

Styrande dokument: Uppförandekod  
Upprättad av: Generalsekreterare  
Version: 2026-01-28  
Godkänd av: Styrelsen

# Uppförandekod

<b>1. Övergripande information</b>	<b>3</b>
<b>2. Uppförandekodens omfattning</b>	<b>3</b>
<b>3. Uppförandekod</b>	<b>3</b>
<b>4. Principer för uppförandekoden</b>	<b>3</b>
4.1. Lojalitet	3
4.2. Värdegrund och styrdokument	4
4.3. Bemötande av andra	4
4.4. Stödsökandes personliga integritet	4
4.5. Aktivt avstånd från alla former av sexualiserat våld	4
4.6. Användande av Storasystems resurser	5
<b>5. Brott mot uppförandekoden</b>	<b>5</b>
<b>6. Introduktion till uppförandekoden</b>	<b>5</b>
<b>7. Utvärdering</b>	<b>5</b>
<b>Relaterade dokument</b>	<b>5</b>

## 1. Övergripande information

Storasyster är en ideell förening vars ändamål är att tillhandahålla stöd och gemenskap för personer som blivit utsatta för våldtäkt och sexuella övergrepp av olika slag. Det är också föreningens ändamål att informera och utbilda inom området samt att genom samhällsförändrande arbete främja en nollvision mot sexuella övergrepp i samhället.

Storasysters vision är ett jämställt samhälle fritt från sexualiserat våld. Storasysters personlighet beskrivs som dedikerad, folkbildare och expert. Storasysters representanter är kunniga och har stor erfarenhet av verksamhetsområdet sexualiserat våld. Storasyster uppfattas som trovärdiga och professionella. När Storasyster arbetar i enlighet med sina värdeord och uppföranderegler bygger Storasyster förtroende och skapar långsiktigt värde för Storasyster och för samhället i stort.

För en ideell förening som Storasyster, vilken är i kontakt med människor i utsatta situationer, är det avgörande att organisationens representanter agerar på ett ansvarsfullt sätt. Storasysters uppförandekod grundas i vår värdegrund och är etiska riktlinjer som beskriver de förväntningar och krav som Storasyster har på de personer som företräder organisationen. Storasysters uppförandekod ska guida oss i vårt engagemang och arbete i föreningen, såväl som att hjälpa till att skapa ett mervärde för Storasysters intressenter och för samhället i stort.

## 2. Uppförandekodens omfattning

Denna uppförelsekod omfattar alla personer som företräder Storasyster, dvs förtroendevalda, anställda, uppdragstagare och volontärer.

## 3. Uppförandekod

Som styrelsemedlem, anställd, volontär eller annan i Storasysters uppdrag:

- Är jag lojal med Storasyster och verkar med gott omdöme.
- Är det min skyldighet att känna till och följa Storasysters värdegrund, stadgar och relevanta styrande dokument.
- Uppträder jag korrekt och respektfullt i möten med människor.
- Värnar jag om våra stödsökandes personliga integritet.
- Tar jag aktivt avstånd från alla former av sexualiserat våld.
- Använder jag Storasysters resurser på ett ansvarsfullt sätt.

## 4. Principer för uppförandekoden

### 4.1. Lojalitet

Storasyster är en ideell, partipolitiskt och religiöst obunden organisation. Som styrelsemedlem, anställd, volontär eller annan i Storasysters uppdrag kan jag själv vara ansluten till religiös eller annan idéburen organisation. Jag kan dock inte vara aktiv i sammanhang som direkt strider mot Storasysters verksamhet och värderingar. Är jag tveksam om mitt engagemang i ett annat sammanhang strider mot Storasysters verksamhet och värderingar är jag skyldig att rådgöra med ansvarig person om detta.

Följande person vänder du dig till för frågor om detta:

- Ordförande (för generalsekreterare, styrelseledamöter)
- Styrelsens ledamöter (för ordförande)
- Generalsekreterare (för anställda inom ledning, samhällsförändring och administration)
- Operativ chef (för anställda inom stöd, kommunikation och insamling)
- Volontärsamordnare (för volontärer)

När jag i media uttalar mig om sexualiserat våld påtalar jag problemets allvar och är alltid tydlig med att skulden ska placeras där den hör hemma - hos förövaren. Delar jag med mig av egna erfarenheter av utsatthet för sexualiserat våld är jag tydlig med att det är en egen upplevelse och inte en sanning som gäller för alla personer som blivit utsatta för sexualiserat våld. Jag är också noga med att förmedla hopp om att det går att må bra efter utsatthet för sexualiserat våld.

#### **4.2. Värdegrund och styrdokument**

Det är mitt ansvar att sätta mig in i och följa Storasystems värdegrund, stadgar och andra styrdokument. Jag följer också de uppdragsbeskrivningar som mitt arbete eller engagemang styrs utav.

Jag introduceras till Storasystems styrdokument av:

- Ordförande (för generalsekreterare, nya styrelsemedlemmar)
- Generalsekreterare (för anställda inom ledning, samhällsförändring och administration samt för ny ordförande)
- Operativ chef (för anställda inom stöd, kommunikation och insamling)
- Volontärsamordnare (för volontärer)

#### **4.3. Bemötande av andra**

I möte och kontakt med andra människor uppträder jag korrekt, respektfullt och professionellt. Storasyster accepterar inga former av diskriminering eller trakasserier.

I kontakt med stödsökande lyssnar jag empatiskt, öppet och icke-dömande.

#### **4.4. Stödsökandes personliga integritet**

Jag delar aldrig med mig av detaljer eller känslig information om våra stödsökande eller deras personliga information med någon utomstående. Vid påbörjad anställning eller engagemang undertecknar jag Storasystems tystnadslöfte vilket reglerar detta. Tystnadslöftet gäller även efter avslutad anställning/engagemang.

Korrespondens jag har med stödsökande, eller mina anteckningar om kontakten ska förvaras så att ingen obehörig kan ta del av innehållet.

#### **4.5. Aktivt avstånd från alla former av sexualiserat våld**

Som engagerad i Storasyster är det självklart att följa svensk sexualbrottslagstiftning, och därmed inte utsätta andra för sexualiserat våld.

#### **4.6. Användande av Storasystems resurser**

Storasyster finansieras till del av statliga, regionala och kommunala verksamhetsbidrag men är även beroende av gåvor från privatpersoner och företag. Därför är det självklart att jag nyttjar Storasystems resurser, såväl personella, ekonomiska som materiella till de ändamål för vilka de är avsedda.

Vid beslut om utgifter ska avvägning alltid göras om dessa är nödvändiga och försvarbara samt att agerandet följer Storasystems *Delegations- och attestordning*.

Eventuell utrustning som ägs av Storasyster ska alltid återlämnas efter avslutat uppdrag/anställning.

### **5. Brott mot uppförandekoden**

Bryter någon av föreningens företrädare mot koden ska detta påtalas för personen i fråga.

Om brottet mot koden är allvarligt kan det leda till

- Uteslutning (för styrelsemedlemmar)
- Varning (för anställda). Upprepade varningar kan leda till uppsägning.
- Avslut av volontäruppdraget (för volontärer)

Vid tvister om tillämpning av uppförandekoden ska detta tas upp i första hand med Storasystems generalsekreterare och i andra hand med ordförande.

### **6. Introduktion till uppförandekoden**

Alla personer som får ett ideellt uppdrag eller anställning i Storasyster, såsom styrelsen, volontärer och anställda, ska informeras om kodens innehåll.

Följande personer ansvarar för introduktionen av koden:

- Ordförande (för generalsekreterare, nya styrelseledamöter)
- Generalsekreterare (för anställda inom ledning, samhällsförändring och administration samt för ny ordförande)
- Operativ chef (för anställda inom stöd, kommunikation och insamling)
- Volontärsamordnare (för volontärer)

### **7. Utvärdering**

Styrelsen ska en gång om året utvärdera och fastställa uppförandekoden.

#### **Relaterade dokument**

- Delegations- och attestordning