

# ETISKE RETNINGSLINJER FOR UNICEF NORGE

FASTSATT AV STYRET I UNICEF NORGE 14.02.2017 – Sist revidert 14.12.2023

## Innledning

---

UNICEF Norge sitt omdømme i samfunnet er avgjørende for å kunne oppfylle organisasjonens formål. Alt vi gjør i UNICEF Norge skal tåle offentlighetens lys. Våre etiske retningslinjer er utarbeidet for å tydeliggjøre organisasjonens etiske plattform. Retningslinjene beskriver UNICEF Norges forpliktelser, forventninger og krav til atferd.

Retningslinjene gjenspeiler våre kjerneverdier: Omsorg, respekt, integritet, tillit, pålitelighet og bærekraft. Med utgangspunkt i våre felles verdier, skaper vi en inkluderende arbeidsplass som gir oss mulighet til å gjøre det beste for vår organisasjon og for hvert barn.

For å fortsette å utvikle en organisasjonskultur som er basert på vår visjon og våre kjerneverdier forventer vi åpenhet, respekt og integritet i måten vi kommuniserer og samhandler på både innad i UNICEF Norge, og med våre partnere og interessenter stakeholders.

Retningslinjene er gjeldende for UNICEF Norges styremedlemmer, alle ansatte og innleide medarbeidere, og skal sikre at aktiviteter utføres på en forsvarlig måte og etter de standarder som UNICEF Norge setter. I tillegg skal det utøves godt skjønn og omtanke i handling for UNICEF Norge.

Organisasjonens etiske retningslinjer godkjennes av styret i UNICEF Norge. Etiske retningslinjer er utarbeidet av HR. Generalsekretæren er ansvarlig for implementering og overholdelse av etiske retningslinjer.

## 1. Ansvar

---

### 1.1 Medarbeiderens ansvar

Medarbeidere forventes å opptre i henhold til retningslinjenes innhold og verdigrunnlag. Det kreves at alle som opptre på vegne av UNICEF Norge har høye etiske standarder, og følger de regler og lover som er gjeldende for UNICEF Norge og arbeidet man er ansatt for å utføre.

**Hva betyr dette for deg som medarbeider:**

- Gjør deg godt kjent med våre retningslinjer, og andre styrende dokumenter, samt lovgivning som er gjeldende for ditt fag/arbeidsområde.
- Vær bevisst din atferd og pass på at du alltid opptrer innenfor gjeldende lover og regler, og våre etiske krav. Dersom du er i tvil om hvordan du skal te deg eller hva som er riktig å gjøre i en utfordrende situasjon du befinner deg i, still spørsmål og ta opp etiske problemstillinger med din leder.
- Hvis det er forskjell mellom loven og våre etiske retningslinjer, skal du følge den strengeste av disse

## **1.2 Lederens ansvar**

Ledere forventes til å ta eierskap og ta ansvar for å følge våre retningslinjer gjennom ord og handling, samt sørge for at deres ansvarsområde ledes og styres etter våre retningslinjer, styrende dokumenter og gjeldende lovgivning.

### **Hva dette betyr for deg som leder:**

- Gjør retningslinjene kjent blant dine medarbeidere og andre som opptrer på vegne av UNICEF Norge, og vær en sparringspartner ved spørsmål og etiske dilemmaer.
- Vær en rollemodell for etiske retningslinjer gjennom din ledelse.
- Skap et arbeidsmiljø hvor dine medarbeidere føler seg trygge på at de kan ta opp problemstillinger rundt retningslinjene.
- Vær bevisst og konsekvent ved håndhevelse av våre retningslinjer og styrende dokumenter, og hold medarbeidere ansvarlig for egen atferd.

## **1.3 Barns rettigheter**

UNICEF Norges viktigste arbeidsområde er å kjempe for barns rettigheter. Dette skal ha høy prioritet i alt arbeid og være styrende for våre prioriteringer, planlegging og daglig drift.

FNs barnekonvensjon er grunnsteinen i UNICEFs arbeid. Alle som jobber med barn i regi av UNICEF Norge har en plikt til å respektere barns rettigheter i henhold til konvensjonen.

UNICEF Norge har egne retningslinjer for child safeguarding. Retningslinjene har som mål å beskytte hvert enkelt barn, samt å sikre at barn respekteres og trives. Barnets beste skal alltid settes først.

Alle som handler på vegne av UNICEF Norge, skal være kjent med innholdet i retningslinjene for child safeguarding og signere en erklæring om at de alltid vil sette barnets beste over alle andre hensyn, beskytte barn mot alle former for overgrep og gjøre sitt beste for å etterleve bestemmelsene i FN's barnekonvensjon.

## 1.4 Rutiner for varsling om etiske forhold

Som hovedregel skal brudd på etiske retningslinjer tas opp med en overordnet, gjerne din nærmeste leder. Hvis dette ikke er hensiktsmessig, må det tas opp med andre instanser som beskrevet i retningslinjer for varsling.

Den som i god tro henvender seg til overordnet eller til stabsfunksjoner ang etiske forhold vil være beskyttet mot sanksjoner fra UNICEF Norge som følge av denne henvendelse. Det vil bli oppfattet som brudd på de etiske retningslinjene å diskriminere eller trakassere noen for å ha tatt opp etiske forhold med overordnet eller stabsfunksjoner.

## 1.5 Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Vi tolererer ikke brudd på våre retningslinjer eller gjeldende lovgivning. Overtredelse av retningslinjene kan i henhold til relevante lovbestemmelser, forskrifter og personalhåndbok føre til disiplinære reaksjoner, oppsigelse, avskjedigelse og/eller strafferettslig påtale.

Det samme gjelder for ledere som ser bort fra eller tolererer slike brudd, enten de opptrer uaktsomt eller har faktisk kjennskap til forholdet.

# 2. Vårt arbeidsmiljø

---

Vårt arbeidsmiljø skal preges av likeverd, åpenhet og toleranse. Vår atferd skal baseres på respekt for menneskeverdet. Andre kulturer og sedvaner skal respekteres.

I UNICEF Norge aksepterer vi ikke noen form for verbal eller fysisk form for maktmisbruk, trakassering, mobbing eller diskriminering, for eksempel på grunnlag av kjønn, religion, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning som oppfattes å være en atferd som er til hinder i arbeidsutførelse eller som skaper et dårlig arbeidsmiljø.

I UNICEF Norge viser vi respekt for hverandres integritet og verdighet. Handlinger eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlig, ydmykende eller nedverdiggende skal ikke finne sted.

Seksuell trakassering er forbudt. Seksuell trakassering omfatter all uønsket oppmerksomhet av seksuell art både verbalt, fysisk og digitalt.

## 2.1 Medarbeiderskap

UNICEF Norge har fokus på at ansatte og ledere skal jobbe sammen for å oppnå gode resultater. Vi har fokus på å skape et miljø der ansatte føler seg hørt og verdsatt, og hvor innspill og ideer blir tatt hensyn til. Vi ønsker en transparent, åpen og god dialog, med takhøyde for å ta opp utfordringer.

Alle UNICEF Norges ansatte skal være bevisst vårt felles ansvar, både for resultater, arbeidsmiljø og arbeidsplassen som helhet.

Hver og en av oss er en viktig påvirker på vårt felles arbeidsmiljø. Som ansatt har man både ansvar og mulighet for å bidra positivt til en god arbeidshverdag for alle. Vi oppfordrer ansatte til å ta initiativ og melde ifra til leder dersom det er noe i arbeidsmiljøet som ikke er bra, og foreslå gjerne forbedringer dersom det er behov for det.

## **2.2 Lojalitet**

Våre medarbeidere skal være lojale ovenfor beslutninger som er tatt, sine kollegaer og skal etterleve organisasjonens verdier i atferd og virke. Lojalitet innebærer også å arbeide for organisasjonens og barns beste i et langsiktig perspektiv.

## **2.3 Alkohol og narkotika**

UNICEF Norge skal være en rusfri arbeidsplass. Det tolereres ikke at noen er under påvirket tilstand av alkohol eller narkotika når de er på jobb eller representerer UNICEF Norge. (Begrensede mengder alkohol kan bli servert i forbindelse med arrangement og representasjon, men ikke innenfor ordinær arbeidstid.)

# **3. Vår forretningspraksis**

---

## **3.1 Interessekonflikter**

Det skal ikke søkes å oppnå fordeler for seg selv eller andre som er upassende, eller på annen måte kan skade UNICEF Norges omdømme og interesser. Det skal utøves godt skjønn, forsiktighet, omtanke og redelighet i handling for UNICEF Norge.

Det forventes at medarbeidere alltid ivaretar UNICEF Norges interesser når de representerer organisasjonen.

## **3.2. Korrupsjon og gaver**

Det skal aldri tilbys eller mottas ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre upassende fordeler til eller fra noen, herunder offentlige medarbeidere eller våre partnere og leverandører, for å oppnå forretningsmessig begunstigelse. Dette gjelder uavhengig om fordelene tilbys direkte eller gjennom en mellommann.

Gaver eller andre fordeler til forbindelser skal alltid være av svært beskjeden art i tråd med vår virksomhet og skje i samsvar med lokal forretningskikk og mottakerens bestemmelser.

Verdiene på gavene skal være av symbolsk verdi og gis med begrenset hyppighet.

Gaver, betalte reiser eller andre fordeler fra forbindelser kan heller ikke være av slikt omfang eller hyppighet at det kan skape tvil om integritet og uavhengighet hos mottaker, det være seg medarbeidere eller tillitsvalgte i UNICEF Norge.

Private behov skal ikke dekkes gjennom tilbud fra leverandører til organisasjonen som er bedre enn alminnelig og felles tilgjengelige betingelser. Det skal være åpenhet ifm. mottak og overrekkeelse av gaver og andre fordeler.

Gaver mottatt i embetes medfør er ikke å regne som personlige eiendeler, men er UNICEF Norges gaver og skal fordeles til felleskapet.

### **3.3 Habilitet**

Hvis personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak vedkommende har ansvar for, eller andre kan anse dette som sannsynlig, skal saken legges frem for ens leder. Medarbeidere skal informere sin leder om reel og mulig inhabilitet, så som eierinteresser, familieforhold, nært vennskap til forretningsmessige saker og forhold, for deretter å erklære seg inhabil.

Medarbeidere eller styremedlemmer skal unngå å ha personlige interesser, direkte eller indirekte i andre virksomheter hvis dette svekker eller oppleves å svekke lojaliteten til UNICEF Norge. Dette skal ikke være til hinder for at medlemmer i organisasjonen UNICEF Norge skal utøve ordinær styring.

### **3.4 Politiske bidrag**

UNICEF Norge som organisasjon, medarbeidere eller styremedlemmer skal ikke yte økonomiske bidrag til politiske partier på vegne av organisasjonen. Dette forhindrer ikke UNICEF Norge i å støtte politiske synspunkter som fremmer UNICEFs interesser.

### **3.5 Konfidensiell informasjon**

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med sitt arbeid må respekteres og skal ikke brukes til personlig vinning eller deles med eksterne eller uvedkommende.

Informasjon knyttet til prosjekter, konsepter, løsninger, støttespillere og andre forhold av betydning for våre partnere skal ikke gis til utenforstående.

Informasjon, immaterielle rettigheter og innovative ideer er av stor verdi for UNICEF Norge. Slike immaterielle aktiva må ivaretas på en hensiktsmessig måte av medarbeidere og styremedlemmer. Konfidensiell informasjon krever utstrakt aktsomhet og varsomhet i forhold til interne og eksterne interessenter.

## **4. Økonomiske forhold**

---

UNICEF Norge har et stort ansvar for at givernes penger forvaltes i tråd med giverens forventninger. Innsamlede midler skal forvaltes ytterst respektfullt med mål om at mest mulig overføres til formålet. Organisasjonen skal gi en fullstendig, riktig, nøyaktig og forståelig redegjørelse i sine regnskapsrapporter, og i andre dokumenter som sendes offentlige myndigheter, samt i all annen offentlig kommunikasjon. Alle regnskaper skal føres og legges frem i samsvar med gjeldende lovgivning, forskrifter og god praksis.

Alle aktiviteter som medfører økonomiske konsekvenser skal være forsvarlig dokumentert, og transaksjoner skal ikke forsettlig klassifiseres feil, enten det gjelder føring på konto, avdeling eller regnskapsperiode.

Regnskapene skal gi et riktig uttrykk for UNICEF Norges eiendeler, forpliktelser, inntekter og utgifter.

## 5. Miljø

---

UNICEF Norge har som mål å ikke skade mennesker og miljø gjennom sitt virke. Reduksjon av utslipp og beskyttelse av det indre og ytre miljø skal minimum være i tråd med samfunnets krav og forutsetninger. Vi skal søke å benytte miljøvennlige produkter og løsninger i alle sammenhenger der dette er praktisk og økonomisk mulig. Vi skal søke å redusere utslipp ved reiser til det minimum ved å unngå unødvendige reiser og søke å bruke de mest miljøvennlige alternativene.

UNICEF Norge skal preges av et kontinuerlig arbeid for å bedre helse, miljø og sikkerhet innad i organisasjonen og for sine omgivelser.

## 6. Kommunikasjon

---

Vår kommunikasjon skal være åpen, korrekt og til å stole på og opprettholde UNICEFs høye profesjonelle standard. Alle som gjennom sitt arbeid for UNICEF Norge arbeider med informasjon eller formidler informasjon, er ansvarlig for imøtekomme denne standarden. Kommunikasjon med media skal gå via vår kommunikasjonsavdeling og i tråd med vår Mediehåndbok som viser til strenge rutiner på hvordan vi forholder oss til media. Kommunikasjon om UNICEF og UNICEF Norge skal være riktig og konsekvent, og bare personer som har myndighet til dette kan utale seg til media.

Privat bruk av sosiale medier skal overholde taushetsplikten og skal utøves på en slik måte at UNICEF Norges omdømme og forretningsinteresser ikke blir skadet. Alle ansatte er pliktig til å være kjent med og følge retningslinjene og rutinene beskrevet i Mediehåndboken. Øvrig kommunikasjon med givere og andre interessenter skal også være i henhold til UNICEF Norges etiske retningslinjer og følge de etablerte rådene fra Innsamlingskontrollen og Adferdsnormen.

