste vara medvetna om detta och avstå från alla former av oacceptabla handlingar som specificeras nedan. PMU kommer att betrakta dessa som tjänstefel eller grov vårdslöshet, beroende på hur allvarlig handlingen är. Generellt kommer alla former av maktmissbruk betraktas som grovt tjänstefel.

2.1 Brott mot lagar, regler och förordningar

- a) Överträdelser av tillämpliga svenska, nationella/internationella lagar eller andra överenskommelser.
- b) Överträdelser av PMU:s policyer och riktlinjer

2.2 Maktmissbruk

Missbruk av makt definieras som övergrepp, missbruk av ställning eller inflytande eller beslutsfattande för personlig eller annan persons vinning. Missbruk av makt inkluderar t.ex. favorisering¹, nepotism², korruption³, mutor och alla former av utnyttjande, även sexuellt.

Följande handlingar kategoriseras som maktmissbruk:

- a) Varje handling som kan anses som trakasserier, mobbning, diskriminering, rasism eller en illegitim användning av auktoritet.
- b) Att genom egenmäktigt förfarande göra PMU juridiskt, ekonomiskt eller moraliskt ansvarig.
- c) Stöld, förskingring av medel eller otillbörlig användning av PMU:s egendom eller medarbetare.
- d) Alla former av utnyttjande och övergrepp⁴.
- e) Ersättning i form av pengar, arbete, varor eller tjänster för sexuella tjänster, inklusive sexuella privilegier eller andra former av förödmjukande, förnedrande, kompromissande eller exploaterande beteende.

2.3 Säkerhetsöverträdelser

- a) Underlåtenhet att följa säkerhetsföreskrifter.
- b) Att använda eller inneha vapen eller ammunition av något slag i tjänsten.
- c) Användning av narkotika och andra illegala substanser.

2.4 Representationsbrott

- a) Göra offentligt uttalande i politiska eller militära frågor i organisationens namn.
- b) Utlämnas bevismaterial eller information, eller vittna i rättsliga förfaranden utan föregående tillstånd av direktorn för PMU⁵.
- c) Felaktig användning av PMU:s logotyp.

¹ Detta är en mekanism av maktmissbruk som innebär ”privatisering” och är en starkt partisk fördelning av gemensamma resurser, oavsett hur dessa resurser har samlats i första hand

² Ansvariga och personal som visar företräde åt sina egna vänner och familjemedlemmarna, oavsett deras kvalifikationer och utan rättslig prövning

³ Med korruption avses PMU individers eller grupper missbruk av anförtrodd makt eller ställning för otillbörlig vinning. Korruption är ett komplext begrepp som innefattar mutor, förskingring, bedrägeri, jäv, nepotism, svindleri eller utpressning

⁴ Enligt definitionen i den sk ”FNs Generalsekreterares Bulletin” (ST/SGB/2003/13) om särskilda åtgärder för skydd mot sexuellt utnyttjande och övergrepp

⁵ I händelse av att personal blir skyldig att enligt lag ge bevis eller andra uppgifter, måste de omedelbart informera Direktör för organisationen.

- d) Publicera dokument, artiklar eller forskningsresultat relaterade till samarbetspartner eller projekt utan föregående godkännande av direktorn för PMU.
- e) Handlingar eller försummelser som kan misskreditera PMU.
- f) Underlåtenhet att visa respekt för seder, vanor eller religiös övertygelse.
- g) Acceptera eller utöva uppdrag eller tjänster som kan komma i konflikt med ordinarie tjänst för PMU utan föregående godkännande av direktorn för PMU.
- h) Användning av alkohol i samband med tjänsteutövning. Vid utlandstjänst gäller detta även utanför tjänsteutövningen.

2.5 Vårdslöshet eller stöld

- a) Försumlig hantering av PMU:s egendom.
- b) Stöld av något slag.

2.6 Förtal eller förvrängning

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

2.7 Korrupt beteende

- a) Underlåtenhet att informera om, eller visa full öppenhet i fråga om, potentiell intressekonflikt i relation till en varuleverantör, en tjänsteleverantör eller affärspartner (inklusive nära familjerelationer, aktieäggande eller liknande).
- b) Ta emot eller ge personliga gåvor eller fördelar som kan tolkas som en muta. En gåva som ges enligt lokal tradition kan normalt tas emot och ses som en gåva till PMU.

2.8 Sekretess

Avslöja konfidentiell information som mottagits vid utförandet av arbetsuppgifter för PMU.

3. Disciplinära åtgärder

Processuella åtgärder

När en välgrundad misstanke mot en medarbetare kommer upp, kan direktorn för PMU ta den anställde ur tjänst med full lön tills vidare beslut fattats i frågan. Direktorn för PMU skall se till att ansvarig för den berörda avdelningen genomför relevanta undersökningar och åtgärder så snart som möjligt. I händelse av brott mot denna uppförandekod, innan några disciplinära beslut fattas, ska medarbetaren informeras skriftligen om misstankar som finns mot honom/henne och ges tio arbetsdagar på sig att svara på sådan anklagelse. Detta kan förlängas till en kalendermånad efter skriftlig begäran.

Potentiella konsekvenser för anställda

Brott mot denna kod kan få disciplinära påföljder och ytterst innebära att den anställde skiljs från sin tjänst.

Praktikanter och andra företrädare för PMU

Vid underbyggda påståenden mot representanter för PMU som inte är anställda, får PMU, efter samråd med berörd församling eller arbetsgivare omedelbart avsluta representantens uppdrag för PMU och ge en fullständig rapport till representantens församling eller arbetsgivare.

Familjemedlemmar

Alla i utlandstjänst medföljande familjemedlemmar skall underteckna denna uppförandekod (med undantag för minderåriga). I händelse av överträdelse av denna kod genom en familjemedlem, har PMU

rätt att beordra familjemedlemmen att avbryta sitt deltagande.

Yrkande på gottgörelse

PMU förbehåller sig rätten att kräva skälig ersättning för skador och kostnader för en anställds brott mot denna uppförandekod inklusive, i förekommande fall, kostnader i samband med den anställdes återresa till Sverige eller till sin bostadsort.

Civil- eller straffrättsligt ansvar

Åtgärder som vidtas enligt dessa disciplinära förfaranden utesluter inte ytterligare administrativa, civilrättsliga eller straffrättsliga ansvar eller åtgärder.

4. Rapportering och klagomål

Rapportering av misstankar

Medarbetare som misstänker brott mot uppförandekoden ska rapportera sina misstankar så snart som möjligt till närmaste chef eller till direktorn för PMU om det anses lämpligare. Sekretess skall respekteras gentemot alla parter och misstankar ska endast rapporteras till närmsta chef eller direktorn för PMU.

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

Information till intressenter och klagomålsförfarande gällande brott mot uppförandekoden

Om svenska medlemsförsamlingar, lokala samarbetspartner eller andra samarbetsorganisationer, givarorganisationer eller rättighetsbärare finner att PMU:s medarbetare inte följer denna uppförandekod bör de rapportera detta till direktorn för PMU. PMU har utvecklat ett system för klagomålsförfarande (Complaints and Response Mechanism - CRM) som finns publicerad på PMU:s hemsida (www.pmu.se/ompmu/ansvarighet)

Överenskommelsen undertecknad i _____ den _____

Namn

Namnförtydligande