



# Code of Conduct

Maart 2020

**Documenteigenschappen**

Documentnaam:	Code of Conduct ZOA
Bestandsnaam digitaal exemplaar:	Pijler 1 - ZOA Code of Conduct – maart 2020
Versie:	4.1
Versiedatum:	11-03-2020
Eigenaar:	Hoofd HR
Status:	Finaal
Goedgekeurd door:	Directie
Datum goedgekeurd:	19-03-2020

**Overzicht van wijzigingen in dit document**

Augustus 2019	Update Code of Conduct
24-01-2020	Samenvoeging van alle onderdelen van de Code of Conduct in één document (concept)
28-02-2020	Feedback van IMT over concept verwerkt
11-03-2020	Eindbewerking

<b>CODE OF CONDUCT IN ÉÉN OOGOPSLAG</b>	<b>2</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>3</b>
1.1 Op waarden gebaseerd Integriteitskader	3
1.2 Plaats van de Code of Conduct binnen het Integriteitsraamwerk van ZOA	3
1.3 Hoe u dit document moet lezen	4
<b>2 REIKWIJDTE EN MELDINGSPLICHT</b>	<b>5</b>
2.1 Reikwijdte	5
2.2 Meldingsplicht	5
<b>3 ALGEMENE GEDRAGSNORMEN</b>	<b>6</b>
<b>4 VOORKOMEN VAN SEKSUELE UITBUITING, MISBRUIK EN INTIMIDATIE</b>	<b>7</b>
<b>5 BESCHERMING VAN KINDEREN</b>	<b>8</b>
<b>6 VERHOUDINGEN TUSSEN MEDEWERKERS</b>	<b>10</b>
<b>7 VOORKOMEN VAN FRAUDE EN CORRUPTIE</b>	<b>11</b>
<b>8 OVEREENKOMST</b>	<b>12</b>
<b>BIJLAGE 1 - DEFINITIES</b>	<b>13</b>
<b>BIJLAGE 2 - TERMEN EN AFKORTINGEN</b>	<b>15</b>
<b>BIJLAGE 3 - BETROKKEN ROLLEN</b>	<b>16</b>

## CODE OF CONDUCT IN ÉÉN OOGOPSLAG

Geïnspireerd door ons christelijke geloof...

### Doel

bieden we hulp, hoop en herstel aan mensen die geraakt door conflicten en rampen terwijl we ons inzetten voor...

### Visie

een wereld waar mensen hoop hebben en een waardig leven leiden in vredige gemeenschappen

### Waarden

We stellen **mensen** centraal  
We zijn **trouw**  
We zijn goede **rentmeesters**  
We zijn **integer** in ons handelen.

### We behandelen iedereen gelijk

Onze medewerkers discrimineren niet op basis van ras, geslacht, seksuele voorkeur, handicap, politieke overtuiging, religie of wat voor reden dan ook.

### We beschermen kwetsbare groepen

Onze medewerkers houden zich niet bezig met intimidatie, uitbuiting, mensenhandel en seksueel misbruik of dreiging van misbruik.

### We vermijden belangenverstrengeling

Onze medewerkers houden zich aan de hoogste normen van eerlijkheid en integriteit en misbruiken hun functie niet voor financieel of ander persoonlijk gewin.

### We maken verstandig gebruik van internet

Onze medewerkers bezoeken geen pornografische, racistische, discriminerende of beledigende internetsites.

### We houden ons verre van alcohol en drugs

Onze medewerkers gebruiken, verspreiden, verkopen en bezitten geen alcohol of drugs op het werk.

### We houden ons aan onze meldingsplicht

Onze medewerkers melden alle schendingen van de ZOA-Code of Conduct direct en uiterst discreet.

# 1 INLEIDING

## 1.1 OP WAARDEN GEBASEERD INTEGRITEITSKADER

ZOA is een internationale organisatie die hulp en herstel biedt aan mensen die zijn getroffen door conflicten en rampen. Geïnspireerd door ons christelijke geloof helpen we mensen in nood, ongeacht hun ras, etnische afkomst, godsdienst of geslacht, terwijl we streven naar een wereld waar mensen hoop hebben en een waardig leven leiden in vredige gemeenschappen.

We willen dat onze kernwaarden de leidraad vormen voor onze bedrijfscultuur en bijdragen aan een grotere consistentie in de implementatie van programma's en activiteiten. Onze kernwaarden zijn:

- we stellen mensen centraal;
- we zijn trouw;
- we zijn goede rentmeesters;
- we zijn integer in ons handelen.

We streven ernaar om deze waarden in de interactie met de belangrijkste betrokkenen, waaronder begunstigen, partners, donors en collega's, terug te laten komen. Hoewel wij als internationale organisatie erkennen dat cultuur en waarden nogal verschillen tussen landen, verwachten wij dat onze kernwaarden worden nageleefd in alle landen waarin ZOA actief is.

In lijn met onze waarden heeft ZOA de Code of Conduct van het internationale Rode Kruis en de Rode Halve Maan en niet-gouvernementele organisaties (ngo's) voor hulpverlening bij rampen<sup>1</sup> ondertekend en onderschrijft zij de vier humanitaire principes: menselijkheid, neutraliteit, onpartijdigheid en onafhankelijkheid.

ZOA realiseert zich dat de dagelijkse praktijk in de interactie met belangrijke belanghebbenden een uitdaging vormt en allerlei complicaties met zich meebrengt die de toepassing van deze waarden en principes onder druk zetten. Daarom zijn er specifiekere maatregelen nodig om goed gedrag in overeenstemming met de waarden te stimuleren en een adequate reactie op (vermeend) ongewenst gedrag te reguleren. Met dat doel is het Integriteitsraamwerk van ZOA ontwikkeld.

## 1.2 PLAATS VAN DE CODE OF CONDUCT BINNEN HET INTEGRITEITSRAAMWERK VAN ZOA

Het Integriteitsraamwerk van ZOA bestaat uit drie hoofdpijlers die in aparte documenten worden beschreven:

- De Code of Conduct van ZOA (d.w.z. dit document), waarin de norm wordt uiteengezet voor het gedrag dat ZOA binnen de organisatie en in de interactie met haar belanghebbenden nastreeft.
- Procedures voor medewerkers, begunstigen<sup>2</sup> en andere belanghebbenden over het melden van een klacht met betrekking tot de Code of Conduct van ZOA of in verband met een ander aspect van ons werk.
- Procedures voor het behandelen van ontvangen klachten.

De structuur van het Integriteitsraamwerk wordt hieronder weergegeven.

<sup>1</sup> <https://media.ifrc.org/ifrc/who-we-are/the-movement/code-of-conduct/>

<sup>2</sup> De mensen die ZOA door middel van zijn projecten en programma's dient, worden in dit document 'doelgroepen' genoemd. Hoewel de term 'doelgroepen' geen volledig recht doet aan de rechten en positie van deze mensen, wordt de term uit praktische overwegingen en omwille van de leesbaarheid in dit document gebruikt.



Alle medewerkers van ZOA ontvangen verplichte training in de inhoud en toepassing van het Integriteitsraamwerk.

### 1.3 HOE U DIT DOCUMENT MOET LEZEN

Na een beschrijving van de reikwijdte en de meldplicht (hoofdstuk 2) volgt de kern die bestaat uit de hoofdstukken 3 t/m 7, waarin de verwachte gedragsnormen worden beschreven voor de verschillende gebieden binnen het 'integriteitsspectrum':

- algemene standaarden, die een aantal gangbare gedragsgebieden beslaan;
- standaarden ter voorkoming van seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie (PSEAH);
- standaarden voor bescherming van kinderen;
- regels voor situaties waarin er privé relaties zijn ontstaan tussen medewerkers;
- standaarden ter voorkoming van fraude en corruptie.

Het document eindigt met de akkoordverklaring waarmee medewerkers zich persoonlijk verbinden tot naleving van de Code of Conduct.

## 2 REIKWIJDTE EN MELDINGSPLICHT

### 2.1 REIKWIJDTE

De Code of Conduct geldt voor alle medewerkers, vrijwilligers, adviseurs en andere personen die namens ZOA handelen (hierna aangeduid als personeel of medewerkers). Zij zijn er zowel individueel als gezamenlijk verantwoordelijk voor om de hoogste normen voor ethisch en professioneel gedrag na te leven en te bevorderen. Deze verantwoordelijkheid geldt eveneens buiten de normale werktijden op de vaste werkplek en tijdens werkbezoeken.

Alle medewerkers van ZOA moeten zich realiseren dat zij een ambassadeur voor de organisatie zijn en de waarden waarvoor zij staat. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om zich te allen tijde aan deze code te houden.

Managers hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om systemen te ondersteunen en te ontwikkelen die een veilige werkomgeving voor het personeel waarborgen. Zij handhaven de gedragsnormen die in deze code zijn vastgelegd en geven zelf het goede voorbeeld.

Het is mogelijk dat bepaalde delen van deze Code of Conduct niet van toepassing zijn op specifieke stakeholdergroepen, niet zijnde personeel van ZOA, zoals bezoekers, leveranciers en partnerorganisaties<sup>3</sup>. Dit wordt per geval bekeken en overeengekomen en deze afspraken worden ondertekend.

### 2.2 MELDINGSPLICHT

Alle medewerkers zijn verplicht om elke schending (of sterk vermoeden daarvan) van deze Code of Conduct onmiddellijk te melden. Medewerkers moeten dit doen volgens de klachtenmeldingsprocedure waarin verschillende mogelijkheden voor het melden van klachten zijn beschreven. Medewerkers kunnen afhankelijk van de aard en context van de te melden situatie een geëigende route kiezen voor het melden van hun grieven. De normen voor het melden van klachten zijn ontwikkeld voor begunstigden, partnerorganisaties en andere externe belanghebbenden en bevatten verschillende mogelijkheden voor het melden van klachten en zorgen.

Het opzettelijk niet melden van schendingen van de Code of Conduct wordt als wangedrag beschouwd en kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Er wordt geen actie ondernomen tegen een medewerker die in goed vertrouwen een (vermeende) schending van de Code of Conduct meldt. Het is de verantwoordelijkheid van het management om medewerkers die een melding doen te beschermen tegen elke vorm van vergelding.

Het management moet ervoor zorgen dat alle informatie over (mogelijke) schendingen van deze code uiterst discreet wordt behandeld.

<sup>3</sup> Partnerorganisaties kunnen hun eigen Code of Conduct hebben. De Code of Conduct van ZOA moet als een minimumnorm worden beschouwd. Voor leveranciers is een aparte versie van de Code of Conduct beschikbaar.

### 3 ALGEMENE GEDRAGSNORMEN

ZOA verwacht dat het ethos en de waarden van ZOA worden nageleefd. Meer specifiek verwacht ZOA het volgende gedrag:

1. **We behandelen iedereen gelijk** - Onze medewerkers en andere personen die namens ZOA handelen, zullen niet discrimineren op grond van ras, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, politieke overtuiging, godsdienst of andere gronden, noch in hun persoonlijk gedrag, noch bij het nemen van beslissingen ten aanzien van onze programma's.
2. **We beschermen kwetsbare groepen** - onze medewerkers en andere personen die namens ZOA handelen, houden zich niet bezig met intimidatie, uitbuiting en seksueel misbruik of dreiging van misbruik. We houden ons verre van en wijzen sterk af:
  - elke vorm van geweld, inclusief maar niet beperkt tot: pesten, verbaal, fysiek of seksueel misbruik, verkrachting, uitbuiting, intimidatie en slachtofferschap;
  - gedrag dat geen respect toont voor de waardigheid van anderen, inclusief schending van vertrouwelijkheid;
  - gedrag dat leidt tot, of mogelijk kan leiden tot, gezondheids- of veiligheidsproblemen voor de persoon zelf of anderen;
  - elke poging om fraude te plegen of smeergeld te accepteren of te vragen;
  - uitwisselen van geld, werk, goederen of diensten voor seks, inclusief seksuele gunsten of andere vormen van vernederend, beledigend, compromitterend of uitbuitend gedrag.

Daarnaast strijden ZOA en haar medewerkers tegen elke vorm van mensenhandel; inclusief maar niet beperkt tot medewerkers, partnerorganisaties en begunstigden van ZOA. Mensenhandel heeft betrekking op gedwongen arbeid en alle handelingen die mensenhandel rechtstreeks ondersteunen of bevorderen.

3. **We vermijden belangenverstrengeling** - Onze medewerkers en andere personen die namens ZOA handelen mogen hun functie niet voor persoonlijk gewin misbruiken. Zij moeten zich te allen tijde zodanig gedragen dat verdenking van dergelijk gedrag wordt vermeden. Zij moeten situaties vermijden waarin hun persoonlijke belang in strijd is, of lijkt te zijn, met de belangen van ZOA of begunstigden van haar programma's. Elke potentiële belangenverstrengeling moet worden gemeld. ZOA doet er alles aan om effectieve systemen door te voeren en de naleving ervan te handhaven om omkoping en corruptie te bestrijden en tolereert geen enkele vorm van fraude, omkoping, corruptie en diefstal, ongeacht of iemand er direct of indirect bij is betrokken.
4. **We maken verstandig gebruik van internet** - Het is onze medewerkers niet toegestaan om op apparatuur en in de gebouwen van ZOA porno- of goksites te bezoeken of websites/chatrooms die aanzetten tot haat of discriminerend gedrag of die inhoud bevatten die in strijd is met de wet. Er wordt van medewerkers verwacht dat zij in hun online gedrag de waarden en het ethos van ZOA uitdragen, zowel op het werk als in hun eigen tijd.
5. **We zijn tijdens ons werk niet onder invloed van alcohol en drugs** - Onze medewerkers gebruiken, verspreiden, verkopen en bezitten geen alcohol of drugs op het werk en zijn niet onder invloed daarvan. Het is een disciplinaire overtreding om onder invloed van alcohol of drugs op het werk te komen of te zijn. Het is niet toegestaan om illegale stoffen te bezitten, gebruiken, verspreiden of verkopen.
6. **We houden ons aan onze meldingsplicht:** onze medewerkers melden alle schendingen van de ZOA Code of Conduct direct en uiterst discreet. Medewerkers van ZOA zetten zich in om alle vermoedens van niet-naleving van deze code te melden en/of te documenteren.



## **4 VOORKOMEN VAN SEKSUELE UITBUITING, MISBRUIK EN INTIMIDATIE**

Alle medewerkers en deelnemers aan de programma's moeten met waardigheid en respect worden behandeld. In dit kader besteedt ZOA daarnaast extra aandacht aan het voorkomen van seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie. ZOA heeft een zero-tolerance-beleid als het gaat om seksuele intimidatie, uitbuiting en misbruik. ZOA verwacht van medewerkers en andere personen die namens ZOA handelen dat zij zich aan de volgende normen houden:

1. Seksuele uitbuiting en misbruik door medewerkers van ZOA zijn handelingen van ernstig wangedrag.
2. Seksuele handelingen met kinderen (d.w.z. personen onder de 18 jaar, ongeacht of lokaal een jongere leeftijd geldt voor het bereiken van de meerderjarigheid of eventuele toestemming) zijn niet toegestaan (onverminderd alle andere aspecten van deze code). Denken dat een kind een hogere leeftijd heeft is geen verdediging.
3. Het uitwisselen van geld, werk, goederen of diensten voor seks, inclusief seksuele gunsten of andere vormen van vernederend, beledigend of uitbuitend gedrag is verboden. Dit is inclusief het uitwisselen van hulp die bedoeld is voor begunstigden.
4. Seksuele relaties tussen medewerkers van ZOA en begunstigden zijn verboden, aangezien deze gebaseerd zijn op inherent ongelijke verhoudingen.
5. Grote voorzichtigheid is geboden bij het aangaan van een liefdesrelatie tussen een medewerker van ZOA en leden van de gemeenschappen waarin ZOA werkzaam is aangezien dergelijke relaties de geloofwaardigheid en integriteit van de humanitaire hulp kunnen ondermijnen. Zodra een dergelijke relatie ontstaat, moet de desbetreffende manager daarvan op de hoogte worden gesteld. De beoordeling van de situatie en het advies van de desbetreffende manager worden met de betrokkenen gedeeld en in het personeelsdossier bewaard.
6. Medewerkers van ZOA zijn verplicht om een omgeving te creëren en handhaven waarin seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie worden voorkomen.

Alle bewezen gevallen van intimidatie, uitbuiting, mishandeling of dreiging van mishandeling worden behandeld als ernstig wangedrag. Als zodanig leiden ze tot het nemen van gepaste disciplinaire acties, waaronder mogelijk ontslag. ZOA streeft ernaar om bij meldingen van en onderzoek naar gevallen van (mogelijk) seksueel misbruik of wangedrag samen te werken met humanitaire partners.

## 5 BESCHERMING VAN KINDEREN

In (post-)conflictsituaties en bij natuurrampen vormen kinderen een van de meest kwetsbare groepen. Zij hebben extra aandacht en bescherming nodig. ZOA doet er alles aan om ervoor te zorgen dat kinderen veilig zijn binnen de programma's die worden geïmplementeerd.

Kinderbescherming betekent het beschermen van kinderen tegen misbruik. 'Kindermisbruik' of 'kindermishandeling' omvat alle vormen van lichamelijke en/of emotionele mishandeling, seksueel misbruik, verwaarlozing of nalatige behandeling, commerciële of andere uitbuiting die leidt tot concrete of mogelijke beschadiging van de gezondheid, het overleven, de ontwikkeling of de waardigheid van het kind in de context van een relatie van verantwoordelijkheid, vertrouwen of macht (WGO<sup>4</sup>).

ZOA verwacht van haar medewerkers en andere belanghebbenden die namens ZOA handelen dat zij zich aan de volgende normen houden:

1. Voorkom en bestrijd kindermisbruik door:
  - geen misbruik te maken van de macht en invloed die medewerkers op grond van hun positie hebben op het leven en welzijn van een kind;
  - geen ongepast, intimiderend, smadelijk, seksueel provocerend, vernederend of cultureel ongepast taalgebruik of gedrag tegen kinderen te bezigen;
  - nooit een dienst of gunst van een kind verlangen in ruil voor bescherming of hulp;
  - nooit een relatie met een kind aan te gaan waarbij sprake is van seksuele, emotionele of werk gerelateerde uitbuiting;
  - ervoor te zorgen dat er, indien mogelijk, altijd een andere volwassene aanwezig is als u in de buurt van een kind werkt;
  - geen kinderen zonder begeleiding bij een medewerker thuis uit te nodigen;
  - niet zonder toezicht in de buurt van kinderen te slapen tenzij dit absoluut noodzakelijk is en in welk geval de medewerker toestemming van zijn of haar leidinggevende moet hebben en ervoor dient te zorgen dat er een andere volwassene aanwezig is;
  - geen lijfstraffen aan kinderen uit te delen en kinderen geen lichamelijke discipline bij te brengen.
2. Ga verantwoord om met gegevens van kinderen en de middelen waartoe medewerkers toegang hebben door:
  - zorgvuldigheid te betrachten bij alle officiële zakelijke activiteiten en geen vertrouwelijke informatie over een kind aan anderen te verstrekken;
  - nooit middelen van ZOA te gebruiken om kinderen uit te buiten of te intimideren of toegang te krijgen tot materiaal dat kinderoitbuiting bevat;
  - Bij het interviewen, fotograferen of filmen van een kind voor werk gerelateerde doeleinden, zullen onze medewerkers:
    - de lokale tradities of beperkingen ten aanzien van het reproduceren van foto's waarop personen zijn afgebeeld inventariseren en toezien op de naleving daarvan;
    - geïnformeerde toestemming (schriftelijke of gedocumenteerde mondelinge toestemming) verkrijgen van de ouder of voogd van het kind alvorens het kind te fotograferen of filmen;
    - het kind en diens ouder of voogd uitleggen hoe de foto of film zal worden gebruikt;
    - ervoor zorgen dat de foto's, films, video's en dvd's de kinderen op een waardige en respectvolle manier in beeld brengen en niet op een kwetsbare of onderdanige manier;
    - ervoor zorgen dat het kind of de kinderen behoorlijk gekleed zijn en niet in poses die als seksueel suggestief gezien kunnen worden;
    - ervoor zorgen dat de beelden een eerlijke weergave van de context en feiten zijn;

<sup>4</sup> <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment>

- ervoor zorgen dat bestandsnamen, metadata of beschrijvingen geen persoonlijk identificerende informatie van een bepaald kind bevatten wanneer de beelden digitaal worden verwerkt of worden gepubliceerd.
3. Vermijd betrokkenheid bij kind gerelateerde criminele of onethische activiteiten, activiteiten die in strijd zijn met de mensenrechten en activiteiten die het imago en de belangen van ZOA kunnen aantasten door:
- geen illegale activiteiten, uitbuiting of misbruik te ondersteunen of daaraan deel te nemen, inclusief bijvoorbeeld schadelijke kinderarbeid, kinderpornografie en kinderhandel;
  - geen kinderen (d.w.z. personen onder de 18 jaar, ongeacht of lokaal een jongere leeftijd geldt voor het bereiken van de meerderjarigheid of eventuele toestemming) te betrekken bij enige vorm van seksuele activiteiten of handelingen (onverminderd alle andere aspecten van deze code).

## 6 VERHOUDINGEN TUSSEN MEDEWERKERS

ZOA verwacht van haar medewerkers dat zij bijdragen aan een integere werksfeer door zich te onthouden van ongepast gedrag ten opzichte van collega's. Ongepast gedrag is inclusief maar niet beperkt tot: geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en verbaal misbruik.

Daarnaast kunnen familiebanden en liefdesrelaties op het werk belangenconflicten veroorzaken en voorzichtigheid is geboden wanneer een dergelijke relatie ontstaat of bestaat. Daarom hanteert ZOA de volgende regels:

1. Een rechtstreekse hiërarchische verhouding is niet toegestaan tussen medewerkers die naaste familie van elkaar zijn of een liefdesrelatie hebben.
2. Als naaste familieleden of liefdespartners beiden bij ZOA werkzaam zijn, moet dit worden gemeld.
3. Om verwarring rondom vriendjespolitiek te voorkomen, moet elke nieuwe indiensttreding van een medewerker die een familieband of een liefdesrelatie heeft met iemand die al bij ZOA werkt vooraf worden goedgekeurd door de Landendirecteur (voor lokale medewerkers) of de Directie (voor medewerkers op het hoofdkantoor).

## 7 VOORKOMEN VAN FRAUDE EN CORRUPPTIE

ZOA tolereert geen enkele vorm van fraude of corruptie in welke omstandigheden dan ook, noch door medewerkers, noch door vrijwilligers, aannemers, partners of anderen. ZOA is vastbesloten om dergelijke handelingen te voorkomen en, wanneer dit niet mogelijk is, op te sporen en te onderzoeken.

Ter voorkoming van fraude en corruptie verwacht ZOA van medewerkers en andere belanghebbenden die namens ZOA handelen dat zij niet betrokken zijn bij:

- verduistering van geld, voorraden of andere middelen;
- een verkeerde omgang met geld of financiële transacties of een verkeerd beheer of rapportage daarvan voor persoonlijk gewin;
- het aannemen van of vragen om iets van grote waarde van aannemers of leveranciers die diensten/goederen leveren aan ZOA voor persoonlijk gewin;
- het delen van voorkennis over activiteiten van ZOA met derden met het oog op persoonlijk gewin;
- het verstrekken van vertrouwelijke en gevoelige informatie aan derden;
- het vernietigen, verwijderen of een verkeerd gebruik van gegevens, middelen en apparatuur;
- soortgelijke of aanverwante onregelmatigheden.

Onderzoek naar mogelijke onregelmatigheden wordt verricht zonder rekening te houden met het aantal dienstjaren, de functie/titel of relatie met ZOA. ZOA zal altijd krachtig optreden tegen degene die fraude heeft gepleegd, waaronder eventueel juridische stappen. Daarnaast zal ZOA met alle rechtsmiddelen overgaan tot terugvordering van de middelen.

## 8 OVEREENKOMST

Ik begrijp en verbind mij hiermee tot naleving van de inhoud van deze Code of Conduct. Ik bevestig dat ik mij aan de eisen van deze Code of Conduct zal houden en de vereiste gedragsnormen zal naleven ter ondersteuning van de doelen, waarden en missie van ZOA. Ik weet dat ik verplicht ben om elke schending van deze Code of Conduct te melden.

Handtekening \_\_\_\_\_

Naam \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

## BIJLAGE 1 - DEFINITIES

Duidelijke definities zijn essentieel om te zorgen dat meldingen van en reacties op gevallen van misbruik of uitbuiting consequent worden behandeld. In deze bijlage vermeldt ZOA's definities van de in deze code gebruikte terminologie. Medewerkers zijn ook gebonden aan de lokale wetten van de landen waarin ze werken.

**Pesten** is herhaald ongepast gedrag, direct of indirect, verbaal, fysiek of anderszins, uitgevoerd door een of meerdere personen richting een of meerdere anderen, dat redelijkerwijs kan worden beschouwd als een ondermijning van het recht op waardigheid van het individu. Voorbeelden van pesten zijn:

- De reputatie van het slachtoffer manipuleren met geruchten, roddels of spot.
- Het slachtoffer niet laten uitspreken door luidkeels kritiek of obsceniteiten te uiten.
- Sociale uitsluiting of isolatie.
- De aard van het werk of het vermogen van het slachtoffer om het werk uit te voeren manipuleren, bijv. door iemand te overbelasten, informatie te onthouden of zinloze taken te geven.
- Fysieke mishandeling, of dreigen met mishandeling.

**Omkoping** is het tijdens het uitvoeren van een activiteit van de organisatie aanbieden, beloven, geven, accepteren van of vragen om geld, een cadeau of andere voordelen als aansporing om iets te doen wat illegaal is of een vertrouwensbreuk vormt.

Een voorbeeld van omkoping is *faciliterende betaling* (ook wel 'steekpenning' of 'smeergeld' genoemd; dit gebeurt om het uitvoeren van een routineuze of noodzakelijke actie waar de betaler juridisch of anderszins recht op heeft, te garanderen of te versnellen).

**Corruptie** is een oneerlijke activiteit waarbij een bestuurslid, manager, medewerker of aannemer handelt in strijd met de belangen van ZOA en zijn/haar vertrouwenspositie misbruikt om een voordeel voor zichzelf of iemand anders te verkrijgen. Hieronder vallen eveneens het aanbieden en ontvangen van steekpenningen.

**Uitbuiting** is het gebruiken van een positie van autoriteit, invloed of controle over middelen om iemand onder druk te zetten, te dwingen of te manipuleren om iets te doen tegen zijn of haar wil. Dit omvat dreigen om hulp bij een project achter te houden, dreigen om in het openbaar valse beweringen over iemand te doen, of andere negatieve gevolgen op het werk of in de gemeenschap. Voorbeelden van uitbuiting zijn:

- Bijzondere voordelen aan deelnemers van programma's of medewerkers aanbieden in ruil voor uitgesproken, geïmpliceerde of geëiste (seksuele) gunsten.
- Dreigingen of insinuaties dat de weigering of onwil om aan eisen te voldoen, invloed zal hebben op het recht dat de persoon heeft op projecthulp en steun, of op arbeidsvoorwaarden.

**Fraude** is een oneerlijke of leugenachtige activiteit of misbruik van eigendom of systemen van ZOA voor financieel voordeel of andere voordelen ten gunste van degene die de fraude pleegt of ten gunste van iemand anders.

**Intimidatie** is elke handeling of elk gedrag inclusief gesproken woorden, gebaren of het produceren, tonen of circuleren van geschreven woorden, afbeeldingen of ander materiaal, als die actie of dat gedrag onwelkom is bij de ontvanger en redelijkerwijs moet worden beschouwd als beledigend, vernederend of bedreigend.

Voorbeelden van intimidatie zijn:

- mondelinge intimidatie, grappen, opmerkingen, spot of liedjes;
- fysieke intimidatie zoals duwen, stoten of andere soorten aanvallen;
- dreigend gedrag zoals gebaren, houdingen of dreigende poses;
- visuele weergaven zoals posters, emblemen of badges;
- isolatie of uitsluiting van sociale activiteiten;
- onder druk gezet worden om zich op een manier te gedragen die volgens de medewerker of deelnemer aan het programma ongepast is - bijvoorbeeld gevraagd worden om zich te kleden op een manier die niet gepast is volgens de etnische of religieuze achtergrond van een persoon.

**Bangmakerij of slachtofferschap:** Ontvangers worden beschermd tegen bangmakerij, slachtofferschap of discriminatie als gevolg van hun beweringen over intimidatie of hun hulp bij een onderzoek. Als een personeelslid vergeldingsmaatregelen neemt tegen een ontvanger die een klacht indient of aan een onderzoek meewerkt, worden gepaste disciplinaire maatregelen - tot en met mogelijk ontslag - genomen.

**Verkrachting** is een handeling van geslachtsgemeenschap zonder wederzijds goedvinden. Elke penetratie zonder wederzijds goedvinden wordt beschouwd als verkrachting, en kan het volgende omvatten:

- Verkrachting van een minderjarige: geslachtsgemeenschap met een persoon die niet meerderjarig is, ook als die persoon met de handeling instemt.
- Groepsverkrachting: verkrachting door meer dan één aanrander.
- Mannelijke verkrachting: het slachtoffer en de dader zijn beiden man. Dit wordt soms sodomie genoemd.
- Poging tot verkrachting: pogingen om iemand te verkrachten, waarbij geen penetratie plaatsvindt.

**Seksuele intimidatie** wordt zowel als een eenmalig incident als meerdere incidenten gedefinieerd als een:

- Handeling van fysieke intimiteit.
- Verzoek om seksuele gunsten.
- Andere handeling of ander gedrag inclusief gesproken woorden, gebaren of het produceren, tonen of circuleren van geschreven woorden, afbeeldingen of ander materiaal dat onwelkom is en redelijkerwijs moet worden beschouwd als seksueel beledigend, vernederend of bedreigend.

Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:

- Verbaal misbruik: verzoeken of eisen van seksuele gunsten, suggestieve opmerkingen, vernederende scheldwoorden of beledigingen, grappen of trucjes van seksuele aard.
- Fysiek misbruik: gebaren van seksuele aard, onnodig aanraken, exhibitionisme en aanranding.
- Visueel misbruik: het tonen/doen circuleren van pornografische materialen.

**Diefstal** is onder meer: diefstal van fondsen of eigendommen van ZOA of een andere organisatie of persoon; Ongeoorloofd gebruik en/of bezit van eigendommen van ZOA - of het eigendom van een derde partij terwijl men handelt of beweert te handelen namens ZOA; Ernstige verwaarlozing of opzettelijk verkeerd gebruik van eigendommen van ZOA; Elke poging om eigendommen van ZOA of andere organisaties of personen te stelen of verkeerd te gebruiken. Ongeautoriseerde afwezigheid zonder goede reden, of aanhoudende afwezigheid of slechte tijdregistratie.

**Mensenhandel:** het werven, vervoeren, overbrengen, huisvesten of ontvangen van personen – door dreiging met of gebruik van geweld of andere vormen van dwang, van ontvoering, fraude, misleiding, machtsmisbruik of misbruik van een kwetsbare positie of het verstrekken of ontvangen van betalingen of voordelen teneinde de instemming van een persoon te verkrijgen die zeggenschap heeft over een andere persoon – met het oogmerk van uitbuiting. Uitbuiting omvat ten minste de uitbuiting van een ander in de prostitutie of andere vormen van seksuele uitbuiting, gedwongen arbeid of diensten, slavernij of praktijken die vergelijkbaar zijn met slavernij of dienstbaarheid of de verwijdering van organen; (Uit: Protocol inzake de voorkoming, bestrijding en bestraffing van mensenhandel, in het bijzonder vrouwenhandel en kinderhandel, ter aanvulling van het Verdrag van de Verenigde Naties tegen grensoverschrijdende georganiseerde misdaad, 15 November 2000).

**Geweld** bestaat uit incidenten waarbij personen worden misbruikt, bedreigd of mishandeld onder werkomstandigheden, die een expliciet of impliciet probleem vormen voor hun veiligheid, gezondheid of welzijn.



## BIJLAGE 2 - TERMEN EN AFKORTINGEN

- **Meegekomen gezinsleden zijn** de partner en/of kinderen waarmee de medewerker een gezamenlijk huishouden heeft en waarmee de medewerker naar zijn/haar standplaats reist.
- **Begunstigden:** personen die ZOA door middel van haar projecten en programma's beoogt te ondersteunen.
- **Kind:** personen jonger dan 18 jaar (dezelfde definitie als in de IASC-Code of Conduct).
- **CoCFP:** Aanspreekpunt Code of Conduct (Code of Conduct Focal Point) - Elk ZOA-programmaland, waaronder Nederland, heeft een vrouwelijke en een mannelijke medewerker als Aanspreekpunt Code of Conduct. Deze Aanspreekpunten Code of Conduct hebben een adviserende rol met betrekking tot de Code of Conduct en de melding van klachten.
- **Klacht:** een uitdrukking van protest die kan worden gecommuniceerd door iedereen die zich door ZOA benadeeld voelt of van mening is dat ZOA zich niet aan een vastgelegde doelstelling heeft gehouden.
- **Klager:** een persoon die een klacht communiceert.
- **CIC:** Landen Integriteitscoördinator (Country Integrity Coördinator) - Naast de Code of Conduct aanspreekpunten dient elk ZOA-land een van zijn medewerkers als Landelijke Integriteitscoördinator aan te stellen. De Landen Integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de coördinatie van de afhandeling van klachten op landenniveau.
- **HQIC:** Integriteitscoördinator op het hoofdkantoor van ZOA (Integrity Coördinator ZOA HQ).
- **Belanghebbenden:** iedereen die door ZOA wordt aangemerkt als invloed hebbend op de beslissingen en acties van ZOA of die door deze beslissingen en acties wordt beïnvloed. Naast begunstigden en partners kunnen belanghebbenden lokale of nationale ngo's, overheidsinstanties, lokale bedrijven, lokale ledenorganisaties, enzovoort zijn.
- **Partners:** organisaties met wie ZOA een officiële overeenkomst heeft om gezamenlijk aan een specifiek doel te werken, waarbij de rollen en verantwoordelijkheden van elke partner in een schriftelijke overeenkomst zijn uiteengezet.
- **PSEAH:** Preventie van seksuele uitbuiting, seksueel misbruik en seksuele intimidatie (Prevention of Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment) (zie de ZOA Code of Conduct).
- **Bezoeker** aan ZOA is elke persoon die de programma's van ZOA bezoekt. Dit is inclusief maar niet beperkt tot consultants, donors, (zakelijke) ambassadeurs van ZOA, onderzoekers en jongeren die in het kader van een ZOA-project reizen. Onder deze definitie vallen geen personen die voor een korte vergadering op een ZOA kantoor moeten komen.

## BIJLAGE 3 - BETROKKEN ROLLEN

Rol	Plaatsing	Roleigenschappen en contact
Landen Integriteitscoördinator (CIC)	Landenniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördineert het proces van de behandeling van klachten en grieven op landenniveau conform de procedures van het Integriteitsraamwerk</li> <li>• Registreert klachten en die op landenniveau worden gemeld en houdt de afhandelingsstatus van klachten en in de klachtendatabase bij.</li> </ul> <p>Contactgegevens: <a href="mailto:report.&lt;country&gt;@zoa.ngo">report.&lt;country&gt;@zoa.ngo</a></p>
Landelijk Aanspreekpunt Code of Conduct (CoCFP)	Landenniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies met betrekking tot de Code of Conduct, de melding van grieven en klachten</li> <li>• Ondersteuning en assistentie in situaties van seksuele uitbuiting, seksueel misbruik en seksuele intimidatie</li> </ul> <p>Elk land heeft een vrouwelijk en een mannelijk Aanspreekpunt.</p> <p>Contactgegevens: per land te specificeren.</p>
Integriteitscoördinator ZOA-hoofdkantoor (ZOA HQIC)	HQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördineert het proces van de behandeling van klachten voor het hoofdkantoor conform de procedures van het Integriteitsraamwerk.</li> <li>• Registreert klachten die voor het hoofdkantoor worden gemeld en houdt de afhandelingsstatus van klachten en misstanden in de klachtendatabase bij.</li> </ul> <p>Contactgegevens: <a href="mailto:report@zoa.ngo">report@zoa.ngo</a></p>
Aanspreekpunt Code of Conduct ZOA- hoofdkantoor (HQCFP)	HQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies met betrekking tot de Code of Conduct, de melding van klachten.</li> <li>• Ondersteuning en assistentie in situaties van seksuele uitbuiting, seksueel misbruik en seksuele intimidatie</li> </ul> <p>Er is een mannelijk en een vrouwelijk Aanspreekpunt.</p> <p>Contactgegevens: <a href="mailto:female.focalpoint@zoa.ngo">female.focalpoint@zoa.ngo</a> en <a href="mailto:male.focalpoint@zoa.ngo">male.focalpoint@zoa.ngo</a>.</p>