



Dokument namn: <b>Code of conduct</b>			
Version: <b>1.1</b>	Datum (uppdaterad): <b>2020-04-19</b>	Ansvarig: <b>GS</b>	Godkänt av: <b>Styrelse</b>

## Introduktion:

Islamic Relief Sverige (IR Sverige) grundades 1992 som en del av Islamic Relief Worldwide (IRW). IR Sverige verkar för en rättvis och hållbar global utveckling. Vi arbetar för att lindra mänskligt lidande i akuta situationer och genomför långsiktiga insatser där vi förser människor med verktyg för att kunna leva ett värdigt och självständigt liv, samtidigt som vi vill främja en social och ekonomisk utveckling i samhället.

Vårt internationella arbete omfattar insatser i akuta situationer till följd av krig, konflikter och klimatkatastrofer. Vi bedriver även långsiktiga utvecklingsprojekt samt fadderprogram där barn får tillgång till utbildning och hälsoinsatser.

I Sverige stöttar vi asylsökande, nyanlända och ekonomiskt utsatta grupper genom att erbjuda bland annat samhällsrådgivning, språkcafé, juridisk rådgivning, yrkesutbildningar och utdelning av förnödenheter. Vid akuta krissituationer finns på plats för att hjälpa människor.

Vårt arbete sker utan åtskillnad vad gäller ras, kön, etnisk eller religiös tillhörighet och utan förväntan att få något i gengäld.

## Syfte

Syftet med det här dokumentet är att ge anställda, styrelse, aktiva medlemmar, samarbetsorganisationer och volontärer på IR Sverige en uppsättning värdebaserade principer som styr de uppförandestandarder som de förväntas upprätthålla i interaktion med varandra, vår målgrupp, organisationen och det bredare samhället.

Underlåtenhet att följa denna policy och riktlinjer i detta dokument kan leda till disciplinära åtgärder och vid allvarliga fall leda till uppsägning av anställning, kontrakt eller upphandlingsarrangemang. Mer specifika riktlinjer finns i de separata policydokument som den här uppförandekoden hänvisar till.

IR Sveriges uppförandekod hanterar tre viktiga områden som omfattar hela vår interna och externa verksamhet. Dessa är följande:

- 1. Externa uppförande- och kvalitétokoder** som IR Sverige har undertecknat och förpliktat sig att följa (RC Code of conduct, Giva Sverige och Svensk Insamlingskontroll).
- 2. Etiska riktlinjer** som inkluderar de flesta aspekter av **Safeguarding** och Child Safeguarding som är relaterad till de målgrupper vi stödjer i våra insatser.
- 3. En personalhandbok** som hanterar personalens rättigheter och skyldigheter samt riktlinjer för bemötande i olika situationer som kan uppkomma i deras arbetsliv såsom jämställdhet, korruption, jäv etc.

Dokument namn: <b>Code of conduct</b>			
Version: <b>1.1</b>	Datum (uppdaterad): <b>2020-04-19</b>	Ansvarig: <b>GS</b>	Godkänt av: <b>Styrelse</b>

## 1. Externa uppförande- och kvalitétokoder

### *Direkta:*

IR Sverige är för närvarande undertecknare till följande internationella uppförandekod och två kvalitetskoder/riktlinjer:

1

- Uppförandekoden för Internationella Röda Korset och Röda Halvmånen och icke-statliga organisationer i katastrofhjälp.
- Giva Sverige.
- Svensk Insamlingskontroll.

### *Indirekta:*

Vårt avtal (license agreement) med IRW innebär en kvalitetsstämpel. IHSAN är den nya ramen för kvalitet och ansvarsskyldighet på IRW och den integrerar de olika interna och externa standarderna som styr IR-familjens arbete inklusive CHS, Accountable Now, the Code of Conduct of the International Committee of the Red Cross, Humanitarian Inclusion Standards, Results-based Management och PMD Pro.

## 2. Etiska riktlinjer och safeguarding

### *Etiska riktlinjer:*

IR Sveriges etiska riktlinjer är definierade mer detaljerat i vårt styrdokument "Etiska riktlinjer" ([se "Etiska riktlinjer"](#)) som ingår i vår kvalitetssäkringspärm. Det är obligatoriskt för anställda att läsa dokumentet och tillämpa de etiska riktlinjerna i sitt arbete och i relation till engagemang inom IR Sverige för alla anställda, styrelse, samarbetsorganisationer och volontärer. Vår etiska inriktning bygger på följande grundpelare:

- **Ansvar (Amana):** Vi har ett ansvar att förvalta jorden och dess resurser på ett hållbart sätt och uppfylla våra plikter gentemot mänskligheten.
- **Medkänsla (Rahma):** Vi tror på att skydda och värna om varje liv och vi samarbetar med andra humanitära aktörer för att lindra nöd orsakad av katastrofer, fattigdom, krig och orättvisor.
- **Uppriktighet (Ikhlas):** I vårt arbete mot fattigdom och lidande drivs vi av uppriktighet mot Gud och en strävan att bibehålla vårt förtroende som humanitära aktörer genom att agera transparent och ansvarsfullt.
- **Social rättvisa (Adl):** Vi arbetar för att garantera alla människor deras rättigheter så att de ges möjlighet att förverkliga sin fulla potential och utveckla sina förmågor. Genom vårt arbete ges mer välbemedlade människor och institutioner en chans att hjälpa utsatta människor. Vi arbetar även aktivt för jämställdhet mellan könen.
- **Fulländning (Ihsan):** Våra verksamheter i kampen mot fattigdom och för att lindra lidande kännetecknas av hög kvalitet, en strävan efter fulländning och ett värdigt samarbete med de människor vårt arbete tjänar.



Dokument namn: <b>Code of conduct</b>			
Version: <b>1.1</b>	Datum (uppdaterad): <b>2020-04-19</b>	Ansvarig: <b>GS</b>	Godkänt av: <b>Styrelse</b>

I våra etiska riktlinjer behandlas också viktiga frågor såsom politiskt tillhörighet, ansvarsskyldighet, egenmakt, neutralitet, integritet, mångfald, humanitära principerna, icke våld och förhållande till de svagaste i samhällena som vi stödjer.

### ***Safeguarding:***

IR Sverige är en trosinspirerad biståndsorganisation som sätter högt värde i professionalism. Vi arbetar med att stärka individer genom att verka för att tillgodose skyddsbehov, hälsa och välbefinnande. IR Sverige ska vara en trygg och säker organisation för barn och andra utsatta grupper. Vi har nolltolerans mot alla former av rasism, diskriminering, kränkningar, våld, sexuella övergrepp och utnyttjande av barn. För att förebygga dessa kränkningar och övergrepp har IR Sverige tagit fram en policy (se [Safeguarding](#)) som ska skydda barn och samtidigt visa att vi som organisation aldrig accepterar handlingar eller beteenden som bryter mot policyn.

Policy behandlar bland annat frågor gällande fysiska, sexuella och psykiska övergrepp samt fysiskt och sexuellt våld, sexuellt utnyttjande, ansvar att rapportera, hantera och förebygga. Det är obligatoriskt för anställda att läsa dokumentet och efterfölja policyn i sitt arbete och i relation till engagemang inom IR Sverige för alla anställda, styrelse, samarbetsorganisationer och volontärer.

### **3. Personalhandbok**

Syftet med personalhandboken är att tydliggöra och beskriva organisationens rutiner, värderingar, förmåner och policys inom olika områden. Personalhandboken samlar och presenterar enkelt och tydligt de anställdas rättigheter och skyldigheter för såväl arbetstagare som arbetsgivare, och de regler som är komplement till anställningsavtalen.

Alla IR Sveriges nyanställda måste genomgå en introduktion som innefattar en genomgång av personalhandboken och annan relevant information.

Förutom relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare i personalhandboken finns också flertal policys och riktlinjer för hantering av olika situationer. Bland annat presenteras policys för jäv, jämställdhet, motverkande av oegentligheter, klagomålshantering, inköp och upphandling, antikorrupcion, insamling.

Det är obligatoriskt för anställda att läsa personalhandboken och efterfölja riktlinjerna som ges i sitt arbete och i relation till engagemang inom IR Sverige för alla anställda och volontärer.