
Svenska Röda Korsets uppförandekod

Fastställd av centralstyrelsen 2009-09-25



Svenska Röda Korsets uppförandekod

Svenska Röda Korsets uppförandekod bygger på Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationens Code of Conduct 2007.

Vårt uppdrag är att värna om, försvara och stärka människor i utsatta lägen. Med utgångspunkt från våra humanitära värderingar ska vi fungera som föredömen och på bästa sätt bedriva ett trovärdigt arbete.

Svenska Röda Korsets resurser kommer från medlemmar, givare, stat och kommun. Därför är det självklart att du, tillsammans med alla andra som är engagerade i Röda Korset, medverkar till att dessa resurser – personella, ekonomiska och materiella – används effektivt och till de ändamål de är avsedda för.

Det är din skyldighet att känna till och efterleva våra grundprinciper och stadgar. Genom att alltid uppträda korrekt mot de människor du möter, bidrar du till att skapa tillit, förtroende och respekt.

Du är som rödakorsmedarbetare medansvarig för att skapa ett gott samarbetsklimat.

Uppförandekodens omfattning och tillämpning

Uppförandekoden omfattar dig som är förtroendevald, anställd, delegat, frivillig, praktikant, studerande eller som har åtagit dig ett annat uppdrag för Svenska Röda Korset i Sverige och/eller utomlands. Uppförandekoden inkluderar Svenska Röda Korsets antikorrupsionspolicy.

Ett rött kors eller en röd halvmåne på vit bakgrund – en internationell skyddssymbol för sjukvård i krig eller väpnad konflikt.

Foto: Federationen



Uppförandekodens 12 punkter

1. Ta reda på, sätt dig in i och följ de fastställda riktlinjer, avtal och rutiner som finns i den verksamhet du arbetar inom

2. Behandla alla med respekt och värdighet

Svenska Röda Korset har nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier. Det innebär att du som representant för Röda Korset ska 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.

Ingen medarbetare får utsätta andra för sexuella trakasserier.

3. Värna om människors personliga integritet

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, t.ex. traumatiserade flyktingar, asylsökande eller människor som varit med om personliga eller allmänna katastrofer.

4. Ta aktivt avstånd från sexuellt utnyttjande och exploatering

Alla former av sexuella övergrepp och köp av sexuella tjänster är förbjudna. Det gäller självklart sexuellt utnyttjande och exploatering av barn.

Du får inte ha sexuella kontakter eller på något annat sätt agera med sexuella avsikter mot människor, som du i din egenskap av rödakorsmedarbetare ska stödja.

Att surfa efter pornografi på Internet med rödakorsdatorer är förbjudet, liksom att sprida pornografiskt material. Det gäller självfallet också barnpornografi.

5. Förvalta resurserna på rätt sätt

Du ska använda Röda Korsets resurser – personella, ekonomiska och materiella – på ett ansvarsfullt sätt och till de ändamål de är avsedda för. Du ska bedöma om utgifterna är försvarbara, när du fattar beslut i verksamheten.

All utrustning som tillhandahållits av Röda Korset ska återlämnas efter avslutat uppdrag.

6. Missbruka inte din förtroendeställning

När du har uppdrag för Svenska Röda Korset 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 minnesgåvor, får värdet inte överstiga det som gäller enligt svensk lag.

8. Var alkohol- och drogfri i arbetet

Svenska Röda Korset kräver alkohol- och drogfrihet i arbetet.

Du får aldrig bjuda på alkohol med Röda Korsets medel vid fester, middagar eller representation. Ett undantag finns: vid middagar med internationella gäster i Sverige eller utomlands. I detta fall tillåts en måttlig alkoholförbrukning (öl och vin) om representationen har godkänts i förväg av ordförande, närmaste chef eller frivilligledare.

Det finns tillfällen då vin och öl ingår i umgängesformen, t.ex. vid middagar i samband med konferenser, utbildningar och utlandsresor. Då kan du själv köpa alkoholfria drycker, men som representant för Röda Korset förväntas du vara måttfull.

I samband med bilkörning är alkoholförbrukning självklart förbjudet liksom i alla sammanhang innehav eller bruk av droger, även i länder där reglerna är mer tillåtande än i Sverige.

9. Motverka inte Röda Korsets värderingar

Röda Korset är en opartisk och neutral organisation, men det hindrar inte att du som medarbetare kan vara ansluten till politisk, religiös eller annan ideburen organisation. Däremot ska du självklart inte vara aktiv i organisationer och sammanhang som direkt motarbetar Röda Korsets verksamhet och värderingar.

10. Hantera information med diskretion och gott omdöme

Under arbetet och efter avslutat uppdrag ska du som medarbetare iaktta full diskretion med konfidentiell information som rör enskild person.

Du har som privatperson rätt att fritt uttrycka dina åsikter i olika frågor. Men du får inte uttala dig i media som representant för Röda Korset i frågor som ligger utanför ditt ansvarsområde.

Som kretsordförande kan du, eller någon som du har utsett till talesperson, företräda den egna kretsens verksamhet, men i frågor som rör Röda Korsets verksamhet på nationell eller internationell nivå måste du kontakta de regionala kommunikatorerna eller pressekreterare på huvudkontoret som bedömer vem som ska uttala sig.

Röda Korsets ordförande och generalsekreterare är officiella talespersoner för Svenska Röda Korset och avgör ytterst vem som ska framträda i aktuella frågor.

Detta är viktigt att tänka på vid exempelvis privat bloggning eller annan kommunikation.

11. Följ Röda Korsets säkerhetsföreskrifter

Röda Korset sätter alltid människors säkerhet före ekonomiska intressen.

Du är skyldig att ta del av och följa de riktlinjer och anvisningar som gäller säkerhet och krisberedskap. Du är också skyldig att följa de anvisningar som ordföranden, generalsekreteraren eller närmaste chef utfärdar vid varje akut situation. Tänk också på att inte utsätta andra för risker.

När du reser utomlands på uppdrag av Svenska Röda Korset ska du informera dig om säkerhetsläget i det land eller den region du ska besöka. Du kan kontakta avdelning Katastrof och Beredskap på huvudkontoret för detta.

12. Ta klimat- och miljöhänsyn

Röda Korsets strävan är att minimera miljöpåverkan och bli en klimatmedveten organisation. Som nationell förening 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 är att åka kollektivt med tåg eller buss.

Vårt gemensamma ansvar

Du ska noga läsa igenom och ta till dig uppförandekoden. Du ska följa alla tillämpliga lagar och inte göra något som kan skada Röda Korset, dess representanter eller en eventuell tredje part som vi arbetar tillsammans med.

Röda Korsets ordförande, chefer och frivilligledare ska föregå med gott exempel. Om du har frågor om etik eller vill rapportera överträdelser står de till ditt förfogande.

Vid överträdelse av koden

Om du ser något, som du uppfattar som olagligt eller i strid med Röda Korsets uppförandekod eller andra interna regler, ska du rapportera detta. Du ska i första hand vända dig till din ordförande, chef eller frivilligledare. De är skyldiga att vidta lämpliga åtgärder för att hantera de ärenden de har fått kännedom om.

Ärenden som gäller frivilliga medarbetare ska rapporteras till frivilligledaren alternativt kretsordföranden. Kretsstyrelsen ska hantera ärendet. Svårlosta fall kan föras vidare till regionrådet och ytterst till centralstyrelsen.

Ärenden som gäller anställda medarbetare ska rapporteras till berörd chef. Chefen ska hantera ärendet och vid behov ta stöd av personalavdelningen. Fackliga organisation 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 eller dennes chef. Du kan också vända dig till personalavdelningen för råd och stöd. Den du rapporterar ärendet till har skyldighet att ta upp frågan på ett seriöst sätt och arbeta för en tillfredsställande lösning.

Whistle-blowing policy

Om du misstänker att en allvarlig överträdelse har skett av lagar, uppförandekoden eller andra regler 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 Röda Korset vill att problem ska lyftas fram och lösas. Du behöver inte frukta någon diskriminering för att du har rapporterat om överträdelser eller misstänkta överträdelser.

Misstankar av detta slag, som du inte vill rapportera till någon chef, ska rapporteras till Claimdesk på mailadress redcross@claimdesk.pwc.se eller postalt till Claimdesk, PricewaterhouseCoopers AB, 113 97 Stockholm eller per telefon till 0200-77 80 85. Så snart anmälan gjorts kommer en inledande undersökning att göras varefter beslut fattas om hur ärendet fortsatt ska hanteras. Inom två veckor 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.

Medarbetare 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.

Referens till befintliga dokument som återfinns på Rednet under Styrdokument.

IFRC Code of Conduct 2007

Svenska Röda Korsets policy för hiv på arbetsplatsen – förslag 2007-10-31

Frivilligpolicy för Svenska Röda Korset – fastställd av centralstyrelsen 2007-06-15

Generalsekreterarens riktlinjer för kränkande särbehandling inom Svenska Röda Korset – 2006-09-26

Generalsekreterarens riktlinjer för alkohol och droger – fastställda 2006-09-26

Genuspolicy – fastställd av centralstyrelsen 2005-09-11

Svenska Röda Korsets policy för sociala frågor – fastställd av centralstyrelsen 2004-06-14

Mångfaldspolicy – fastställd av centralstyrelsen 2003-12-08

Stadgar för föreningen Svenska Röda Korset gällande fr.o.m. 2006-01-01 – fastställda av Riksstämman 2005-06-03

Placeringspolicy – riktlinjer för kapitalförvaltningen – fastställd av centralstyrelsen 2008-02-29

Generalsekreterarens riktlinjer för Svenska Röda Korsets interna säkerhet och krishantering – fastställda 2006-03-07

Stay safe – The International Federation's guide to a safer mission, 2007

Likabehandlingsplan – under framtagning

Generalsekreterarens riktlinjer för inköpsfunktionen – (finns i inköpshandboken) fastställd 2009

Policy för hållbar utveckling – fastställd av centralstyrelsen 2010-02-07

Bilaga 1

Instruktioner om Whistle-blowing

1. Bakgrund

- 1.1. Svenska Röda Korset ("Röda Korset") har antagit en uppförandekod som omfattar alla medarbetare, inklusive förtroendevalda, anställda, delegater, frivilliga, praktikanter och andra som åtagit sig uppdrag för Röda Korset i Sverige och/eller utomlands. Uppförandekoden inkluderar även Röda Korsets antikorrupsionspolicy.
- 1.2. Enligt uppförandekoden har du som omfattas av Röda Korsets uppförandekod rätt att använda dig av whistle-blowing. Dessa instruktioner ger närmare information om när du kan använda det, hur du kan göra en anmälan, på vilket sätt Röda Korset kommer att behandla din anmälan, hur Röda Korsets utredning ska avslutas samt vilken information den som har blivit anmäld har rätt till.
- 1.3. Dessa instruktioner har varit föremål för förhandlingar enligt MBL den 2 december 2009.

2. Rapportering enligt normala rutiner

Om du vill berätta att du misstänker att någon som omfattas av uppförandekoden har begått en överträdelse av lag, Röda Korsets uppförandekod eller andra regler, ska du i första hand använda dig av Röda Korsets normala informations- och rapporteringskanaler. Det innebär att överträdelse av uppförandekoden i första hand ska rapporteras till närmaste chef, kretsordförande eller frivilligledare.

- Ärenden som gäller frivilliga medarbetare ska rapporteras till frivilligledaren eller kretsordföranden.
- Ärenden som gäller anställda medarbetare ska rapporteras till närmast berörd chef eller till personalavdelningen.
- Ärenden som gäller kretsordförande ska rapporteras till regionrådets ordförande eller till centralstyrelsens ordförande.

3. Rapportering genom whistle-blowing

Whistle-blowing ska, till skillnad från normal rapportering av överträdelser, endast användas om misstankarna gäller en ledande befattningshavare eller annan nyckelperson inom Röda Korset och du befärad att anmälan inte kommer att tas om hand på korrekt sätt om den görs enligt normala informations- och rapporteringskanaler.

4. Whistle-blowing-anmälan

- 4.1. Du kan göra en anmälan genom whistle-blowing på följande sätt:
 - Via e-post till e-postadress redcross@claimdesk.pwc.se
 - Via vanlig post till Claimdesk, PricewaterhouseCoopers AB, 113 97 Stockholm, eller
 - Per telefon på telefonnummer 0200-77 80 85.
Den som mottagit en anmälan kallas i det följande anmälningsmottagaren.
- 4.2. En anmälan bör innehålla följande information:
 - På vilket sätt lag, Röda Korsets uppförandekod eller andra regler har överträtts
 - Vem som misstänks ha begått överträdelsen
- 4.3. Röda Korset rekommenderar att du vid anmälan lämnar ditt namn och kontaktuppgifter, eftersom detta kan hjälpa anmälningsmottagaren i utredningen. Det är också viktigt för att vederbörande ska kunna ge dig information om vad som händer med din anmälan. Din identitet kommer att behandlas konfidentiellt (se dock 5.2 nedan) och du kommer inte att drabbas av några repressalier på grund av en anmälan.

- 4.4. Ovanstående gäller dock inte i de fall där det framstår som uppenbart att anmälan av illvilja innehåller oriktiga uppgifter.

5. Utredningen

- 5.1. En anmälan genom whistle-blowing innehåller personuppgifter och uppgifterna ska behandlas enligt personuppgiftslagen (1998:204) och tillhörande författningar.
- 5.2. En anmälan genom whistle-blowing behandlas konfidentiellt. De uppgifter som framkommit i anmälan lämnas endast vidare om det är nödvändigt för utredningen. Namnet på den som har gjort en anmälan lämnas bara vidare om anmälningsmottagaren bedömer att det är absolut nödvändigt för att genomföra utredningen.
- 5.3. När en anmälan om whistle-blowing kommer till anmälningsmottagaren bedömer denna först om anmälan istället borde hanteras enligt Röda Korsets normala interna informations- och rapporteringskanaler (se avsnitt 2 ovan). Bör anmälan hanteras enligt normala interna informations- och rapporteringskanaler, meddelas detta till dig, förutsatt att du uppgivit ditt namn vid anmälan. Du kan då välja om anmälan ska lämnas över till rätt instans eller avskrivs eller närmare utveckla dina skäl varför den bör behandlas i särskild ordning. Om du lämnat in anmälan anonymt kan anmälningsmottagaren av förklarliga skäl inte tillfråga dig utan då lämnas anmälan regelmässigt över till det anmälningsmottagaren bedömer vara rätt instans.

Om Röda Korset p.g.a. lag, förordning eller kollektivavtal är skyldigt att genomföra en utredning eller vidta åtgärder på grund av de uppgifter som finns i anmälan, kan denna inte avskrivs utan måste lämnas över till rätt instans. Det gäller bl.a. om uppgifterna handlar om trakasserier eller kränkande särbehandling.
- 5.4. Den som har gjort en anmälan får inom två veckor information från anmälningsmottagaren om hur ärendet kommer att hanteras. Detta gäller dock av förklarliga skäl inte om anmälan är anonym.
- 5.5. En anmälan genom whistle-blowing ska utredas så snabbt som möjligt och begränsas till vad som är nödvändigt. Om anmälan avser uppgifter om lagöverträdelser måste utredningen begränsas till det som är nödvändigt för att kunna bestämma skadeståndsanspråk eller för att kunna göra en polisanmälan. Denna begränsning omfattar alla uppgifter om lagöverträdelser, såväl uppgifter om att någon fälltts för brott som att det finns misstanke om brott.

6. Utredningens avslutande

- 6.1. När utredningen avslutats ska den som har gjort en anmälan informeras om att utredningen har avslutats, vilka åtgärder som har vidtagits under utredningen, vilken bedömning som har gjorts och vilka åtgärder som har vidtagits eller kommer att vidtas med anledning härav. Detta gäller dock av förklarliga skäl inte om anmälan är anonym.
- 6.2. Efter det att Röda Korsets utredning och eventuella åtgärder med anledning därav eller en polisutredning eller utredning av annan myndighet har avslutats, ska uppgifterna som framkommit genom anmälan och utredningen förstöras eller avidentifieras. Om utredningen föranlett någon åtgärd från Röda Korset, får uppgifterna behållas endast om det är nödvändigt för att dokumentera grunden för åtgärden.

7. Information till den anmälde

- 7.1. Den som har blivit anmäld genom whistle-blowing ska informeras om att en anmälan har gjorts så snart det är möjligt utan att äventyra möjligheten att effektivt undersöka påståendena eller samla nödvändiga bevis. Om utredningen leder till en polisanmälan eller utredning av annan myndighet ska den anmälde informeras så snart det kan ske utan att äventyra den utredningen.
- 7.2. När sådan information ges från Röda Korsets sida kommer den eller de som en anmälan riktar sig mot att informeras om:
- vem som handlägger anmälan,
 - det han/hon anklagas för,
 - vilka avdelningar inom Röda Korset som kan få del av uppgifterna, samt
 - vilka uppgifter han/hon kan få del av och hur man kan begära rättelse.
- 7.3. Namnet på den som har gjort en anmälan genom whistle-blowing ska behandlas konfidentiellt och ska inte lämnas ut till den som har blivit anmäld om inte annat uttryckligen framgår i denna instruktion (se 5.2).
- 7.4. När utredningen har avslutats informeras den anmälde om detta. Den anmälde får då också information om åtgärder som har vidtagits under utredningen, Röda Korsets bedömning och de åtgärder som Röda Korset eventuellt avser vidta. Sådan information ska dock inte lämnas om det kan äventyra en pågående eller kommande utredning av polisen eller annan myndighet.

Bilaga 2

Definitioner av begrepp

Nationalencyklopedin (www.ne.se) när 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 akademins ordbok).

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 anförtrödd 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

Den som skall handlägga ett ärende är jävig om saken angår honom själv, närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för någon av dessa eller om det i övrigt finns någon särskild omständighet som kan medföra en partisk bedömning eller misstanke därom. Den som är jävig får inte handlägga ärendet, och skall, om det kan finnas omständighet som kan antas utgöra jäv, själv-
mant ge det tillkänna. (SRK:s inköpshandbok 2.10).

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).

Sexuellt övergrepp mot barn

Den som genomför en sexuell handling med ett barn under femton år, eller med ett barn som fyllt femton år men inte arton år och som är avkomling till gärningsmannen eller står under fostran av eller har liknande förhållande till gärningsmannen (Brottsbalken Kapitel 6).