

# Uppförandekod för AcadeMedia

**Dokumentägare:** VD

**Skapad:** 2015-12-21

**Reviderad:** 2019-11-22

AcadeMedia är norra Europas största utbildningsföretag – vår storlek skapar trygghet och stabilitet. Våra medarbetare på våra förskolor, grundskolor, gymnasieskolor och vuxenutbildningsenheter har ett gemensamt fokus på kvalitet och utveckling. Alla barn, elever och deltagare som går i våra verksamheter under ett år ska få en utbildning som är av så god kvalitet att de når utbildningens mål. Alla som valt oss ska få de förutsättningar de behöver för att nå sin fulla potential och vi ger garantier när det gäller utbildning, kvalitet, öppenhet och trygghet.

## AcadeMedias Vision

Vår vision är att leda utvecklingen av framtidens utbildning.

## Vi ska göra rätt

Syftet med denna uppförandekod för AcadeMedia är att skapa ett gemensamt ramverk i frågor om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Det är en omöjlighet att förutse alla frågeställningar som kan uppstå, denna uppförande kod ska dock både peka på särskilt viktiga delar av det etiska arbetet, och lyfta de internationella principer som gäller. Den ska hjälpa oss att agera rätt och etiskt försvarbart. Vi ska också alltid följa gällande lagstiftning i alla de länder vi är verksamma i. Vid minsta tveksamhet gäller regeln att alltid fråga sin närmsta chef.

Denna uppförandekod är kortfattad när det gäller frågor som andra policies/regelverk/riktlinjer inom AcadeMedia tar upp och hanterar mer i detalj. Som bilagor till denna uppförandekod finns därför följande policies (dessa gäller inte AcadeMedias leverantörer eller deras underleverantörer).

- AcadeMedias garantier
- Jämställdhetspolicy
- Resepolicy
- Riktlinjer för sociala medier
- Ersättning till ledande befattningshavare
- Principer för bolagsstyrning
- Personsäkerhetspolicy
- Whistleblowingpolicy

Samtliga dessa policyer finns publicerade på <http://www.academedia.se>

Vår uppförandekod är baserad på Global Compact, som bildades av FN 1999 för att skapa internationella principer för företag kring frågor om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och



# AcademeMedia

antikorruption. Uppförandekoden gäller samtliga medarbetare på AcadeMedia och dess dotterbolag, både i Sverige och utomlands. Den gäller också våra leverantörer, och underleverantörer till dessa.

Eftersom denna uppförandekod inte bara gäller för våra egna anställda finns en del formuleringar som kan tyckas överflödiga, exempelvis gäller detta formuleringar om slaveri. En sådan skrivning behövs ju knappast för våra enheter i Europa, däremot kan den vara avgörande vid inköp från tillverkare i länder där exempelvis barnarbete förekommer.

Alla som omfattas av denna uppförandekod ansvarar för att följa den, det är dock chefernas ansvar för att deras medarbetare får ta del av, förstår och agerar utifrån både innehållet och andemeningen i detta dokument. Uppföranden, eller ageranden, som inte följer denna kod, eller som kan uppfattas som att de inte följer denna kod, ska rapporteras till närmaste chef eller enligt den whistleblowingpolicy som gäller. Whistleblowingpolicyen finns på [www.academeMedia.se](http://www.academeMedia.se). Om vi får kännedom att brott mot denna uppförandekod ska det konkreta problemet hanteras snarast möjligt och åtgärdas på bästa möjliga sätt.

I slutet av detta dokument finns en checklista. Den är tänkt som en hjälp att skapa en etisk kompass när ett beslut ska fattas.

Global Compact har antagit tio principer som vi listar under rubrikerna nedan. Under varje rubrik har vi också lagt till frågeställningar som är särskilt relevanta för oss.

## Mänskliga rättigheter

Princip 1: Företagen ska stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.

Princip 2: Företagen ska försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

I Global Compact hänvisas till FN:s deklaration av de mänskliga rättigheterna.

Brott mot de mänskliga rättigheterna, som de definieras av FN, får aldrig accepteras. FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna är ett omfattande dokument, några saker som förtjänar att lyftas fram särskilt är:

1. Ingen får diskrimineras av något som helst skäl. Bland de skäl som FN listar finns ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom och börd. (artikel 2). Till det kan läggas sexuell läggning eller uttryck.
2. Ingen får hållas i slaveri eller trældom (artikel 4).
3. Ingen får utsättas för tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning (artikel 5).
4. Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet (artikel 18).
5. Var och en har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet (artikel 19).
6. Var och en har rätt till utbildning. Utbildningen skall vara kostnadsfri, åtminstone på de elementära och grundläggande stadierna (artikel 26).

## Arbetsrätt

Princip 3: Företagen ska upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar.

Princip 4: Företagen ska avskaffa alla former av tvångsarbete.

Princip 5: Företagen ska avskaffa barnarbete.

Princip 6: Företagen ska inte diskriminera vid anställning och yrkesutövning.



# AcadeMedia

I denna del om arbetsrätt ansluter vi oss också till ILO:s kärnkonventioner. ILO är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.

- Alla medarbetare har rätt att ansluta sig till föreningar och organisationer samt organisera sig fackligt och sluta kollektivavtal.
- Ingen form av tvångsarbete får förekomma.
- Ingen form av barnarbete får förekomma.
- Ingen diskriminering vid anställning eller yrkesutövning får förekomma (se punkt 1 under rubriken Mänskliga rättigheter ovan).
- Ingen lönediskriminering får förekomma, lika lön för lika arbete gäller (se punkt 1 under rubriken Mänskliga rättigheter ovan).
- Alla ska ha en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Alla medarbetare, elever, föräldrar och deltagare, samt andra intressenter, ska alltid behandlas på ett respektfullt sätt. Ingen diskriminering får förekomma, inte heller några övergrepp av annat slag. Vår arbetsmiljö ska vara säker och trygg, och vi strävar alltid efter att förhindra olyckor, skador och hot. Vi kommunicerar alltid öppet, ärligt och utan onödigt fördröjning – i alla situationer. Våra arbetsplatser ska präglas av mångfald. Vi tror på devisen ”Tillsammans är vi starkare” – den har också en underliggande betydelse som pekar på vikten av olikhet. Vi vill ha medarbetare med olika bakgrund, personligheter, insikter, kunskaper, och intressen.

## Miljö

Princip 7: Företagen ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem.

Princip 8: Företag ska ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande.

Princip 9: Företagen ska uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik

AcadeMedia ska alltid sträva efter att minska negativ miljöpåverkan. Det betyder att vi genom medvetna val som att alltid försöka välja transportmedel som påverkar miljön så lite som möjligt, och att använda miljömärkta varor inom exempelvis städ. Vi upphandlar energi, och prioriterar alltid miljön i sådana upphandlingar. Vi försöker på alla sätt minska avfall, inte minst gäller det matavfall.

## Antikorruption

Princip 10: Företagen ska arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning, muta och bestickning.

Vi får aldrig för personlig vinning kräva eller ta emot otillbörlig förmån. Vi får heller aldrig erbjuda eller ge någon sådant till någon annan. Med ”otillbörlig” menas om något är, eller kan uppfattas vara, avsett att påverka mottagaren att utföra sitt arbete på ett sätt som är illojalt mot dennes arbetsgivare. Klara fall av otillbörlig påverkan är gåvor i form av kontanter, eller privata resor (även korta taxiresor). Vid minsta tveksamhet om en gåva är att betraktas som otillbörlig är det klokt att avstå, känslan av tveksamhet leder nästan alltid rätt. Diskutera också frågan med närmsta chef.

Alla beslut som fattas i rollen som chef eller medarbetare på AcadeMedia ska fattas utifrån företagets bästa. Det får aldrig finnas några intressekonflikter. Fördelar för medarbetaren, hans släktingar eller vänner, får inte påverka besluten. Det är särskilt känsligt att köpa eller sälja varor/tjänster av personer som man har en personlig relation till. Om en sådan relation finns, bör beslutet alltid överlämnas till någon annan.

## Checklista



# AcadeMedia

Det kan kännas tidsödande och kanske till och med onödigt att inför varje beslut ställa ett antal kontrollfrågor innan man bestämmer sig. Samtidigt är det just så man som individ ställer in sin moraliska kompass. För de allra flesta räcker ett par medvetna genomgångar av denna lista, då skapas en medvetenhet som gör att man känner att något är fel, och ofta ställer rätt fråga direkt, om man är på väg att bryta mot uppförandekodens bokstav eller andemening.

- Är det vi ska göra lagligt? Eller måste jag agera för att inte bryta mot lagen?
- Vilka konsekvenser kan mitt agerande/icke-agerande få för AcadeMedia? För andra?
- Stärker mitt agerande/icke-agerande förtroendet för AcadeMedia?
- Kan mitt agerande/icke-agerande påverkas av mitt personliga intresse eller någon annan intressekonflikt?
- Håller mitt agerande/icke-agerande för att genomlysas offentligt?

