

# Uppförandekod The Hunger Project

## Mål

Målsättningen med denna uppförandekod är att professionalism, respekt, tolerans, integritet, öppenhet och social rättvisa ska återspeglas i interaktioner mellan alla som representerar The Hunger Project (THP).

Koden används för att skapa och bevara en sund och positiv bild av THP, dess ledning, aktiviteter och personal som professionella, etiska och socialt ansvarsfulla.

THP:s uppförandekod är en uppsättning av vägledande standarder och principer som alla företrädare för The Hunger Project följer i praktiken och i andan i alla sina beslut, förfaranden, handlingar och interaktioner.

En organisations image, roll och prestationer baseras på hur individer som är anknutna till, eller associerade med den organisationen, uppför sig. Även om principerna för uppförandekoden bygger på organisatoriska principer ligger ansvaret för att arbeta i enlighet med koden helt och hållet hos individen.

## Berörda individer

Denna uppförandekod gäller för varje person som representerar THP, inklusive THP-anknutna personer och THP-associerade personer enligt definitionen nedan:

En THP-anknuten person är någon som är officiellt anknuten till THP: det avser alla heltidsanställda och deltidsanställda, styrelseledamöter, nationella rådgivande kommittémedlemmar, volontärer och/eller praktikanter under direkt tillsyn av personalen och alla andra personer som är officiellt kontrakterade att representera THP. Anknutna personer förväntas följa de principer och krav som anges i denna kod.

En person som är associerad med The Hunger Project är någon som inte är officiellt anknuten till THP och som emellertid kan associeras eller uppfattas vara associerad med THP: det inbegriper samhällspartners (inklusive animators, volontärer och andra frivilliga samhällsorganisatörer), partnerorganisationer, leverantörer, konsulter, oberoende entreprenörer och underleverantörer, investerare, gäster eller någon annan person som uppfattas vara associerad med THP.

Associerade personer förväntas agera i enlighet med de principer och krav som anges i denna kod.

## Översikt

Alla representanter för The Hunger Project har ansvaret för att upprätthålla THP:s goda rykte. Organisationen ska alltid beskrivas på ett sätt som främjar principerna i koden, och alla

företrädare bör kommunicera positivt och trovärdigt enligt alla deras rättigheter och behandla alla med respekt.

Representanter från The Hunger Project förväntas visa samma attityder och beteenden som vi arbetar för att främja i vår programverksamhet. Vi måste vara inlyssnande för lokal kulturell praxis och vara särskilt försiktiga när det gäller tal, handling och beteende. Frågor om missbruk, såsom alkohol, droger eller annat, liksom frågor om trakasserier, sexuella eller annat, är oacceptabla och kommer vid behov att behandlas enligt lag.

## **Kodartiklar**

### **Kooperativt klimat**

Representanter för The Hunger Project strävar efter att skapa en atmosfär av öppenhet, ömsesidig respekt och lagarbete i förhållande till kollegor, partners och andra aktörer, och tar fullt ansvar för alla tilldelade uppgifter.

### **Diskriminering**

The Hunger Projects representanter behandlar alla människor med grundläggande respekt och värdighet och diskriminerar inte någon baserat på klass, kast, nationellt ursprung, religion, etnicitet, kön, sexuell läggning, ras, funktionshinder, ålder eller ekonomisk status, varken i officiell egenskap eller i allmänt bemötande av en individ.

### **Miljö**

När det finns en valmöjlighet prioriterar The Hunger Projects representanter de alternativ som främjar en bättre miljö och genomför inte aktiviteter som orimligt förorenar eller urholkar naturresurser.

### **Genus**

Representanter för The Hunger Project ger lika respekt för alla personer oavsett deras könsidentitet, könsuttryck eller sexuella läggning och accepterar fullt ut principerna om jämställdhet.

### **Information och kommunikation**

När det är möjligt, och i enlighet med lagen, upprätthåller representanter för The Hunger Project principerna om öppenhet, transparens och tillgänglighet av information. Lämplig användning av personlig sekretess, och sekretess för investerare, följs av alla THP:s representanter.

## **Integritet och resursanvändning (ekonomisk, materiell och tid)**

Representanter för THP utnyttjar resurser på bästa möjliga sätt och kommer alltid ihåg att de har anförtrots till oss av våra investerare.

## **Lärandekultur**

Vid varje tillfälle antas utvecklingen av lärande, och en strategi för kontinuerlig förbättring antas över hela organisationen. Reflektion, analys och dokumentation av hur framgångar har inträffat, eller varför de inte har inträffat, är naturligt för alla individer och grupper som representerar THP.

## **Professionella och juridiska standarder**

Representanter för The Hunger Project håller sig informerade om och följer nuvarande THP-policyer, professionella standarder och lagar som styr utövandet av deras respektive ansvarsområden.

## **Social rättvisa**

Representanter för The Hunger Project arbetar för att organisationer som vi är anknutna till, som vi gör affärer med eller som vi köper produkter från, ger sina arbetare anständiga arbetsförhållanden som går i linje med våra värderingar att främja social rättvisa och bevara mänsklig värdighet.

## **Skydd mot sexuell exploatering och trakasserier**

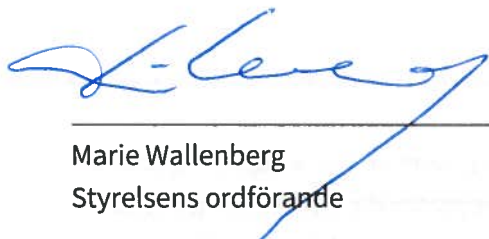
Sexuellt utnyttjande eller trakasserier av någon anställd i The Hunger Project utgör ett grovt tjänstefel och är därför skäl för uppsägning.

- Sexuell aktivitet av en THP-anställd med en samarbetspartner som är barn (person under 18 år) är förbjuden oavsett myndighetsålder eller ålder till samtycke lokalt. Felaktig tro på barnets ålder är inte ett försvar.
- Utbyte av pengar, anställning, varor eller tjänster - inklusive assistans i förhållande till samhällspartners - för sex, sexuella tjänster eller andra former av förödmjukande, förnedrande eller exploaterande beteende är förbjudet.
- Sexuella relationer mellan THP-personal och samhällspartners avråds starkt eftersom att de bygger på en ojämlig maktdynamik. Sådana relationer undergräver trovärdigheten och integriteten i THP:s arbete för samhällsutveckling.
- Om sexuella övergrepp och/eller trakasserier är olagliga enligt lokal lag, kommer åtgärder inte enbart att avbryta anställningen, utan brottet rapporteras även till de lokala myndigheterna.

Om en THP-anställd har oro eller misstankar angående sexuella övergrepp eller utnyttjande av en medarbetare, måste hen rapportera sådana farhågor via etablerade rapporteringsmekanismer, se Visselblåsarpolicy.

Alla THP-anställda är skyldiga att skapa och upprätthålla en miljö som förhindrar sexuellt utnyttjande och trakasserier och främjar genomförandet av uppförandekoden. Chefer på alla nivåer har ansvar för att stödja och utveckla system som upprätthåller denna miljö.

Denna policy är uppdaterad av styrelsen 2021-03-31 och gäller fr.o.m. detta datum.



---

Marie Wallenberg  
Styrelsens ordförande