

Etiske retningslinjer for CISU – Civilsamfund i Udvikling

Vedtaget af Projekttrådgivningens Styregruppen 24. marts 2010

(Teksten er opdateret med nyt navn for foreningen og bestyrelsen fra 2012)

Nedenstående etiske retningslinjer gælder for CISUs ansatte samt for medlemmer af Bestyrelsen og Bevillingsudvalget.

1. Reelle og potentielle interessekonflikter.

Vi vil undgå enhver konflikt mellem vores egne og CISUs interesser, som kan påvirke – eller give indtryk af at påvirke – den upartiske udførelse af arbejdsopgaverne. Private interesser omfatter enhver fordel, som tilgodeser os selv, vores familie, venner, forretningsforbindelser eller organisationer, vi er tilknyttet.

CISU støtter, at medarbejderne er aktive i såvel foreninger som andre dele af samfundslivet. Det er den ansattes forpligtelse at informere sekretariatslederen om såvel frivilligt engagement som professionelle forhold, som kan give anledning til interessekonflikter, hvorefter leder og medarbejder aftaler, hvordan forholdet skal håndteres.

Tilsvarende påhviler det medlemmerne af Bevillingsudvalget og bestyrelsen at informere hinanden om reelle eller potentielle interessekonflikter, og at de erklærer sig inhabile i diskussioner og beslutninger, hvor der kan opstå berettiget tvivl om deres upartiskhed. For bevillingsudvalgets vedkommende afgøres evt. tvivlsspørgsmål af bestyrelsen.

2. Misbrug af position eller ressourcer

Vi vil ikke fremme vores personlige interesser over for nogen enkeltperson, virksomhed eller organisation ved at bruge vores position i CISU til at påvirke dem eller tilbyde dem fordele. Tilsvarende vil vi ikke uden tilladelse bruge CISUs ressourcer, lokaler eller udstyr til personlige formål.

3. Gaver og bestikkelse

Vi vil hverken direkte eller indirekte give, formidle eller modtage gaver eller andre fordele, som kan påvirke vores upartiskhed eller udførelsen af vores opgaver. Dette omfatter ikke mindre ting som fx måltider og almindelige gaver i forbindelse med fødselsdage og jubilæer.

Gaver og erkendtligheder, vi som ansatte modtager i forbindelse med udførelsen af vores lønnede arbejde for CISU (fx vin i forbindelse med foredrag), tilhører arbejdspladsen og tilgår den samlede medarbejdergruppe.

4. Åbenhed og fortrolighed

Vi tilstræber den størst mulige åbenhed og gennemsikuelighed i forhold til vores medlemsorganisationer, donorer, samarbejdspartnere, presse og offentlighed. Åbenheden skal praktiseres i respekt for vores tavshedspligt i forhold til personlige forhold, privatlivets fred og personlige eller følsomme oplysninger om medlemsforeningerne eller deres partnerorganisation, som er kommet frem gennem rådgivninger, kurser osv. Reglerne for åbenhed og tavshedspligt er beskrevet i CISUs juridiske retningslinjer.

5. Godt samarbejde og omgangsform

Vi vil fremme gode samarbejdsrelationer og en anerkendende og konstruktiv omgangsform. Det gælder både blandt kollegerne indbyrdes, mellem politisk/administrativ ledelse og medarbejderne, i de politiske organer samt i forhold til medlemmer, samarbejdspartnere, presse og øvrige omverden.

6. Ikke-diskrimination

I vores arbejde og som organisation udøver vi ingen form for diskrimination i forhold til køn, race, etnisk oprindelse, religion, kultur, alder, uddannelse, social status eller nationalitet.

7. I forbindelse med rejser i udlandet

Ved tjenstlige rejser i udlandet forpligter vi os til at leve op til de etiske og professionelle idealer og standarder, vi forsøger at fremme hos vores medlemmer og i deres partnerorganisationer i Syd. Vi følger landets love, og vi afholder os fra at købe nogen form for seksuelle ydelser, samt fra at give bestikkelse eller lovstridige betalinger til myndigheder, virksomheder, samarbejdspartnere osv. Det skal dog understreges, at vi ikke må gå på kompromis med vores egen sikkerhed i forbindelse med fx afpresning eller trusler. Sådanne tilfælde skal straks rapporteres til CISUs ledelse.

8. Indberetning af kritisable forhold

Hvis vi bliver bekendt med (eller får begrundet mistanke om) kritisable forhold eller korrupsion i vores egen organisation eller hos vores medlemsorganisationer eller deres partnere, er vi forpligtet til at videregive denne information til CISUs ledelse. Ledelsen har pligt til at tage tilstrækkelige og effektive skridt til at følge op på en sådan indberetning. Ledelsen har desuden pligt til at sikre den pågældende 'whistle blower' fuld anonymitet, hvis den pågældende ønsker det.