

Etiske retningslinjer

Vedtatt 09.03.2018



ADOPSJONSFORUM



InorAdopt



1. Formål og krav

1.1. Verdibasert virksomhet

Adopsjonsforum er en humanitær forening som har internasjonal adopsjon som sin hovedoppgave. Vi har formidlet adopsjoner i over 45 år og har mye kompetanse å tilby både nye søkere og eksisterende medlemmer.

Adopsjonsforum har vært Norges største formidler av adopsjon fra andre land siden 1986, og til tider var vi blant de ti største formidlerne i verden. I lange perioder fikk mer enn 300 barn nye familier gjennom oss hvert år, men de siste årene er tallene gått kraftig ned. Totalt har over 9400 barn fått familie i Norge med vår hjelp.

Adopsjonsforum har kontakter i mange land i fire verdensdeler: Latin-Amerika, Asia, Afrika og Europa. Våre samarbeidspartnere er seriøse og pålitelige, og alle er godkjent av norske myndigheter. Adopsjonsforums utgangspunkt er at adopsjon skal være til barnets beste, i tråd med FNs barnekonvensjon og Haag-konvensjonen om beskyttelse av barn og samarbeid ved internasjonal adopsjon.

Adopsjonsforum ble startet som en lobbygruppe i 1970 for å spre informasjon om internasjonal adopsjon. I tillegg til å drive adopsjonsformidling, er det fortsatt viktig for oss å drive opplysningsarbeid og å arbeide for at adoptivfamilier skal få like økonomiske og sosiale rettigheter som andre familier. Det er også viktig for oss å gi et tilbud til eldre adopterte og deres familier i form av veiledning, tilbud om tilbakereiser, nettverk med andre adoptivfamilier osv.

Adopsjonsforum er en medlemsbasert forening, det vil si at man må bli medlem av foreningen for å kunne adoptere gjennom oss. Vi har også lokalavdelinger som gir tilbud til medlemmer over hele landet.

1.2. Formålet med etiske retningslinjer

Skal være av overordnet karakter, og ikke detaljerte regler. De er ment å være generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte ansatte. Bestemmelsene som er nedfelt er ikke alltid presise, men angir rettslige standarder.

Retningslinjene har sitt utspring i allmenngyldige etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

Retningslinjene gjelder for alle ansatte, herunder også deltidsansatte og midlertidig ansatte, samt tillitsvalgte i alle ledd og skal bidra til at ansatte og tillitsvalgte opptrer med høy etisk integritet og høy moral i tråd med våre verdier. Målet er å sikre at allmennheten har tillit til at vi opptrer ærlig og på riktig måte til enhver tid, samtidig som vi forebygger uetisk adferd og korrupsjon.

1.3. Krav og forventninger til den enkelte ansatt

Ledere må i særlig grad være aktsomme og fremstå som et godt eksempel, og har et spesielt ansvar for å gjøre retningslinjene kjent. Alle som er tilknyttet selskapet har en plikt til å sette seg inn i og overholde retningslinjene.

Som ansatt eller tillitsvalgt i Adopsjonsforum er det ditt ansvar å sørge for at du ikke opptrer eller oppmuntrer andre til å opptre i strid med de etiske retningslinjene. Det er også ditt ansvar å arbeide for at retningslinjene etterlevs. Alle ansatte, og tillitsvalgte, skal til enhver tid følge gjeldene lover, forskrifter og relevante bransjeetiske regler. De skal handle i tråd med god forretningsskikk og opptre med høy integritet. Gjennom etisk adferd og faglig integritet i sin arbeidsutførelse skal den enkelte bidra til økt verdiskapning.

Adopsjonsforum

Med arbeidsforholdet i Adopsjonsforum følger en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker, organisasjonen og virksomheten. Arbeidstakers, og tillitsvalgtes, lojalitetsplikt går ut på at de må opptre i samsvar med virksomhetens interesser, herunder følge regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten. Samtidig skal arbeidsgiver på sin side sikre at arbeidstakers, og tillitsvalgtes, interesser blir ivaretatt så langt det er mulig.

2. Vårt arbeidsmiljø

2.1. Like muligheter

Vår virksomhet har en inkluderende bedriftskultur hvor vi snakker med hverandre og ikke om hverandre. Det forventes at du ivaretar dine arbeidsoppgaver på en god måte og at du alltid opptrer høflig og korrekt overfor kollegaer, forretningsforbindelser og andre.

Våre ansatte skal være oppmerksomme på og respektere andre kulturer og skikker. Vi godtar ingen form for trakassering eller diskriminering på basis av kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk tilhørighet, kulturbakgrunn, sosial gruppering, funksjonshemming, seksuell legning, ekteskapelig status, alder, politisk holdning eller lignende.

2.2. Rusmidler

Vår arbeidsplass er en narkotika- og rusfri arbeidsplass. Det betyr at du ikke skal være påvirket av rusmidler så lenge du er på arbeid. Det kan imidlertid serveres begrensede mengder alkohol når lokale skikker eller anledninger tilsier at så skjer.

2.3. Seksuelle tjenester

Adopsjonsforum har nulltoleranse for kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også på tjenestereiser i utlandet.

2.4. Helse, miljø og sikkerhet

Alle ansatte har medansvar for at arbeidet skjer under trygge forhold og på en måte som ivaretar og fremmer helse, sikkerhet og velvære hos enkeltmennesket og tar vare på miljøet.

Å ta vare på helse, miljø og sikkerhet utgjør en integrert del av vår virksomhet.

3. Etisk adferd, etterlevelse av lov og regler

Alle medarbeidere skal til enhver tid rette seg etter relevante lover og forskrifter i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. De skal ikke misbruke sin stilling til å skaffe seg eller andre personlig vinning, men ved sin handlemåte opprettholde og heve respekten for dermed å gi et godt inntrykk av selskapet.

Våre førende prinsipper er nedfelt i norsk adopsjonslovgivning, FNs barnekonvensjon og Haagkonvensjonen.

3.1. Misligheter

Misligheter skal ikke forekomme. Med misligheter menes i disse etiske retningslinjene illojale handlinger som ansatte, leverandører, kunder eller andre gjør bevisst, i hensikt å skaffe seg selv eller andre en urettmessig eller ulovlig vinning. Her omfattes alle former for illojal adferd, også brudd på etiske retningslinjer som ikke er direkte straffbare etter loven.

Adopsjonsforum

Urettmessig eller ulovlig vinning omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler som for eksempel personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester eller utlån av utstyr uten vederlag til privat bruk.

3.2. Taushetsplikt

Alle ansatte og tillitsvalgte har taushetsplikt om fortrolige opplysninger som man får kjennskap til i gjennom sitt arbeid for Adopsjonsforum, med mindre man etter lov har rett eller plikt til å gi opplysninger videre. Fortrolige opplysninger som medarbeidere mottar i forbindelse med adopsjonsprosesser, må respekteres og skal ikke formidles utenfor Adopsjonsforum uten særskilt tillatelse.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende er sluttet i jobben, eller som tillitsvalgte. Opplysningene kan heller ikke benyttes i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

3.3. Inhabilitet og interessekonflikt

Ansatte og tillitsvalgte skal ikke utføre handlinger som gjør at det kan stilles spørsmål ved deres integritet. Enhver ansatt og tillitsvalgt har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt. Ansatte og tillitsvalgte skal ikke la egne interesser påvirke arbeidsutførelsen, og heller ikke la hensynet til egen eller virksomhetens bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser. En ansatt eller tillitsvalgt skal aldri ta del i, eller forsøke å påvirke en beslutning, dersom det er en interessekonflikt eller det kan bli stilt spørsmål til upartiskhet.

En ansatt eller tillitsvalgt er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller til å treffe avgjørelse i en sak, når vedkommende selv er part i saken, er i slekt med eller gift/samboer med en som er part i saken, eller det foreligger andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet.

Ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen kan ikke inneha ekstra verv eller bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlige med den arbeidsgivers legitime interesser, eller som på annen måte er egnet til å svekke tilliten til organisasjonen. Det skal være åpenhet om ansattes ekstraverv og bierverv mv.

Det kan til tider være vanskelig å fastslå om det faktisk foreligger en interessekonflikt. Ved minste tvil må problemstillingen drøftes med nærmeste overordnede.

3.4. Bestikkelser, gaver og fordeler

I Adopsjonsforums arbeid i utlandet skal det alltid gjøres en analyse av samarbeidspartnere, samfunnsforhold og risiko for uheldig, uetisk eller ulovlig atferd i aktuelle land. Så langt mulig skal Adopsjonsforum kontrollere at alle parter man vil ha kontakt og samarbeid med opptrer på en etisk og juridisk forsvarlig måte.

Ansatte og tillitsvalgte i Adopsjonsforum, skal ikke, for å oppnå eller beholde fordeler i kraft av sin stilling, tilby, love eller gi noen form for utilbørlig fordel til en offentlig tjenestemann eller en forretningsforbindelse med sikte på å få vedkommende til å opptre på en bestemt måte i forhold til sitt ansvarsområde. Smøring, korrupsjon og påvirkningshandel er straffbart. Både den ansatte og organisasjonen kan i slike tilfeller straffes med fengsel eller bøter.

Som ansatt eller tillitsvalgt har du ikke lov til å motta gaver, penger eller andre fordeler fra samarbeidspartnere, søkere eller andre. Noen unntak er gitt for gaver av beskjedne størrelse gitt eller mottatt i en anledning der lokal skikk tilsier det. Slike gaver skal alltid gis i full åpenhet og være avklart med ledelsen forkant.

Det skal aldri gis gaver i form av kontanter til enkeltpersoner. Eventuelle donasjoner til barnehjem/organisasjoner/institusjoner eller andre samarbeidspartnere skal kun gis mot kvittering som viser

Adopsjonsforum

beløp, ansvarlig mottaker og formål med bidraget. Alle slike bidrag skal være avklart med ledelsen i forkant.

3.5. Forretningsomgang og sosialt samvær

Moderate former for gjestfrihet og sosialt samvær hører med til høflig forretningsomgang. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker adopsjonsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Ansatte og tillitsvalgte må ikke på noen måte medvirke til eventuelle lovovertridelser som måtte begås av våre samarbeidspartnere.

Ansatte og tillitsvalgte skal i offisielle møter og sosiale sammenhenger opptre på en slik måte at de ikke setter organisasjonens arbeid i et dårlig lys. Det skal vises ekstra varsomhet når det gjelder konsum av alkohol og det må vises respekt for lokale lover og skikker.

4. Rett til å si ifra om mulige kritikkverdige forhold

Adopsjonsforum oppfordrer alle ansatte, og tillitsvalgte, til å melde fra om forhold som ikke er som de skal i virksomheten. Varsling av kritikkverdige forhold gjøres i hht varslingsrutiner vedtatt i foreningens landsstyre.

5. Administrative rutiner

5.1. Registrering og oppbevaring av opplysninger

Adopsjonsforum ønsker å fremme åpenhet og nøyaktighet i alle organisasjonens gjøremål, samtidig som hensynet til taushetsplikt og lignende bestemmelser ivaretas. Som ansatt eller tillitsvalgt er det ditt ansvar å sørge for nødvendig dokumentasjon av selskapets virksomhet, samarbeid og adopsjonsprosesser.

Det må ikke føres uriktige, villedende eller fiktive opplysninger i organisasjonens regnskaper. Alle transaksjoner skal være fullstendig dokumentert og registrert i organisasjonens regnskaper i tråd med regnskapsloven og bokføringsloven.

Allment anerkjente regnskaps- og bokføringsprinsipper skal til enhver tid etterleves. Alle organisasjonens regnskaper skal føres korrekt og fremlegges i samsvar med gjeldende lovbestemmelser. Regnskapet skal føres nøyaktig og må ikke inneholde forsettlig feilaktige eller villedende opplysninger. Regnskapet skal gi et korrekt, nøyaktig og detaljert uttrykk for organisasjonens eiendeler, forpliktelser, inntekter og utgifter.

5.2. Svar på henvendelser fra media

Adopsjonsforum skal alltid søke å fremstå med mest mulig åpenhet og være ærlig og imøtekommende i sin omgang med eksterne aktører og interessenter.

For å sikre en enhetlig kommunikasjon med eksterne aktører, skal alle henvises til lederteamet og/eller styreleder. Dersom andre ansatte eller styremedlemmer skal uttale seg offentlig, må de innhente forhåndssamtykke fra daglig leder/styreleder.

6. Oppfølging og sanksjoner

Alle ansatte og tillitsvalgte er forpliktet til å etterkomme de lover, regler og krav som fremkommer i våre etiske retningslinjer samt bidra til etterlevelse hos andre samarbeidende aktører. Brudd på disse retningslinjene vil ikke bli akseptert og kan, som nedfelt i relevante lovbestemmelser, føre til

Adopsjonsforum

arbeidsrelaterte reaksjoner som advarsel, oppsigelse eller avskjedigelse, samt anmeldelse og straffeforfølgelse.

Adopsjonsforum krever at alle ansatte og tillitsvalgte gjør seg kjent med innholdet i dette dokumentet og andre gjeldende rutiner i Adopsjonsforums-systemet. Slik kjennskap skal dokumenteres ved en egenerklæring. Adopsjonsforum forbeholder seg retten til å sikre kontroll av etterlevelse gjennom eventuelle oppfølgingsmøter med de ansatte, eller tillitsvalgte, eller ved uavhengig tredjeparts kontroll.

Dette dokumentet er utstedt i to – 2 – eksemplarer som begge skal signeres. Arbeidstaker / tillitsvalgt, beholder ett eksemplar. Arbeidsgivers eksemplar oppbevares i den ansattes personalmappe.

Oslo, / 2018

Navn
Stilling

Daglig Leder

(Dette dokumentet har en forside med logo fra alle de tre adopsjonsforeningene, og er laget ut fra et felles utkast for de tre foreningene. Deler av teksten er bearbeidet for å tilpasses Adopsjonsforum, og denne versjonen er derfor ikke helt identisk med det de andre foreningene bruker.)