



Integriteitsbeleid

Inhoud

1. Doel en reikwijdte.....	3
2. Wat betekent integriteit?.....	4
2.1 Integriteit in het algemeen.....	4
2.2 'Do no harm'.....	5
2.3 Seksuele uitbuiting en seksueel misbruik voorkomen (PSEA).....	5
2.4 Kindveiligheid.....	6
2.5 Financiële integriteit.....	6
3. Plan preventie en bewustzijn	7
3.1 Integrity Team Red een Kind.....	7
3.2 Werving van medewerkers en capaciteitsversterking.....	9
3.3 Procedures voor partnerorganisaties	10
3.4 Integriteitsstrategie van Red een Kind voor gemeenschappen.....	11
3.5 Personeelszorg	12
4. Meldingsprocedure en vertrouwelijk advies.....	13

Bijlagen¹

Bijlage 1: Gedagscode Red een Kind

Bijlage 2: Beleid voor kindveiligheid

Bijlage 3: Fraude- en corruptiebestrijdingsbeleid

Bijlage 4: Feedback-, klachten- en klokkenluidersprocedure

Bijlage 5: Vertrouwelijk advies

¹ De genoemde bijlagen zijn afzonderlijke bestanden (zowel online als op SharePoint opgeslagen). In dit Integriteitsbeleid wordt ook verwezen naar het HR-beleid en het Medewerkershandboek, twee afzonderlijke beleidsdocumenten.

1. Doel en reikwijdte

Red een Kind geeft toekomst aan kinderen in armoede, hun familie en hun hele omgeving. Als christelijke organisatie zonder winstsoogmerk willen wij ervoor zorgen dat alle kinderen, ongeacht hun sociale, politieke, religieuze, etnische of economische achtergrond, een liefdevol en waardig bestaan en een kansrijke toekomst hebben.

Dit beleidsdocument vormt de basis voor onze houding als het gaat om de manier waarop wij integriteitsrisico's erkennen en moeten beheersen, om zo integriteitsproblemen te voorkomen en adequaat op te treden als ze zich toch voordoen. Met dit Integriteitsbeleid, inclusief de bijlagen, willen wij een duidelijk beeld schetsen van wat wij van elkaar verwachten. In dit beleid hebben wij aanvaardbare gedragsnormen beschreven en promoten wij goede praktijken voor iedereen die Red een Kind vertegenwoordigt.

Het beleid is in overeenstemming met de integriteitsnormen van de Nederlandse branchevereniging Partos, Goede Doelen Nederland en de Dutch Relief Alliance (DRA); ook sluit het aan bij de Core Humanitarian Standards en de gedragscode van het Internationale Rode Kruiscomité (ICRC). Red een Kind neemt deel aan de [Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme](#) en is lid van de [CHS Alliance](#) en de [Keeping Children Safe Alliance](#).

Wij verwachten van alle vertegenwoordigers van Red een Kind dat zij voldoen aan internationale wetgeving en de hoogste integriteitsnormen. Al onze vertegenwoordigers dragen zowel persoonlijke als gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze normen voor ethisch en professioneel gedrag na te leven en te bevorderen. Ieder van ons is in alle aspecten van ons werk een ambassadeur van Red een Kind en zal vaak in gezaghebbende en vertrouwensposities werken. Red een Kind verwacht van haar vertegenwoordigers dat zij zich altijd zodanig gedragen dat de missie, overtuigingen en kernwaarden van Red een Kind worden uitgedragen. Er hoeft maar een van onze mensen in strijd met onze waarden en principes te handelen om onze reputatie zodanig te schaden dat wij onze doelstellingen niet kunnen verwezenlijken. Daarom verwachten wij dat iedereen die Red een Kind vertegenwoordigt, hierna gezamenlijk het personeel of de medewerkers genoemd, zich aan dit Integriteitsbeleid houdt, met inbegrip van de bijlagen:

- Vaste medewerkers
- Adviseurs
- Vrijwilligers, trainees en stagiairs
- En alle anderen die namens Red een Kind optreden

Dit Integriteitsbeleid maakt deel uit van alle arbeidsovereenkomsten of voorwaarden voor dienstverlening, en alle vertegenwoordigers van Red een Kind worden geacht dit beleid te ondertekenen voordat ze namens Red een Kind werkzaamheden verrichten.

2. Wat betekent integriteit?

2.1 Integriteit in het algemeen

Vanuit de kernwaarden van onze organisatie verwacht Red een Kind van haar medewerkers dat zij zich integer gedragen. Dat houdt in: geen kwaad doen en de rechten en belangen van anderen zorgvuldig in het oog houden. Bij Red een Kind moet in een sfeer van wederzijds vertrouwen en betrokkenheid worden gewerkt. Dit betekent dat er een veilige omgeving moet zijn, waarin iedereen zich verantwoord gedraagt en bereid is verantwoording af te leggen over zijn of haar gedrag. Niemand mag zich uitgesloten voelen en inclusiviteit spreekt voor zich. Het betekent ook dat vertrouwelijke en privacygevoelige informatie discreet wordt verwerkt.

Werken met Red een Kind brengt een verplichting met zich mee voor enerzijds de organisaties en donoren en anderzijds ook de doelgroepen. Besluiten moeten zorgvuldig worden opgesteld, met respect voor de belangen en kwetsbaarheden van al deze partijen. Medewerkers moeten op verantwoorde wijze omgaan met macht, middelen en informatie, en zich laten leiden door het publieke belang en vooral de waardigheid en bescherming van mensen. Zij moeten verleidingen kunnen weerstaan en risicovolle situaties kunnen vermijden. Zij moeten legitieme rechten, belangen en verwachtingen zorgvuldig in het oog houden, ook in situaties waarin het niet (meteen) duidelijk is welke keuze de juiste is.

Integer werken is de dagelijkse praktijk en beperkt zich niet tot iemands werkplek en werktijden. In onze digitale wereld, met haar flexibele manieren van werken, is de scheiding tussen werk en privéleven minder scherp geworden. Daarom is het belangrijk dat medewerkers zich ervan bewust zijn dat privégedrag een negatieve invloed kan hebben op hun functioneren als goede medewerker en hun werkgever kan schaden.

Maar niet alleen de medewerker heeft verplichtingen, ook de organisatie wordt geacht een 'goed werkgever' te zijn en heeft een 'zorgplicht'. De werkgever respecteert de rechten van medewerkers en zal zijn machtspositie niet misbruiken. Red een Kind streeft ernaar goede werkomstandigheden en een veilige werkomgeving te garanderen. Red een Kind is verantwoordelijk voor het creëren van een veilige werkomgeving, waarin integriteitsproblemen bespreekbaar zijn en waarin mensen bewust worden gemaakt van wat integer handelen betekent. Daarnaast hecht Red een Kind veel waarde aan respect voor mensen en hun privéleven, aan het vermijden van discriminatie (bijv. op basis van etniciteit, religie, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid en cultuur) en aan de bescherming van gezondheid en veiligheid.

Wat betreft de steun die Red een Kind mensen verleent, streeft de organisatie ernaar hoogwaardige hulp te bieden en schadelijke interventies en communicatie te voorkomen bij het voorbereiden, faciliteren, implementeren, monitoren, evalueren, leren en uitfasen van haar programma's. De organisatie voldoet aan internationale wetgeving en respecteert culturen en tradities, alsook de soevereiniteit van landen. Wat andere stakeholders betreft, zoals partnerorganisaties en donoren, streeft Red een Kind ernaar te

voldoen aan alle regelgeving, door *good governance*-praktijken te implementeren en met betrouwbare en relevante communicatie en gegevens te werken.

2.2 'Do no harm'

Een van de hoogste prioriteiten van Red een Kind is onze begunstigden behoeden voor kwaad. Daarom wordt van alle vertegenwoordigers van Red een Kind verwacht dat zij zich houden aan de in het Sphere Handbook genoemde beschermingsprincipes, die zijn afgeleid van het Humanitair Handvest maar ook kunnen worden toegepast in een ontwikkelingscontext.

Beschermingsprincipes:

1. *Zorg dat je met je acties mensen niet nog meer kwaad doet.*
Ofwel: mensen die zich bezighouden met humanitaire respons nemen maatregelen om eventuele nadelige effecten van hun interventie uit te sluiten of tot een minimum te beperken, vooral het risico dat mensen worden blootgesteld aan meer gevaar of misbruik van hun rechten.
2. *Geef mensen toegang tot onpartijdige hulp – naargelang van wat zij nodig hebben en zonder onderscheid.*
Ofwel: mensen krijgen naar behoefte en zonder discriminatie toegang tot humanitaire hulp. Aan mensen in nood wordt hulp niet onthouden, en indien nodig wordt toegang verleend tot humanitaire organisaties om aan de Sphere-normen te voldoen.
3. *Bescherm mensen tegen lichamelijk en geestelijk letsel door geweld en onderdrukking.*
Ofwel: mensen worden beschermd tegen geweld, worden niet gedwongen of aangezet tot handelingen tegen hun wil en worden beschermd tegen angst voor dergelijk misbruik.
4. *Help mensen hun rechten op te eisen, beschikbare rechtsmiddelen in te zetten en te herstellen van de gevolgen van misbruik.*
De getroffen bevolking wordt via informatie, documentatie en hulp bij het vinden van rechtsmiddelen geholpen om haar rechten op te eisen. Mensen worden adequaat ondersteund bij hun herstel van de lichamelijke, psychische en sociale effecten van geweld en ander misbruik.

2.3 Seksuele uitbuiting en seksueel misbruik voorkomen (PSEA)

Alle medewerkers en programmadeelnemers moeten met waardigheid en respect behandeld worden. In dit opzicht besteedt Red een Kind met name aandacht aan het voorkomen van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik (PSEA) en volgen wij de kernprincipes van het IASC, die verder worden toegelicht in bijlage 1 van de Gedragscode. Red een Kind heeft een zerotolerancebeleid als het gaat om ongewenste intimiteiten, seksuele uitbuiting en seksueel misbruik. Zoals gezegd neemt Red een Kind deel aan de Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme.

2.4 Kindveiligheid

'Kinderveiligheid' houdt in dat Red een Kind ervoor moet zorgen dat onze medewerkers en operaties kinderen geen kwaad doen; dat wij kinderen niet blootstellen aan het risico van kwaad en misbruik en dat wij eventuele zorgen over de veiligheid van kinderen in de gemeenschappen waarin wij werken, melden bij de juiste autoriteiten².

Wij accepteren geen enkele vorm van misbruik of uitbuiting van kinderen. Kinderen hebben bescherming tegen kwaad en ondersteuning nodig, in een stimulerende omgeving waarin zij zich op alle gebieden kunnen ontwikkelen. Ook geloven wij dat alle kinderen dezelfde rechten op bescherming hebben, ook kinderen met een beperking, uit etnische/religieuze minderheidsgroepen, ongeacht hun geslacht, seksuele geaardheid en cultuur.

Het Beleid voor kindveiligheid van Red een Kind, dat is uiteengezet in bijlage 2, legt duidelijk de nadruk op de rechten van kinderen op bescherming tegen misbruik en uitbuiting. Uit dit beleid blijkt onze verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat al onze vertegenwoordigers en onze partners richtsnoeren krijgen met betrekking tot de gedragsnormen en praktijken die we van hen verwachten zodra zij contact met kinderen hebben. In het beleid zijn ook richtlijnen opgenomen om de bescherming van kinderen te integreren in programma's en andere werkzaamheden.

In het verlengde van onze visie en missie erkennen wij dat bescherming van kinderen een mensenrecht is. Daarom is het Beleid voor kindveiligheid gebaseerd op het VN-Kinderrechtenverdrag. Om te voldoen aan internationaal erkende normen en goede praktijken is Red een Kind lid geworden van het Keeping Children Safe Network en vastbesloten te voldoen aan de normen voor kinderbescherming die dit netwerk hanteert.

Problemen met kinderbescherming die worden veroorzaakt door mensen die geen medewerker of andere vertegenwoordiger van Red een Kind zijn, vallen niet onder dit beleid. Dergelijke problemen moeten worden opgelost via de kinderbeschermingsregeling (van de gemeenschap) in de lokale context, of via andere lokale autoriteiten of beschermingsregelingen. Red een Kind zal echter wel zo veel mogelijk helpen bij de invoering of versterking van dergelijke beschermingsregelingen in de gemeenschap.

2.5 Financiële integriteit

Red een Kind streeft ernaar ervoor te zorgen dat de organisatie haar financiën verantwoord beheert en transparant is over de wijze waarop het geld voor haar missie wordt aangewend. Red een Kind wil niet alleen verantwoording afleggen aan donoren en aan hun verwachtingen voldoen, maar wil ook rekenschap afleggen aan haar medewerkers en de mensen die zij steunt. Red een Kind verwacht van haar medewerkers en anderen die namens de organisatie werken dat zij zich committeren aan wettig en ethisch gedrag, ook als het gaat om financieel beheer, en de organisatie streeft ernaar financieel wangedrag te voorkomen en ertegen op te treden.

Meer over de normen, waarden en voorschriften van Red een Kind betreffende integriteit is te vinden in het [Fraude- en corruptiebestrijdingsbeleid van Red een Kind in bijlage 3](#).

3. Plan preventie en bewustzijn

Voorkomen is veel beter dan genezen. Dat geldt ook voor een schending van de gedragscode, zoals seksueel misbruik, seksuele uitbuiting en andere vormen van wangedrag. Er zijn verschillende manieren waarop Red een Kind werkt aan preventie, bijvoorbeeld met achtergrond- en referentiecontroles van kandidaten in het kader van de sollicitatieprocedure. Red een Kind neemt deel aan de Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme³, wat inhoudt dat alle referentiecontroles een schriftelijke vragenlijst omvatten. Deze vragenlijst over wangedrag, zoals seksuele uitbuiting of intimidatie of seksueel misbruik, wordt verzonden naar voormalige werkgevers. Ook als Red een Kind referenties geeft, houden we ons aan de Scheme.

Een andere manier om wangedrag te voorkomen, is nieuwe medewerkers een training over het Integriteitsbeleid van Red een Kind geven, gecombineerd met regelmatige herhaalsessies en follow-ups door de Integrity Focal Points en de Integrity Coordinator. Red een Kind heeft de plicht haar medewerkers, partners, en begunstigde gemeenschappen bewust te maken van hun rechten en van wat zij kunnen doen om die rechten af te dwingen en wangedrag te melden. Voor gemeenschappen is dit beschreven in ons Community Based Complaints and Feedback Mechanism.

In de reguliere interne audits die in alle kantoren van Red een Kind en bij elke partnerorganisatie worden uitgevoerd, is een integriteitsaudit opgenomen. De resultaten van deze audits worden gebruikt als lessen die de basis vormen voor verbeteringen van de integriteitsprocedures van de organisatie.

In dit hoofdstuk wordt verder beschreven hoe Red een Kind zich inspant om wangedrag te voorkomen en ervoor te zorgen dat zowel onze eigen medewerkers als andere mensen die aan onze projecten deelnemen zich beter bewust worden van ons Integriteitsbeleid, met inbegrip van de manieren om wangedrag te melden.

3.1 Integrity Team Red een Kind

Integrity Coordinator. Red een Kind heeft een Integrity Coordinator aangesteld om het internationale Integrity Team te leiden. Het is de verantwoordelijkheid van deze Integrity Coordinator (op basis van de functiebeschrijving) om:

- leiding te geven aan het Integrity Team van Red een Kind, bestaande uit Integrity Focal Points die elk zijn gestationeerd in een landenkantoor van Red een Kind;
- de capaciteit van de Integrity Focal Points te versterken op basis van het trainingsplan en het integriteitsbeleid;
- ervoor te zorgen dat medewerkers zich bewust zijn van het integriteitsbeleid en de integriteitsprocedures van de organisatie;
- het Integriteitsbeleid elke twee jaar bij te werken;
- de implementatie van het Integriteitsbeleid te coördineren en monitoren;
- de follow-up van gemelde integriteitsproblemen te analyseren en coördineren;
- en

- samen met het management deel te nemen aan risicoanalyses en audits, met de focus op kwetsbaarheden.
- Het Integrity Team, dat bestaat uit de Integrity Coordinator en alle landelijke Integrity Focal Points, komt minimaal twee keer per jaar bijeen via Teams of tijdens de Strategic Consultation Meetings (SCM), om (fictieve) casussen en de invoering van beleid te bespreken, en te beoordelen of het beleid moet worden bijgewerkt.

Integrity Leadership Team

Wanneer er integriteitsproblemen worden gemeld, kan de Integrity Coordinator een beroep doen op leden van het bredere Integrity Leadership Team. Dit team bestaat uit de Child Safeguarding Expert, de Finance Manager, en de CEO, indien nodig. Soms kan ook de PMEAL Coordinator en de persoon die verantwoordelijk is voor CHS (kwaliteit en verantwoording) erbij worden betrokken. Dit Integrity Leadership Team, geleid door de Integrity Coordinator, is ook verantwoordelijk voor het bijwerken van het Integriteitsbeleid, elke twee jaar en zo nodig vaker. Het team komt elk eerste en elk derde kwartaal bij elkaar.

Integrity Focal Points

In elk landenkantoor van Red een Kind wordt één persoon gekozen om de rol van Integrity Focal Point te vervullen. Dit aanspreekpunt heeft de volgende taken:

- ervoor zorgen dat alle medewerkers van Red een Kind en alle adviseurs, trainees, stagiairs en vrijwilligers en het Integrity Focal Point van partnerorganisaties op de hoogte zijn van de integriteitsprincipes en de procedures van Red een Kind op het niveau van het landenkantoor;
- twee keer per jaar de capaciteit van de medewerkers en het Integrity Focal Point van de partner versterken;
- de implementatie van het Integriteitsbeleid op landelijk niveau coördineren en monitoren;
- de Integrity Coordinator twee keer per jaar monitoringverslagen en feedback verstrekken die kunnen worden gebruikt als input voor het bijwerken van het Integriteitsbeleid;
- meldingen van integriteitsincidenten of zorgen afhandelen, zoals beschreven in bijlage 4; en
- ervoor zorgen dat de gemeenschap op de hoogte is van integriteitsproblemen en er een meldingsregeling wordt ingevoerd.

Landen zonder kantoor van Red een Kind

In sommige landen werkt Red een Kind alleen via partnerorganisaties en hebben wij zelf geen permanente vestiging in het land. Deze partnerorganisaties zullen hun eigen integriteitsprocedures hanteren. Red een Kind neemt deze echter wel in overweging bij de evaluatie en interne audits van partners om een hoge integriteitsnorm te kunnen blijven

garanderen. Indien een partner niet volledig kan voldoen aan de integriteitsvereisten van Red een Kind, zal de Integrity Coordinator om advies en steun worden gevraagd.

3.2 Werving van medewerkers en capaciteitsversterking

Om ervoor te zorgen dat de activiteiten van de organisatie, zowel op kantoor als in het veld, aan een hoge integriteitsnorm voldoen, werkt Red een Kind met specifieke procedures bij de werving van nieuw personeel of anderen die namens Red een Kind handelen, en investeren we in capaciteitsversterking.

Werving

Iedereen die bij Red een Kind solliciteert, wordt via de gepubliceerde vacaturetekst en tijdens sollicitatiegesprekken geïnformeerd over de verwachtingen en werknormen van Red een Kind met betrekking tot integriteit, en over de screening van de kandidaten. Kandidaten krijgen minimaal twee gesprekken met meerdere personen, bij voorkeur in persoon, waarin uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan integriteitskwesties. Voor alle functies bij Red een Kind vindt een strafbladcontrole plaats en maakt een referentiecontrole deel uit van de sollicitatieprocedure. Referenties worden overeenkomstig de SCHR Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme nagetrokken. Voor adviseurs, trainees, stagiairs en vrijwilligers geldt dit alleen in geval van functies/taken met een hoog risico (bijv. direct contact met kinderen, financieel beheer, enz.).

Deze integriteitsscreening dient drie doelen: (1) mensen met verkeerde bedoelingen ontmoedigen om te solliciteren; (2) adequate screening van kandidaten tijdens de sollicitatieprocedure en uitsluiting van sollicitanten met een verhoogd risico op onaanvaardbaar gedrag; en (3) nieuwe medewerkers laten weten hoe belangrijk wij integer gedrag vinden.

Bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst dient iedereen ook het Integriteitsbeleid van Red een Kind te ondertekenen. Meer specifieke informatie over de wervingsprocedures van Red een Kind zijn te vinden in het HR-beleid van Red een Kind.

Mochten er tijdens de proeftijd zorgen over iemands integriteit rijzen, dan moet het probleem worden besproken met de Line Manager en de HR Manager. Zij zullen gezamenlijk besluiten wat er moet gebeuren. Verder wordt er met medewerkers die ontslag nemen een exitgesprek gevoerd om de reden daarvoor te achterhalen.

Capaciteitsversterking

Red een Kind heeft een trainingsplan ontwikkeld voor alle noodzakelijke online en offline trainingen voor elk van de medewerkers en anderen (zoals adviseurs en bestuursleden), waarin duidelijk is aangegeven door wie, wanneer en met welke frequentie deze moeten worden bijgewoond. Alle nieuwe medewerkers volgen tijdens de eerste drie maanden van hun contract verplichte online cursussen over integriteit en daaraan gerelateerde onderwerpen. Verder houdt elk kantoorteam van Red een Kind twee keer per jaar een 'integriteitsworkshop' om de kennis en vaardigheden op te frissen. Voor de teams in Nederland wordt deze workshop voorbereid en geleid door de Line Manager en in de

andere landen door het Integrity Focal Point of de Integrity Coordinator. Zo'n workshop begint bijvoorbeeld met een sessie over de belangrijkste in het Integriteitsbeleid genoemde procedures, gevolgd door een meer interactieve sessie waarin de medewerkers verschillende casestudy's over integriteitskwesaties, morele dilemma's en/of kwetsbaarheden en risico's met betrekking tot integriteit binnen de organisatie bespreken.

Afhankelijk van hun taak (bijv. direct contact onderhouden met begunstigden) krijgen ook trainees, stagiairs en vrijwilligers een integriteitstraining. Verder zal iedereen die namens Red een Kind reist – bijv. leden van de Raad van Toezicht, adviseurs – en een landenkantoor van Red een Kind, een partnerorganisatie en/of een projectlocatie van Red een Kind bezoekt, een online cursus volgen in het kader van de verplichte stappen op het gebied van veiligheid en beveiliging. Deze online cursus moet een module over de Gedragscode bevatten.

Zoals in de vorige paragraaf is beschreven, versterkt de Integrity Coordinator de capaciteit van de Integrity Focal Points van de organisatie. De Integrity Coordinator zorgt ervoor dat de Focal Points kennis en inzicht verwerven in:

- de manier waarop zij wangedrag, waaronder misbruik en uitbuiting, kunnen opsporen en erop reageren;
- waar wangedrag, waaronder misbruik en uitbuiting, kan plaatsvinden;
- de integriteitsrisico's in de organisatie en hoe een strategie kan worden ontwikkeld om deze te beperken;
- beveiliging van gegevens (van kinderen) en vertrouwelijkheid;
- richtlijnen voor sponsorschap, waaronder sponsorbezoeken;
- de te volgen procedure als er sprake blijkt te zijn van wangedrag.

3.3 Procedures voor partnerorganisaties

Bij het identificeren van onze partners wordt uitgebreid onderzoek verricht, met onder meer een analyse van de cultuur/achtergrond van hun organisaties en besluitvormers, inclusief documentatie over corruptie-/fraudebestrijding en (kinder)beschermingskwesaties. Dit maakt deel uit van een verplichte Organizational Capacity Assessment. Daarnaast dienen alle partners van Red een Kind zich te houden aan de volgende minimale vereisten inzake integriteit:

- Alle partnerorganisaties moeten beschikken over beleid en procedures inzake integriteit (bijv. over werving, introductie, enz.), in overeenstemming met het Integriteitsbeleid van Red een Kind.
- Alle partners moeten werken met regelingen voor het melden van feedback en klachten en met procedures om gemelde problemen op te volgen (moet uit de praktijk blijken).
- Alle partners moeten over een aanspreekpunt integriteit beschikken.
- Alle partners moeten ervoor zorgen dat hun medewerkers het beleid en de procedures inzake integriteit kennen en begrijpen.

- Alle partners moeten hun projectdoelgroepen op de hoogte brengen van het beleid en de procedures inzake integriteit van hun organisatie, inclusief manieren op integriteitskwesaties moeten worden gemeld. Ook dient de partner te werken met richtlijnen voor de communicatie met kinderen.

Zoals hiervoor al genoemd, krijgen partners een training over integriteit van het Integrity Focal Point van Red een Kind, of van de Integrity Coordinator en de deskundigen in landen waar Red een Kind geen kantoor heeft. Deze training vindt plaats binnen een jaar nadat de samenwerkingsovereenkomst/MoU is ondertekend. De training omvat een sessie over de 'Do no harm'-principes.

Ten minste eens in de twee jaar wordt voor elk van de kantoren en partners een programma-audit verricht. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de capaciteitsversterking bij de partners, maar ook naar de invoering van het Integriteitsbeleid en de procedures van Red een Kind.

Informatie over meldingsprocedures van Red een Kind, ook voor partners, is te vinden in [bijlage 4: 'Feedback-, klachten- en klokkenluidersprocedure'](#). Elke samenwerkingsovereenkomst dient aandacht te besteden aan de verplichting van de partner om elke schending van het Integriteitsbeleid van Red een Kind (bijvoorbeeld een schending door een medewerker van Red een Kind) te melden.

3.4 Integriteitsstrategie van Red een Kind voor gemeenschappen

Het is van belang de gemeenschappen waar Red een Kind mee werkt bewust te maken van het Integriteitsbeleid en de bijbehorende procedures. Dat zal hen onder meer helpen hun rechten en verantwoordelijkheden te kennen en te weten hoe zij zorgen en/of klachten kunnen melden. Daarom dient elk nieuw project te starten met een overleg met de gemeenschap over de communicatiekanalen waaraan zij de voorkeur geven en een introductieworkshop over integriteit, en moet een volledig functioneel Community Based Complaints and Feedback Mechanism (CBCFM) worden ingevoerd. Van landenkantoren van Red een Kind wordt verwacht dat zij deze procedure in hun jaarplannen beschrijven en er rekening mee houden bij de ontwikkeling van projectwerkplannen en budgetten. Niet alleen bij de start maar ook als het project loopt, dienen gemeenschappen te worden herinnerd aan hun rechten en verantwoordelijkheden en de mogelijkheid om melding te maken. Tegelijkertijd is het belangrijk dat hun ook actief wordt gevraagd naar hun meningen over het project, de medewerkers en alle andere onderwerpen waarover zij feedback kunnen geven. Dat alles resulteert in een helder Community Based Complaint and Feedback Mechanism, met zowel proactieve als reactieve kanalen, en follow-up door de projectmedewerkers tijdens het hele project.

Integriteit is altijd van belang, ook voor projecten die zich niet enkel op kinderen richten. Red een Kind streeft ernaar 'integriteit' in elk project tot een breed thema te maken. Voor gevallen van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik worden lokale verwijzingstrajecten vastgelegd, waarmee begunstigden kunnen worden verwezen naar diensten die bescherming kunnen bieden (bijv. medische diensten, politie, juridische diensten,

psychosociale diensten, politie, ontwikkelings-/reclasseringsbureau, gemeenschapsleiders), zodat alle gevallen van misbruik binnen de gemeenschap worden aangepakt en niet alleen de gevallen waarbij projectmedewerkers betrokken zijn.

3.5 Personeelszorg

Omdat de medewerkers van Red een Kind veelal in afgelegen gebieden werken, tussen mensen in nood en vaak ver van huis, kunnen zij stress ondervinden. Mensen kunnen op verschillende manieren met stress omgaan. Er zijn positieve – sport, bidden, praten met vrienden, enz. – maar ook negatieve manieren om met stress om te gaan, zoals buitensporig veel alcohol drinken. Red een Kind heeft een zorgplicht, die inhoudt dat we de hoeveelheid stress waaraan medewerkers worden blootgesteld beperken en hen helpen om met stress om te gaan. Daarom bieden wij medewerkers die aan bijzonder stressvolle situaties worden blootgesteld, het volgende:

- Goede mogelijkheden voor rust en herstel (*Rest and Recuperation, R&R*) (bijvoorbeeld de mogelijkheid voor medewerkers om hun familie regelmatig te bezoeken).
- Training om stressniveaus te beheersen (basistraining over wat medewerkers en het kantoor kunnen doen om met stress om te gaan, bijv. een gebedsruimte of sportfaciliteiten inrichten).
- Een bewustmakingstraining op het gebied van veiligheid en beveiliging;
- Ondersteuning bij cruciale integriteitsincidenten: in elk land waar Red een Kind actief is, worden een paar mogelijkheden voor (externe) diensten gekozen, ter ondersteuning in geval van een cruciaal integriteitsincident. Het is van belang dat medewerkers zich ondersteund voelen en psychosociale zorg krijgen, omdat dat hen helpt om met het incident om te gaan.

4. Meldingsprocedure en vertrouwelijk advies

Bijlage 4 bevat de Feedback-, klachten- en klokkenluidersprocedure, met een beschrijving van de procedure die Red een Kind heeft ingevoerd om projectdeelnemers, medewerkers, partners en andere stakeholders van Red een Kind te helpen feedback, zorgen en klachten over communicatie, handelingen en werkgerelateerd gedrag te delen, en ervoor te zorgen dat er naar hen geluisterd wordt en deze kwesties op de juiste wijze worden aangepakt. Iedereen die de Gedragscode van Red een Kind ondertekent, tekent voor zijn verplichting om zorgen over schendingen van het Integriteitsbeleid te melden.

Red een Kind beschikt daarvoor over verschillende kanalen. Meldingen worden geanalyseerd door het Integrity Focal Point van het betrokken land, de Integrity Coordinator of een door de Integrity Coordinator aangewezen persoon. Op basis van deze analyse zullen de betrokken Integrity Focal Points, de Integrity Coordinator en de CEO bepalen of een onderzoek gerechtvaardigd is. Indien onderzoek nodig is, zal er een onderzoeksteam worden samengesteld en vindt er onderzoek plaats. Een vermeende dader is onschuldig totdat zijn of haar schuld is bewezen.

Indien medewerkers schuldig worden bevonden, worden passende maatregelen getroffen. Afhankelijk van de ernst kunnen passende maatregelen indien nodig ook beëindiging van het contract en juridische procedures inhouden, zoals beschreven in het handboek arbeidsvoorwaarden. Red een Kind hanteert een zerotolerancebeleid als het gaat om seksuele uitbuiting en seksueel misbruik. Elk onderbouwd en bewezen geval van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik leidt altijd tot ontslag op staande voet.

Red  een
KiND