ACT Alliance

UPPFÖRANDEKOD

För förebyggande av sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp, bedrägeri och korruption samt maktmissbruk

För all personal i ACT-anslutna organisationer och ACT:s sekretariat

den 5 februari 2011

Detta dokument har godkänts av ACT Alliance Governing Board den 5 februari 2011. Det är en reviderad version av dokumentet ”ACT Code of Conduct on Sexual Exploitation, Abuse of Power and Corruption” som ursprungligen godkändes av ACT International Executive Committee den 10 december 2002.

1. Inledning

Medlemmar av ACT-alliansen och ACT:s sekretariat (nedan ACT) har en gemensam ambition att förhindra sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp, bedrägeri och korruption samt maktmissbruk. ACT:s medlemsorganisationer och deras partner stöder eller genomför humanitära program och utvecklingsprogram i över 140 länder runtom i världen.

Personal vid ACT:s medlemsorganisationer lokalt, nationellt och internationellt, liksom personal vid ACT:s sekretariat är personligen och gemensamt ansvariga för att upprätthålla och främja högsta möjliga etiska och professionella standard i sitt arbete.

Ledningen för varje medlemsorganisation inom ACT och ACT:s sekretariat har ett ansvar för att se till att all personal känner till denna uppförandekod, att de förstår vad den konkret innebär för deras uppförande och hur den ska tillämpas inom just deras uppdrag. Spridningen av denna uppförandekod har stöd i två styrdokument för ACT, nämligen ”ACT Alliance Guidelines for the Prevention of Sexual Exploitation and Abuse” (reviderad 2011)[1] och ”ACT Alliance Guidelines for Complaints Handling and Investigations” (2010).

I bilaga 1 definieras de nyckelbegrepp som använd i detta policydokument.

2. Syfte

Det huvudsakliga syftet med ACT:s uppförandekod är att främja ett större ansvarstagande bland och mellan alliansens medlemmar och de människor och samfund som vi arbetar med inom våra humanitära program och utvecklingsprogram. Den ska skydda personalen och varje kvinna, man, flicka och pojke som vi arbetar med från övergrepp av individer eller grupper inom våra medlemsorganisationer. Uppförandekoden ska vara en guide som ska hjälpa ACT:s personal att fatta etiska beslut i sitt yrkesliv och ibland även inom det privata livet.

3. Räckvidd

ACT:s uppförandekod gäller för all personal inom ACT:s medlemsorganisationer, lokalt, nationellt och internationellt, och för personal vid ACT:s sekretariat. Den gäller också för tillfällig personal, t.ex. konsulter och volontärer, som arbetar inom ACT-medlemmarnas utvecklingsprogram och humanitära program. Nedan används termen personal för all fast anställd och tillfällig ACT-personal.

Alla ACT-medlemmar uppmanas att främja andan och principerna i ACT:s uppförandekod bland sina partnerorganisationer.

Uppförandekoden ska undertecknas av all ACT-personal.[2] All personal ansvarar för att se till att uppförandekoden följs.

---

[1] Detta dokument är en reviderad version av ACT Internationals ”Guidelines for compliance and complaints mechanisms - code of conduct on sexual exploitation, abuse of power and corruption for staff members of the ACT International alliance”, december 2008.

[2] Vissa av ACT:s medlemsorganisationer har omfattande uppförandekoder som överensstämmer med principerna i ACT:s uppförandekod och i vissa fall går utöver de åtaganden som anges i detta dokument. I sådana fall uppmanas ACT-medlemmen att visa sin uppförandekod för ACT:s sekretariat så att man gemensamt kan diskutera och enas om vilket av dokumenten som ska undertecknas av organisationens personal. ACT inser att mycket tid och energi har använts till att utveckla varje enskilds organisations uppförandekod och ser det som angeläget att bekräfta denna värdefulla organisatoriska lärprocess.

4. ACT-alliansens uppförandekod

I ACT-alliansens uppförandekod beskrivs huvuddragen i det ansvar som all ACT-personal har att respektera människors välbefinnande och rättigheter i samband med humanitärt och utvecklingsrelaterat arbete. Koden är utformad för att hjälpa personalen att förstå de skyldigheter de har i fråga om uppförande och för att förhindra sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp, alla former av trakasserier, bedrägeri och korruption, överträdelser av säkerhetsföreskrifter samt oetiska affärsmetoder.

Därför ska all ACT-personal alltid följa dessa regler:

- Respektera och arbeta för de grundläggande mänskliga rättigheterna[3] utan diskriminering.

- Behandla alla grupper som vi samarbetar med (inbegripet krisdrabbade befolkningsgrupper, internflyktingar och flyktingar) rättvist och med respekt, artighet, värdighet och i enlighet med internationella lagar och standarder.[4]

- Stöd tillämpningen av ACT:s uppförandekod genom att bidra till att skapa och upprätthålla en miljö som förebygger sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp, maktmissbruk och korruption.

- Anmäl omedelbart[5] till din närmaste chef och/eller ledningen för din ACT-medlemsorganisation om du får kännedom om, hyser oro för eller skäligen misstänker överträdelse av uppförandekoden (eller anmäl enligt de förfaranden som fastställts genom organisationens anmälningsmekanismer). Chefen eller ledningen förväntas snabbt vidta undersökande åtgärder.

- Att underlåta att anmäla eller medvetet undanhålla information om rapporterade, misstänkta eller skäligen misstänkta överträdelser av uppförandekoden är grund för disciplinära åtgärder.

- Du är skyddad av ACT:s åtagande att skapa en trygg miljö där du kan ge uttryck för dina farhågor utan att frukta repressalier eller orättvis behandling, som uttrycks i ”ACT Complaints Policy and Disciplinary Procedures” 2010.

- Upprätthåll högsta standard i fråga om redovisningsskyldighet,[6] effektivitet, kompetens, integritet och öppenhet vid tillhandahållandet av varor och tjänster inom ramen för arbetets utförande.

- Samarbeta på begäran i alla undersökningar av påstådda överträdelser av denna uppförandekod.

[3] I enlighet med exempelvis FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948, se: http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml

[4] Med standard avses exempelvis Code of Conduct for The International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief (http://www.ifrc.org/en/publications-and-reports/code-of-conduct/) och Sphere Standards i 2011 års version (http://www.sphereproject.org/).

[5] I ”ACT Complaints Policy” beskrivs ACT:s policy för anmälningar som syftar till att skapa en trygg miljö där de berörda kan uttrycka sin oro utan att frukta repressalier eller orättvis behandling.

[6] Detta innefattar professionellt uppförande med korrekta och öppna organisationsförfaranden i relation till finanser, styrning och ledning, samt följande av internationella standarder som de som anges i fotnot 4 ovan.

4.1 Sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp[7]

Sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp är en form av könsrelaterat våld. ACT bekräftar att sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp kan förekomma i alla miljöer oavsett utveckling och humanitär situation. I en humanitär kris är dock den drabbade befolkningen beroende av de humanitära organisationerna för sina grundläggande behov, vilket gör att all ACT-personal har ett utökat etiskt ansvar och en ansvarsplikt.

För att i alla situationer skydda ACT:s intressenter ska ACT:s personal både inom och utom tjänsten följa dessa regler:

- Personal som är verksam med utvecklingsarbete och humanitärt arbete och som gör sig skyldiga till sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp begår ett grovt tjänstefel som utgör grund för uppsägning.[8]

- Inled aldrig sexuella aktiviteter med barn (personer som inte fyllt 18), oavsett vilka lokala regler som gäller för civil eller sexuell myndighetsålder. Sexuella aktiviteter med barn är förbjudet inom ACT-alliansen. Misstag i fråga om barnets ålder godtas inte som försvar.

- Du får aldrig godta, begära eller delta i ”köp” av eller vinning av sexuella tjänster. Detta gäller all ACT-personal under såväl arbetstid som fritid.

- Utnyttja aldrig sårbarheten hos en målgrupp i samband med utvecklingsarbete och humanitärt arbete, särskilt kvinnor och barn, och låt aldrig någon person hamna i en kompromitterande situation.

- Allt utbyte av pengar, anställning, varor eller tjänster mot sex, inbegripet sexuella fördelar eller andra former av förödmjukade, nedvärderande eller exploaterande beteende är förbjudet. Detta innefattar utbyte av stöd som är avsett för mottagarna.

- Utnyttja aldrig din ställning för att undanhålla utvecklingsstöd eller humanitärt stöd, eller ge någon förmåner i syfte att erhålla sexuella tjänster, gåvor, betalning av något slag eller fördelar.

- Eftersom personer i krissituationer är extra sårbara är det förbjudet för personal att inlåta sig i sexuella förhållanden med personer i krisdrabbade befolkningsgrupper, då denna typ av förhållanden grundas på en inneboende ojämlik maktdynamik och undergräver det humanitära arbetets trovärdighet och integritet.

- När du arbetar med barn, undvik handlingar och beteende som kan utgöra dålig praxis och handla aldrig på ett sätt som kan utsätta ett barn för risk för övergrepp.

- I länder där ACT-medlemmar bedriver långvarigt utvecklingsarbete uppmanas anställda som inleder ett långvarigt sexuellt förhållande med en person i det samfund som får stöd av ett ACT-program, och/eller med en annan anställd, att informera sin närmaste chef om detta förhållande för att förbygga att detta upplevs som en intressekonflikt.

[7] Se ”ACT Guidelines on the prevention of SEA 2008”, reviderad 2010. För verktyg och resurser för att förhindra sexuellt utnyttjande och övergrepp, se även http://www.un.org/en/pseataskforce/tools_response.shtml

[8] I länder där det finns lagstadgade krav på polisanmälan av övergrepp mot barn eller sexuella övergrepp ska ACT-medlemmens ledning överväga om, hur och när de nationella myndigheterna ska informeras. Den överlevandes åsikt ska inhämtas, eftersom personer som rapporterar övergrepp kan vara utsatta för risker från polisiärt håll i vissa länder.

ACT förespråkar att ett genusperspektiv läggs in i alla insatser för att på ett effektivt sätt förebygga och reagera på sexuella övergrepp och sexuellt utnyttjande.

4.2 Trakasserier

ACT:s personal får aldrig medverka till någon form av trakasserier eftersom detta leder till fysisk, sexuell eller psykologisk skada eller lidande för individer, särskilt kvinnor och barn. ACT tolererar ingen form av övergrepp på arbetsplatsen, som trakasserier (inbegripet sexuella, genusrelaterade och rasistiska trakasserier), mobbning och diskriminering, dvs. ovälkomna kommentarer eller beteende som är stötande, nedvärderande, förödmjukande, nedsättande, eller annat olämpligt beteende som inte respekterar individens värde.

Därför ska all ACT-personal följa dessa regler:

- Behandla alla med värdighet och respekt på arbetsplatsen. Tala artigt och vänligt, lyssna noga och tänk på andras välbefinnande.[9]

- Medverka aldrig till någon form av trakasserier eftersom detta leder till fysisk, sexuell eller psykologisk skada eller lidande för individer, särskilt kvinnor, barn och personer med funktionsnedsättning.

- Bete dig aldrig, medvetet eller omedvetet, på ett sätt som gör att motparten känner sig förföljd, sårbar och maktlös.

- Lär dig förstå vad trakasserier innebär och att känna igen tidiga tecken på sexuella, genusrelaterade och rasistiska trakasserier (bland annat), och vidta snabbt åtgärder för att förhindra och lösa problemet.

- Lär dig förstå vad mobbning innebär, stöd personal som är utsatt för det, utveckla strategier för att minska och stoppa mobbning och vidta de disciplinåtgärder som krävs gentemot personer som ägnar sig åt trakasserier och mobbning.

- Våldsamt, trakasserande eller diskriminerande beteende av något slag riktat mot en annan person på arbetsplatsen eller i det samfund som ACT arbetar med är oacceptabelt och ska inte tolereras.

4.3 Bedrägeri och korruption

ACT:s strategi mot bedrägeri och korruption innefattar nolltolerans, vilket uttrycks i 2009 års ”Anti-Fraud and Corruption Policy” (se bilaga 1 för definitioner). ACT:s personal får aldrig utnyttja sin ställning för egen vinning när de arbetar med samfund, partner eller andra ACT-intressenter. Därför ska all ACT-personal följa dessa regler:

- Arbeta för en kultur med ärlighet och öppenhet hos ACT:s personal och ledning.

- Var öppen med alla finansiella transaktioner som gäller arbetet.

- Du får aldrig stjäla, missbruka eller tillskansa dig medel eller egendomar, och du ska se till att ekonomiska och andra resurser endast används till det de är avsedda för. Detta gäller även för alla andra inkomster som genereras, som exempelvis räntor på medlen.

[9] Detta inkluderar de samfund som ACT samarbetar med.

- Inlåt dig aldrig i transaktioner som inte följer armslängdsprincipen[10], förfalskning av dokument eller checker, penningtvätt, tagande av provision och påverkan av upphandlingar för olaga vinning och stöld.

- Bidra till en arbetsmiljö där samfund och personal tryggt och med förtroende kan ta upp och rapportera alla allvarliga farhågor beträffande misstänkt bedrägeri och korruption.

- Ge aldrig medvetet stöd till individer eller enheter som är inblandade i olaglig verksamhet.

- Du får aldrig medvetet förstöra, förfalska, ändra eller undanhålla bevismaterial i en undersökning eller göra falska uttalanden till undersökare för att påverka eller hindra undersökningar av påståenden om korruption, bedrägeri, tvång eller hemliga uppgörelser.

- Alla affärstransaktioner ska genomföras i enlighet med internationellt godtagna metoder och förfaranden och upprätthålla högsta standard i fråga om redovisbarhet och öppenhet i samband med finanser, förvaltning och ledning när så är relevant.

4.4 Oetiska affärsmetoder

ACT är en allians mellan kyrkor och kyrkorelaterade organisationer och eftersträvar moraliska och etiska affärsmetoder. Därför ska all ACT-personal följa dessa regler:

- Använd alltid öppna, redovisbara och ärliga metoder när du tar emot kontantdonationer från allmänheten som är öronmärkta för humanitära och utvecklingsrelaterade ändamål.

- Du får aldrig erbjuda eller ta emot en muta i form av pengar, varor eller tjänster för att säkra ett tjänstekontrakt när du förhandlar med leverantörer inom utvecklingsarbete och humanitärt arbete.

- Delta aldrig i aktiviteter som genererar personlig, organisationsrelaterad eller gemensam vinning, som exempelvis köp eller försäljning om aktiviteten kan påverka eller synas påverka ACT:s trovärdighet eller integritet.

- Ta aldrig del av extra förmåner som provisioner, specialpriser eller rabatter för egen eller organisationens vinning.

- Anmäl alltid kända eller potentiella intressekonflikter till din arbetsgivare (t.ex. personliga relationer till tjänste- eller varuleverantörer till ACT-program osv.).

- Ta aldrig emot gåvor eller förmåner som kan påverka resultatet av personalens funktion eller uppgifter. Gåvor kan bland annat vara tjänster, resor, underhållning, materiella ting m.m. Med respekt för nationella och lokala traditioner och konventionell gästfrihet kan mindre gåvor som pennor, almanackor, bordskalendrar osv. godtas.

- Utnyttja aldrig olaglig arbetskraft, barnarbete eller tvångsarbete inom något arbetsområde.

- Betala alltid obligatorisk statlig skatt och följ den nationella handelslagstiftningen och internationella normer.

- Sträva alltid efter att upprätthålla högsta möjliga arbetsmiljöstandard i allt programarbete.

[10] Armslängdsprincipen innebär att parterna i en transaktion är oberoende av och jämställda med varandra. En sådan transaktion kallas på engelska för en ”arm's-length transaction”.

- Se om möjligt till att de varor som köps in produceras och levereras under förhållanden som inte inbegriper utnyttjande och exploatering av människor och är så miljövänliga som möjligt.

- Produkter och förnödenheter som är konstaterat osäkra får aldrig användas eller distribueras i samband med utvecklingsarbete och humanitärt arbete.

4.5 Överträdelse av säkerhetsföreskrifter

ACT prioriterar säkerhet och trygghet för all personal och alla samarbetspartner, och strävar efter att göra allt som rimligen är möjligt för att se till att personalen kan utföra sitt arbete i säkerhet. Både organisationen och individen har ett ansvar för säkerheten, och all ACT-personal ska därför följa följande regler:

- Följ ACT:s säkerhetsprinciper och riktlinjer[11] eller den egna organisationens säkerhetspolicy och säkerhetsförfaranden.[12]

- Du får aldrig inneha eller använda vapen eller ammunition när du är i tjänst.[13]

- Kör aldrig ett fordon i tjänsten om du är påverkad av alkohol eller droger och följ alkohol- och narkotikalagstiftningen i det land där du arbetar.

5. Klagomål och disciplinförfaranden

Överträdelser av denna uppförandekod tolereras inte och kan, i enlighet med relevant lagstiftning, leda till interna disciplinära åtgärder, avsked och i vissa fall till lagföring.

Varje medlem av ACT-alliansen har ansvar för att hantera och svara på varje anmälan om tjänstefel som de får in från intressenterna angående sina anställda, enligt sin organisationspolicy och därmed sammanhängande disciplinära åtgärder. Ledningen i ACT:s medlemsorganisationer och ACT:s sekretariat ska inrätta fungerande system för utredning, registrering och hantering av tjänstefel. Det ska inom varje organisation finnas en mekanism för snabb utredning av klagomål, under diskretion och sekretess och med skydd för alla inblandade individers rättigheter. Överträdelser av uppförandekoden ska rapporterats omedelbart till ledningen och i enlighet med medlemsorganisationens eller ACT-sekretariatets[14] förfaranden för hantering av klagomål.

Den som vill anmäla att någon i ACT:s personal har överträtt uppförandekoden ska lämna sin anmälan till närmaste chef (eller till en angiven kontaktperson för klagomål) så snart som möjligt efter det att han eller hon fått kännedom om överträdelsen.

En ACT-anställd som medvetet kommer med falska anklagelser mot en annan ACT-anställd om brott mot uppförandekoden kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder som arbetsgivaren beslutar om.

[11] För närmare riktlinjer, se ”Security Handbook” och tillägget ”Principles of ACT Safety and Security”.
[12] Den policy som ger personalen det högsta skyddet ska följas.
[13] I undantagsfall kan ACT-medlemmar kontraktera externa säkerhetstjänster med beväpnad personal, om osäkerheten är mycket hög. Reguljära ACT-vakter med enskilda ACT-kontrakt förväntas dock vara obeväpnad ACT-personal.
[14] För mer information om klagomål som kan tas upp av ACT:s sekretariat och ACT:s styrelse, se ”ACT Complaints Policy and Disciplinary Procedures” 2010. För information om hur man inrättar en mekanism för klagomål, se ”ACT Guidelines on Complaints Handing and Investigations” 2010. Se: http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/complaints-mechanism

6. Undertecknande

Undertecknad (ACT-anställd) har läst och förstått och godkänner innehållet i detta dokument, ACT-alliansens uppförandekod, som regelbundet ses över och revideras. Undertecknad godtar konsekvenserna vid överträdelse av någon av ovanstående bestämmelser enligt uppförandekoden.

Namn:..... Organisation:.....
Befattning:..... Personnr:.....

Signatur:.....

Datum: Ort:

Bilaga 1 Nyckelord och definitioner

Bedrägeri är att avsiktligt förvränga, manipulera och snedvrida sanningen eller bryta förtroenden i samband med en organisations finansiella, materiella och humana resurser, tillgångar, tjänster och/eller transaktioner, oftast för egen vinning eller fördel. Bedrägeri är brottsligt vilseledande eller utnyttjande av falska uppgifter för att skaffa orättmätig vinning.

Diskriminering: Diskriminering innebär uteslutande, särbehandling eller åtgärder mot en individ på grundval av dennes sociala status, ras, etnicitet, hudfärg, religion, kön, sexuella läggning, ålder, civilstånd, nationella ursprung, politiska åsikt eller funktionsnedsättning.

Föremål för klagomålet: Den person som påstås ha begått överträdelsen enligt klagomålet (BSO/HAP).

Genusrelaterat våld: ”Varje våldshandling som begås mot en persons vilja och som har en negativ inverkan på personens fysiska eller psykiska hälsa, utveckling och identitet och som har sin grund i den ojämlika könsmaktordningen mellan män och kvinnor, mellan män och mellan kvinnor. Det genusrelaterade våldet är inte begränsat till kvinnor och flickor, men det är de som huvudsakligen utsätts för det i alla kulturer. Våldet kan vara fysiskt, sexuellt, psykologiskt, ekonomiskt eller sociokulturellt.”[15] Genusrelaterat våld kan ta sig många former: våld inom familjen, misshandel, våldtäkt inom och utom äktenskapet, kvinnlig könsstympning, tortyr, trafficking, påtvingad prostitution, hemgiftsrelaterat våld, tvångsäktenskap och i vissa fall våld som utövas eller sanktioneras av staten.

Klaganden: Den som klagar, inbegripet den som säger sig vara utsatt för sexuellt utnyttjande och övergrepp eller en annan person som fått kännedom om överträdelserna.

Korruption är att ”erbjuda, ge, begära eller ta emot ett incitament eller en belöning som på ett otillbörligt sätt kan påverka en annan persons handlingar”.

Maktmissbruk: Maktmissbruk omfattar allt otillbörligt beteende (fysiskt, psykiskt, sexuellt eller känslomässigt) som utövas av en person i makt- och förtroendeställning gentemot någon som är i beroendeställning och/eller sårbar.

Minderårig: En person som inte fyllt 18 år (barn enligt definitionen i Konventionen om barns rättigheter

[15] Ward, Jeanne. (2002). If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.

CRC).

Mobbning är aggression som tar sig psykiska och känslomässiga uttryck snarare än fysiska. Begreppet används för att beskriva ett återkommande mönster av negativt ofredande beteende mot en eller flera personer och kan omfatta allmän kritik och nedsättande kommentarer, vägran att värdesätta och bekräfta, underminering, förtal och flera andra beteenden.[16]

Sexuella trakasserier: Sexuella trakasserier är ovälkomna sexuella närmanden, kommentarer, uttryckliga eller underförstådda sexuella inviter, beröringar, skämt, gester eller annan kommunikation eller annat beteende av sexuell natur, i verbal, skriftlig eller visuell form, som en person utför mot en annan inom ramen för arbetet. Sexuella trakasserier kan vara riktade mot personer av samma eller motsatt kön och inbegriper även trakasserier baserade på personens sexuella läggning. Sexuella trakasserier kan komma från en eller fler individer, anställda eller stödmottagare, oavsett arbetsrelation.

Sexuella övergrepp: Sexuella övergrepp är faktiska, eller hot om, fysiska sexuella handlingar, inbegripet sexuell beröring, med våld, med tvång eller med utnyttjande av en persons underlägsna ställning.

Sexuellt utnyttjande: Sexuellt utnyttjande är varje faktiskt eller försök till missbruk av någons sårbarhet, beroendeställning eller förtroende för sexuella ändamål, inbegripet, men inte uteslutande, ekonomisk, sexuell eller politisk vinning av sexuellt utnyttjande av en annan person (UN SG Bulletin, 9 oktober 2003). I dessa situationer känner det potentiella offret att hon eller han inte har något annat val än att foga sig. Detta är inte medgivande och det är utnyttjande. Några exempel på detta kan vara följande:

– Humanitär- eller utvecklingspersonal som begär (eller tar emot) sex i utbyte mot materiellt stöd, tjänster eller privilegier.

– Lärare som kräver (eller tar emot) sex i utbyte mot betyg eller antagande till kurser.

– Flyktingledare som begär (eller tar emot) sex i utbyte mot tjänster eller privilegier.

– Säkerhetsarbetare som kräver (eller tar emot) sex i utbyte mot säker passering.

– Chaufförer som begär (eller tar emot) sex för att låta en kvinna åka med i fordonet.

Utnyttjande är att använda sin ställning, sitt inflytande eller sin kontroll över tillgångar för att pressa, tvinga eller manipulera någon att göra något mot sin vilja eller ovetande, genom att hota med negativa konsekvenser som undanhållande av projektstöd, att inte godkänna en anställds ansökan om arbetsstöd, hot om att göra falska påståenden om en anställd offentligt, osv.

Skydd: Att se till att individens grundläggande mänskliga rättigheter, välstånd och fysiska säkerhet erkänns och skyddas i enlighet med internationella normer.

Trakasserier: Trakasserier innebär varje oönskad verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende som är kränkande, nedsättande, förödmjukande och/eller nedvärderande eller annat olämpligt beteende som inte respekterar individens värdighet. Trakasserier kan komma från eller begås av vem som helst i samhället, som arbetskollegor, partner, arbetsgivare, försäljare eller andra individer som besöker eller gör affärer med en byrå (se definitionen av sexuella trakasserier nedan).

[16] Definitionen anpassad efter http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm – den brittiska officiella webbplatsen mot mobbning på arbetsplatsen.

Våld på arbetsplatsen: Varje händelse där en person utsätts för övergrepp, hot eller misshandel under arbetsrelaterade omständigheter. Förövaren kan vara kunder eller medarbetare på varje nivå inom organisationen. Denna definition omfattar alla former av trakasserier, mobbning, hot, fysiska hot/misshandel, rån och annat påträngande beteende (ILO).

Överlevande eller offer – den person som utsatts för sexuella övergrepp eller utnyttjande. Termen ”överlevande” implicerar styrka, motståndskraft och förmåga att överleva (BSO/HAP).