Branschorganisationen för tryggt givande

Uppförandekod Giva Sverige

Detta styrande dokument är antaget av Giva Sveriges styrelse 10 december 2015. Senast genomgången 12 februari 2024.

Varför en uppförandekod?

Giva Sveriges uppförandekod är en vägledning och ett ramverk för våra medarbetare, styrelsemedlemmar och förtroendevalda som förklarar hur man i det vardagliga arbetet förväntas uppträda och agera i enlighet med Giva Sveriges uppdrag och värderingar. Uppförandekoden ska prägla allt vårt arbete, såväl internt som externt. En uppförandekod kan aldrig fullt ut reglera hur varje situation bör hanteras. Den är därför beroende av varje medarbetares och förtroendevalds goda omdöme och sunt förnuft. Uppförandekoden ska signeras av medarbetare.

Vår vision

Ett livskraftigt civilsamhälle som har en självklar roll och ges goda förutsättningar att verka för sina ändamål.

Vårt uppdrag

Genom att förbättra förutsättningarna för privat finansiering genom gåvor, bidrag och samarbeten ska Giva Sverige bidra till människors möjlighet att engagera sig. Giva Sverige verkar för etisk, transparent och professionell styrning av ideella organisationer. Vår målsättning är ett tryggt givande.

Våra värdeord

Giva Sveriges verksamhet såväl som vårt förhållande till våra medlemmar ska präglas av följande ord:

- Innovativ
- Möjliggörande
- Kunskapsbaserad
- Lyssnande
- Förtroendeskapande

Branschorganisationen för tryggt givande

För vem?

Uppförandekoden gäller samtliga Giva Sveriges medarbetare oavsett anställningsform, inklusive uppdragstagare som exempelvis konsulter. Uppförandekoden gäller även styrelsemedlemmar och andra förtroendevalda inom Giva Sverige samt eventuella volontärer. Leverantörer ska informeras om uppförandekoden.

Vårt förhållande till Giva Sveriges medlemmar

Giva Sverige är en medlemsorganisation och medlemmarnas intressen – både på kort och lång sikt - ska alltid vara vägledande vid såväl beslutsfattande som planering och genomförande av verksamhet.

När vi fattar beslut ska vi alltid kunna förklara hur vi i det aktuella beslutet sett till medlemmarnas bästa.

Vi ska ta oss tid att förstå medlemmarnas situation och önskemål och agera konsekvent med respekt och förståelse.

Grundläggande principer för allt vårt arbete

Vi följer lagar och regler och strävar efter en arbetsmiljö fri från diskriminering, våld och kränkning.

Vi respekterar och välkomnar mångfald och verkar för en arbetsplats där olikheterna fritt får komma till uttryck.

Vi accepterar inga jävsituationer som kan påverka våra ställningstaganden, vårt agerande eller våra strategier.

Vi handskas med våra resurser på ett så effektivt sätt som möjligt för att kunna maximera resultatet av vårt arbete och därmed medlemsnyttan.

Vi använder inte våra befattningar, Giva Sveriges namn, resurser eller ställningstaganden för egen vinnings skull eller för andra intressen än Giva Sveriges egna.

Vi anser att varje misstänkt fall av brott mot lag och oegentligheter ska rapporteras, undersökas och vid behov skyndsamt åtgärdas.

Grundläggande frågeställningar vid beslutsfattande

För att alltid fatta bästa möjliga beslut ställer vi oss följande frågor när vi ska fatta beslut:

- Föregår jag med gott exempel?
- Kan beslutet redovisas öppet?

Antagen av styrelsen 10 december 2015. Senast genomgången 12 februari 2024.

- Har jag övervägt hur våra medlemmars intressen påverkas genom mitt handlande?
- Står jag inför ett beslut som kan påverka Giva Sveriges och branschens rykte?
- Har jag sökt tillräckligt mycket vägledning och råd?

Uppträdande

Som representanter för Giva Sverige agerar vi alltid på ett ansvarsfullt och professionellt sätt. Vårt uppträdande präglas av öppenhet, ärlighet, respekt, lyhördhet och viljan att förstå andras perspektiv.

Var och en har respekt för alla människors person, yrkesroll och kompetens och förstår att vårt eget uppträdande påverkar bilden av Giva Sverige och den bransch vi representerar.

Var och en visar lojalitet mot uppdraget och förstår och lever upp till Giva Sveriges värderingar, mål och strategier. Var och en ser till att arbeta enligt fastställda planer och strävar alltid efter att skapa maximal nytta med de resurser vi har till vårt förfogande.

Vi accepterar inte någon form av diskriminering på grund av exempelvis etniskt ursprung, nationalitet, religion, sexuell läggning, kön eller ålder. Vi kan inte heller ha medarbetare eller förtroendevalda som öppet uttrycker åsikter som strider mot dessa principer.

Det är inte tillåtet att ta emot gåvor eller låta sig bjudas på någonting vars värde skulle kunna väcka misstanke om att syftet är att främja tredje parts intresse, t ex en leverantör.

Tystnadsplikt och känslig information

Det är inte tillåtet att för egen eller annans vinning utnyttja känslig information du fått i tjänsten. Det är inte heller tillåtet att utnyttja information som inte formellt är att betrakta som konfidentiell, eller kompetens som du har fått som ett direkt resultat av din tjänst, på ett sätt som kan upplevas som oetiskt.

Information som våra medlemmar – eller representanter för våra medlemmar - ger oss ska alltid behandlas med största respekt och aldrig föras vidare utan deras tillåtelse.

Datum:_____

Underskrift: _____

Namnförtydligande:_____

Antagen av styrelsen 10 december 2015. Senast genomgången 12 februari 2024.