

# E Gedragscode Tearfund Nederland

<b>Verantwoordelijk persoon</b>	HR Manager
<b>Versie</b>	Eindversie
<b>Goedgekeurd door</b>	Directeur Tearfund NL
<b>Datum goedkeuring</b>	07-09-2021
<b>Datum volgende revisie</b>	December 2024

## INTRODUCTIE

Een gedragscode is een expliciete beschrijving van de normen en waarden voor het gedrag van bepaalde beroepen of specifieke toestanden in het optreden van medewerkers van een organisatie. Een gedragscode gaat over veel meer specifieke zaken gaan dan een beroepscode, het bevat voorschriften voor gedrag, uiteenlopend van positief gedrag, onacceptabel gedrag en grof wangedrag.

Overal waar in dit beleid medewerkers genoemd worden, worden bedoeld alle medewerkers, mensen gedetacheerd bij Tearfund, consultants<sup>2</sup>, zzp'ers, vrijwilligers<sup>3</sup> en leden van de Raad van Toezicht.

Het doel van deze gedragscode is om te verzekeren dat alle medewerkers in de uitoefening van hun werkzaamheden voor Tearfund zich zodanig gedragen dat:

- Wederzijds vertrouwen en respect tussen medewerkers en de mensen waarmee we werken in binnen- en buitenland wordt bevorderd.
- Medewerkers in staat zijn om hun taken effectief uit te voeren.
- Alle medewerkers en de begunstigden met wie Tearfund werkt worden beschermd.
- De reputatie van Tearfund als christelijke organisatie wordt beschermd.

Tearfund acht het ontoelaatbaar als medewerkers zich gedragen op zo'n manier dat dit kan leiden tot een vertrouwensbreuk, het hen ongeschikt maakt voor het type werk dat ze doen, het invloed heeft op hun prestaties of de prestaties van anderen, het schade toebrengt aan henzelf, anderen of de reputatie van Tearfund. Het gedrag van een medewerker buiten werkuren kan in dezelfde mate ontoelaatbaar zijn als het leidt tot één van de in deze alinea genoemde uitkomsten.

Door het ondertekenen van de (arbeids)overeenkomst met Tearfund accepteert de medewerker de gedragsregels zoals beschreven in dit beleid. Medewerkers ondertekenen ook de gedragsregels separaat. Bovendien accepteren medewerkers de gedragsregels steeds opnieuw door het ondertekenen van een travelplan. Dit beleid wordt van tijd tot tijd aangepast. Een Engelse versie van dit document is beschikbaar voor hen voor wie Nederlands niet de moedertaal is.

In het geval dat medewerkers vragen hebben over de naleving van deze gedragsregels of de arbeidsvoorwaarden die van hen in de uitoefening van hun werkzaamheden worden vereist, dan kunnen ze zich wenden tot de HR adviseur die de benodigde duidelijkheid kan

geven. Van medewerkers mag worden verwacht dat zij hiertoe elke aanvullende training volgen die wordt aanbevolen door de HR adviseur, Teamleider of projectleider.

## **1.1 POSITIEF GEDRAG DAT WORDT AANGEMOEDIGD**

1.1.1 Tearfund moedigt de medewerkers aan om een houding van nederigheid en compassie te laten zien in alle werkzaamheden en dat ze respectvol, kalm, geduldig, vergevingsgezind, tolerant en dienstbaar zijn naar anderen.

1.1.2 Medewerkers moeten destructieve kritiek vermijden, ze dienen persoonlijke conflicten zoveel mogelijk op te lossen en ze richten zich op om te werken met integriteit en transparantie.

1.1.3 Medewerkers streven naar een persoonlijke wandel met God als onderdeel van hun leven, ze hebben gezonde relaties in hun netwerk, ze zien elkaar zoals God naar mensen kijkt. De medewerkers moeten zich houden aan de normen en waarden, visie, missie en overtuigingen van Tearfund, zoals deze staan beschreven in de ABA (O.a. artikel 7 en 10, en bijlage A: Statuten, artikel 2) en in het identiteitsbewijs van Tearfund. Van medewerkers wordt verwacht dat ze God centraal stellen in hun werk door gebed, dat ze deelnemen aan de weekopeningen en we moedigen hen aan dat ze deelnemen aan het gemeentelven van een kerk.

1.1.4 Tearfund streeft er naar om gemeenschappen te veranderen door herstelde relaties. Van medewerkers wordt verwacht dat ze goede relaties voorstaan met iedereen met wie ze werken en dat ze de waarde van ieder mens erkennen, als schepsel van God, ongeacht gender, leeftijd, handicap, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid of etniciteit.

## **1.2 GEDRAGSREGELS DIE FIJNGEVOELIGHEID VEREISEN**

1.2.1 Respecteren van de cultuur – Medewerkers die werkzaam zijn, weg van hun thuissituatie dienen zich bewust te zijn van de lokale gebruiken en normen en ze dienen bepaalde manieren van doen op te geven ten gunste van de heersende cultuur, zelfs als de eigen cultuur wel die vrijheid toestaat.

1.2.2 Voorbeelden van wat het betekent om de cultuur te respecteren worden hieronder benoemd. Deze lijst geeft de minimumvereisten voor alle medewerkers.

- Kleding: Normen voor kleding verschillen van land tot land en zijn daardoor onderhevig aan de lokale richtlijnen. Medewerkers moeten zich kleden op een passende wijze ten aanzien van de cultuur van een land en het soort werk dat we verrichten.
- Alcohol: Van medewerkers wordt verwacht dat ze terughoudend zijn wat betreft het gebruik van alcohol. Medewerkers moeten zich onthouden van het in bezit hebben of gebruiken van alcohol indien de plaatselijke praktijk of regelgeving dit voorschrijft. Het gebruik van alcohol is onacceptabel in sommige kerken (waaronder delen van Afrika) en medewerkers moeten dit respecteren om zo schade aan de relatie tussen Tearfund en de lokale kerken, organisaties en collega's te vermijden. De country leads zijn verantwoordelijk voor het besluit of het gebruik van alcohol in de context geaccepteerd is en zij communiceren dit aan de medewerkers.
- Roken: Medewerkers dienen respectvol te zijn naar collega's, andere medewerkers, lokale partnerorganisaties en de christelijke en

andersreligieuze gemeenschap. Ze dienen fijngevoelig te zijn wat betreft wanneer en waar te roken, zeker in het geval plaatselijke praktijk en regelgeving dit voorschrijft. Medewerkers mogen niet roken in gebouwen of voertuigen van Tearfund, in binnen- en buitenland.

- **Communicatie:** Alle medewerkers moeten zich bewust zijn van hun lichaamstaal en taalgebruik. Ze moeten zich onthouden van schreeuwen, het gebruik van kwetsende taal of het niet respectvol zijn naar autoriteiten.
- **Relaties:** Bij alle gedragingen, in het bijzonder bij relaties, moeten medewerkers zich gepast gedragen in lijn met Tearfund's christelijke normen en waarden. Medewerkers moeten grote zorgvuldigheid betrachten wat betreft de culturele normen en waarden voor het omgaan met leden van het andere geslacht, ouderen en hoogwaardigheidsbekleders. Dit kan in sommige contexten betekenen dat het ongepast is om een gemixte accommodatie te organiseren. Voorbeelden hiervan zijn gedrag wat rekening houdt met de lokale cultuur, in kerken en bij partnerorganisaties, met inbegrip van het afzien van ongepaste vormen van affectie in het openbaar.
- **Religie en culturele overwegingen:** Alle medewerkers moeten grote zorgvuldigheid betrachten wat betreft de culturele normen en waarden op de plek waar ze verblijven en werken. Bijvoorbeeld: gevoelig zijn voor gepaste of ongepaste voedingsmiddelen voor koks om eten mee te bereiden, respectvol te zijn voor individuele gebedsroutines, bewust te zijn van verschillende culturele eetgewoontes, discreet te zijn in het lezen en delen van westerse tijdschriften, video's, DVD's en berichten op sociale media.

### 1.2.3. Belangenverstremeling

Wanneer een medewerker een potentiële belangenverstremeling bij zichzelf of een collega vaststelt die een negatieve invloed zou kunnen hebben op de effectiviteit van de organisatie, op collega's of op het werk in het algemeen wordt van een medewerker verwacht dat dit bespreekbaar wordt gemaakt binnen de organisatie zodat eventuele gevolgen hiervan goed beheerst kunnen worden. Voor meer informatie zie de Conflict of Interest Policy.

### 1.2.4 Humanitaire Principes

Tearfund is ondertekenaar van de gedragscode van het Rode Kruis (Red Cross Code of Conduct). Een medewerker van Tearfund is daarom ook een vertegenwoordiger van de waarden die staan weergegeven in deze gedragscode waaronder de vier principes van humaniteit, neutraliteit, onpartijdigheid en onafhankelijkheid.

- **Humaniteit:** dat we het lijden van mensen willen verlichten, met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen terwijl we de waarde van alle slachtoffers respecteren.
- **Neutraliteit:** dat we geen partij kiezen bij gewapende conflicten.
- **Onpartijdigheid:** dat we alleen hulp bieden op basis van nood, zonder enige vorm van discriminatie.
- **Onafhankelijkheid:** dat we onafhankelijk werken van de politieke, economische, militaire of wat voor agenda dan ook van andere actoren.

Bewustzijn van medewerkers van deze principes is in het algemeen van belang maar in het bijzonder wanneer reizend namens Tearfund naar andere landen.

### 1.2.5. Gebruik van social media

Medewerkers worden aangemoedigd om social media te gebruiken om hun meningen en gezichtspunten te delen. Het kenmerk van social media is dat het publiek is en overall

beschikbaar, daarom gelden dezelfde gedragsrichtlijnen voor online als voor andere terreinen.

Wanneer medewerkers gebruik maken van sociale media (tijdens werktijd of in eigen tijd), doen ze dat met gezond verstand, door te allen tijde vast te houden aan de waarden van Tearfund en door te handelen in overeenstemming met het beleid en de procedures van Tearfund.

Opmerkingen die worden gemaakt in sociale media en andere fora kunnen leiden tot juridische aansprakelijkheid voor de medewerker en voor Tearfund. Iedere medewerker is persoonlijk verantwoordelijk voor de door hem/haar gepubliceerde inhoud zowel in werktijd als in eigen tijd.

Van medewerkers wordt verwacht dat ze zich positief en respectvol gedragen bij het gebruik van sociale media. Ze mogen geen inbreuk maken op de vertrouwelijkheid door informatie te delen die alleen voor intern of beperkt gebruik is, en op de criteria die aan het begin van dit gedragscode beleid genoemd worden. Onacceptabel gedrag kan elke online activiteit zijn die:

- Schade toebrengt aan het wederzijds vertrouwen en respect tussen medewerkers en de mensen waarmee we werken in binnen- en buitenland.
- Medewerkers weerhoudt om hun taken effectief uit te voeren.
- Medewerkers en de mensen waarmee we werken in gevaar brengt.
- Schade toebrengt aan de reputatie van Tearfund als christelijke organisatie.

### **1.3 SEKSUEEL GEDRAG**

Het seksueel gedrag van medewerkers is ontoelaatbaar voor Tearfund als dit ertoe leidt dat aan de reputatie van Tearfund schade wordt berokkend of dat het in de weg staat bij het effectief uitoefenen van hun taken. Seksuele uitbuiting is onder alle omstandigheden onacceptabel, zoals in hoofdstuk 1.5 wordt uitgewerkt.

### **1.4 ONACCEPTABEL GEDRAG**

Gedrag dat aangemerkt wordt als onacceptabel, zoals niet uitputtend is beschreven in de lijst hieronder, kan leiden tot een sanctie zoals genoemd in artikel 23 van de ABA, met als uiterste consequentie beëindiging van het dienstverband.

- a. Agressief gedrag: Medewerkers moeten zich onthouden van agressief of gewelddadig gedrag, ze mogen niet treiteren, pesten, of verbaal of fysiek misbruik maken van andere individuen en/of medewerkers.
- b. Vriendjespolitiek (bijvoorbeeld dat je laat blijken van een onjuiste voorkeur of dat je het toestaat dat ongepaste factoren van invloed zijn bij het nemen van beslissingen die te maken hebben met transacties met derden, waaronder leveranciers, verkopers, aannemers en werknemers).
- c. Inhuren van familieleden, vrienden, of leden van de eigen etnische groep, wat leidt tot het uitsluiten van andere gekwalificeerde personen en/of zonder het vastgestelde beleid en procedures van Tearfund te volgen.
- d. Vervalsen van documenten.
- e. Respectloos gedrag.
- f. Het in bezit hebben op het werk van gevaarlijke of ongeoorloofde materialen, zoals explosieven of vuurwapens.

- g. Discriminatie: Medewerkers mogen anderen niet onrechtvaardig of bevooroordeeld behandelen op grond van specifieke eigenschappen, waaronder geslacht, leeftijd, handicap, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid of etniciteit.

### 1.5 GROF WANGEDRAG

De hieronder genoemde gedragingen worden aangemerkt als grof wangedrag wat, als het met bewijs wordt onderbouwd, normaal gesproken zal leiden tot ontslag. Deze lijst is niet uitputtend.

- Diefstal en fraude: Medewerkers mogen niet aangetroffen worden terwijl ze in het bezit zijn van eigendommen van Tearfund of van een andere medewerker, zonder voorafgaande toestemming en goedkeuring van Tearfund en/of de andere medewerker. Medewerkers mogen geen fraude plegen of deelnemen aan frauduleuze activiteiten en ze moeten zich houden aan de Tearfund richtlijnen met betrekking tot financiële zaken en het gebruik van materialen.
- Omkoping en corruptie: Medewerkers mogen geen geschenken, gunsten of goederen geven, nemen, ontvangen of ernaar vragen, wanneer dit gezien kan worden als omkoping en/of deelname aan corrupte activiteiten.
- Dronkenschap: Van medewerkers wordt verwacht dat ze terughoudend zijn met het gebruik van alcohol en dat ze niet in een situatie van alcoholmisbruik terecht komen.
- Drugs: Onder geen enkele omstandigheid mag een medewerker in het bezit zijn van of gebruik maken van enige vorm van hallucinogene of andere verdovende middelen die illegaal zijn.
- Veiligheid: Medewerkers mogen geen inbreuk maken op, het negeren van of een compromis zoeken aangaande de veiligheidsrichtlijnen en -procedures, zoals vastgestelde in het veiligheidsbeleid van Tearfund. Medewerkers moeten altijd zodanig handelen wat in het hoogste belang is van de veiligheid van alle Tearfund medewerkers, partners en staf van partners, en beneficiaries.
- Opzettelijke ongehoorzaamheid of nalatigheid: Van medewerkers wordt verwacht dat zij alle beleidsrichtlijnen van Tearfund opvolgen en dat zij geen rechtmatige en redelijke instructies negeren van hun Teamleider of projectleider. Het principe van vertrouwelijkheid mag onder geen beding in gedrang komen in het geval dat een medewerker in het bezit is van vertrouwelijke informatie. Medewerkers mogen in geen enkele omstandigheid opzettelijk misbruik maken van eigendommen, materialen en/of voertuigen van Tearfund.
- Gedwongen bekeringen: Medewerkers mogen geen enkele vorm van dwang gebruiken als ze spreken over hun geloof, en ze mogen niet spreken of handelen op een manier die ongepast is in de context. Tearfund wijst elke vorm van dwang af in het spreken over het geloof of om mensen te behouden als aanhangers van een bepaald geloof. Wij staan achter het uitgangspunt van vrijheid van godsdienst en tolerantie tussen verschillende geloven.
- Seksuele uitbuiting en misbruik:
  - Onder geen enkele omstandigheid mag een medewerker een seksuele relatie aangaan met een begunstigde.

- Medewerkers mogen hun positie binnen Tearfund niet gebruiken om te vragen naar seksuele gunsten en/of andere medewerkers seksueel intimideren of lastig te vallen.
- Medewerkers mogen een begunstigde niet seksueel uitbuiten of misbruiken (volwassene of kind).
- Medewerkers mogen niet deelnemen aan een seksuele activiteit met een kind (persoon jonger dan 18 jaar) ongeacht de lokaal geaccepteerde leeftijd van toestemming. In een dergelijke zaak kan de verkeerde aanname van de leeftijd van het kind nooit als verdediging worden opgevoerd in het geval van een sanctie of de beëindiging van het dienstverband.
- Medewerkers mogen geen geld, werkgelegenheid, goederen of diensten voor seks uitwisselen (met inbegrip van seksuele gunsten of andere vormen van vernederende, beledigende, of uitbuitend gedrag). Dit geldt ook voor de uitwisseling van hulp die al wordt gegeven aan de begunstigten.
- Mensenhandel:
  - Mensenhandel is een wereldwijd probleem waar naar schatting miljoenen mensen mee te maken hebben wereldwijd. Tearfund onderschrijft de waardigheid en respect voor elk individu. Daarom mag het onder geen omstandigheid voorkomen dat een Tearfund medewerker betrokken is bij mensenhandel of dit mogelijk maakt.
  - Mensenhandel vindt plaats wanneer iemand de werving, vervoer, overdracht, onderbrenging of ontvangst van een andere persoon regelt of mogelijk maakt met uitbuiting als doel. Dit kan gepaard gaan met het gebruik van geweld, het dreigen met geweld of andere vormen van dwang.
  - Dwang houdt ook in ontvoering, bedrog, misleiding, het misbruik maken van een machtspositie of van een positie van kwetsbaarheid.
  - Mensenhandel kan betekenen dat iemand naar een ander land gebracht wordt, maar het kan ook plaatsvinden binnen het land waar de persoon vandaan komt.
  - Toestemming van het slachtoffer is niet van toepassing in het geval dat er dwang is gebruikt.
  - Uitbuiting houdt in, maar is niet beperkt tot:
    - Dwangarbeid
    - Schuldslavernij
    - Huishoudelijke slavernij
    - Afdwingen van diensten van kinderen of van kwetsbare volwassenen
    - Gedwongen kinderarbeid
    - Gedwongen sekswerk door volwassenen of kinderen
    - Andere vormen van seksuele uitbuiting en de werving of gebruik van kindsoldaten.
  - Als je weet, of zou moeten weten, dat als een resultaat van jouw handelingen een ander persoon hoogstwaarschijnlijk wordt uitgebuit op enigerlei wijze zoals hierboven benoemd, dan zou het goed kunnen dat je betrokken bent bij mensenhandel.
  - Je moet zo nodig stappen ondernemen om te voorkomen dat andere partijen waar Tearfund mee samenwerkt (inclusief consultants, aannemers, leveranciers, partnerorganisaties en vrijwilligers) betrokken

raken bij elke vorm van mensenhandel. In het geval dat je ook maar iets vermoedt dan moet je dat melden zoals beschreven staat in de klokkenluidersregeling.

- Check deze [richtlijnen](#) voor meer begrip over datgene waar je op moet letten of die misschien een aanwijzing geven dat mensenhandel plaatsvindt.

## 2. HOE ZAL TEARFUND REAGEREN OP PERSOONLIJK WANGEDRAG?

Elke medewerker krijgt de ABA en alle richtlijnen en procedures bij de start van de arbeidsbetrekking. Medewerkers moeten deze richtlijnen en procedures doorlezen en er zich bewust van zijn dat wanneer hun persoonlijk gedrag niet voldoet aan de minimumstandaard en verwachtingen zoals in dit beleid zijn beschreven, dat ze onderworpen kunnen worden aan de procedure die staat opgesteld in de ABA. Bij overtreding van deze gedragscode zal artikel 23 uit de ABA leidend zijn voor het bepalen en toepassen van een eventuele sanctie.

Voor allen die niet onder de ABA vallen zal Tearfund de voorliggende casus per situatie beoordelen, waarbij gebruik gemaakt wordt van hoor en wederhoor tussen de betrokkene en de eerstverantwoordelijk bij Tearfund. De Raad van Bestuur neemt uiteindelijk een beslissing over het vervolg van de samenwerking. In het geval de Raad van Bestuur zelf onderdeel is van de casus, zal de Raad van Toezicht deze rol overnemen en het besluit nemen.

Tearfund zal tewerk gaan met compassie en genade en vanuit een pastorale houding, maar zal waar nodig in het licht van deze code moeilijke en krachtige besluiten nemen ter bescherming van de begunstigen, allen die voor Tearfund werk verrichten en de goede naam van de organisatie.

Voor akkoord:

Naam medewerker: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_