



Dorcas

Integriteitsbeleid

Document informatie

Titel document	Integriteitsbeleid		
Versienummer	Versie 1.1.1		
Eigenaar	Strategisch HR Adviseur	Status	Definitief
Document type	Beleid	Vastgesteld door	IMT
Onderdeel van processen	Werving en selectie Introductie van nieuwe medewerkers Beoordelingscyclus (incl. ontwikkeling) Beheren van adequate arbeidsomstandigheden Inkoop en aanbesteding Contante transacties Behandeling van een rapport over een datalek Behandeling van klachten	Datum van vaststelling	28-02-2023
Van toepassing op functies	Alle Dorcas medewerkers, stagiairs, consultants, partners en vrijwilligers	Volgende herziening deadline	31-12-2025

Index

1. Integriteit

- 1.1. Doel en toepassingsgebied
- 1.2. Betekenis van integriteit
- 1.3. Integriteitsteam
- 1.4. Jaarverslag
- 1.5. Externe eisen
- 1.6. Preventie van seksuele uitbuiting en misbruik (PSEA)
- 1.7. Projectpartnerorganisaties en andere derden
- 1.8. Leeswijzer

2. Beleid

- 2.1. Gedragscode
- 2.2. Bescherming van kinderen
- 2.3. Feedback, klachten en sancties
- 2.4. Financiële integriteit

3. Preventie

- 3.1. Werving
- 3.2. Opleiding
- 3.3. Andere communicatie
- 3.4. Integriteitscultuurmeting
- 3.5. Beoordeling van integriteitsrisico's

4. Detectie en respons

- 4.1. Prestatiebeoordeling
- 4.2. Vertrouwelijke begeleiding
- 4.3. Feedback en klachten
- 4.4. Klokkenluidersregeling
- 4.5. Sanctiebeleid en -procedures

Bijlagen

- I. Gedragscode
- II. Child Safeguarding Policy
- III. Feedback- en Klachtenmechanisme
- IV. Klokkenluidersregeling
- V. Sanctiebeleid en -procedures
- VI. Klachtenmeldingsformulier

1. Integriteit

Onze integriteit is afgeleid van en verankerd in de missie en waarden van Dorcas Aid International, zoals geformuleerd in het strategisch jaarplan.

Dorcas is een christelijke organisatie met Bijbelse waarden. In ons werk zien we een wereld waarin armoede, uitsluiting en crisis mensen marginaliseren. We zien ook het potentieel van deze mensen en hun gemeenschappen om ondanks hun moeilijke omstandigheden tot bloei te komen.

Wij geloven in de waarde en het door God gegeven potentieel van ieder mens. Wij zijn geroepen om Gods liefde te tonen aan mensen in nood. Zo volgen wij Jezus Christus.

Wij laten ons leiden door de volgende waarden:

- **Verantwoordelijk:** We doen wat we zeggen, werken transparant en gebruiken de middelen verstandig.
- **Meelevend:** Wij zien degenen in nood en staan naast hen.
- **Vastberaden:** Wij zijn ondernemend en geven niet op.
- **Lokaal geleid:** We werken via lokaal leiderschap, personeel en partners

1.1. Doel en toepassingsgebied

Dorcas stelt hoge eisen aan integriteit en streeft naar een open en transparante cultuur. Wij werken voortdurend samen om onze programma's te verbeteren en zo mensen in nood te bereiken. Dit Integriteitsbeleid en de bijlagen vormen een belangrijk fundament voor hoe wij omgaan met integriteit.

Samen streven wij ernaar dat alle vertegenwoordigers van Dorcas (inclusief werknemers, adviseurs, stagiairs, stagiairs en vrijwilligers) zich voortdurend bewust zijn van hun persoonlijke en collectieve verantwoordelijkheid voor het handhaven en bevorderen van normen van ethisch en professioneel gedrag. Dit Integriteitsbeleid, met inbegrip van de bijlagen, heeft tot doel duidelijke richtsnoeren te geven over wat wij van elkaar verwachten. Het beschrijft hoge gedragsnormen en bevordert goede praktijken voor iedereen die Dorcas Aid International vertegenwoordigt. Dit Integriteitsbeleid, inclusief de bijlagen, geldt voor de gehele organisatie, met inbegrip van de landen waar wij werken en de Dorcas winkels.

1.2. Betekenis van integriteit

Dorcas vindt het belangrijk dat iedereen de hand reikt om christelijk en integer te handelen: dat betekent handelen met liefde en vriendelijkheid, betrouwbaar en geduldig zijn, met goedheid en zelfbeheersing. Om geen kwaad te doen en zorgvuldig rekening te houden met de rechten en belangen van anderen. Om mensen op gelijke manier te behandelen, waarbij niemand zich buitengesloten voelt. Werken met Dorcas moet gebeuren in een sfeer van wederzijds vertrouwen en betrokkenheid. Het betekent een sociaal veilige omgeving, waarin iedereen zich verantwoordelijk gedraagt en bereid is verantwoording af te leggen voor zijn gedrag.

Christelijk en integer handelen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zowel voor werknemers (en andere vertegenwoordigers) als voor Dorcas als werkgever. Dit Integriteitsbeleid is een essentieel onderdeel van deze zorgplicht. Dorcas wil medewerkers beschermen tegen integriteitsrisico's door het treffen van de juiste voorzieningen en het actief bevorderen van de integriteitscultuur binnen de organisatie.

1.3. Team integriteit

Dorcas heeft verschillende kantoren. In Nederland is het International Office (IO) gevestigd en er zijn verschillende landenkantoren (CO's) in Afrika, het Midden-Oosten en Oost-Europa. Het team integriteit bestaat uit:

1. Integrity Officer

In haar internationale kantoor in Nederland heeft Dorcas een Integrity Officer aangesteld. Deze Integrity Officer heeft een onafhankelijke, adviserende en controlerende rol. Directeuren en managers blijven primair verantwoordelijk voor integriteit binnen hun eigen landenkantoor, afdeling, winkel of team (zie tabel 1). Deze scheiding van verantwoordelijkheden zorgt ervoor dat de integriteit voldoende wordt bewaakt met de juiste *checks and balances*, terwijl managers en landendirecteuren worden toegerust om effectief leiding te geven aan dit belangrijke onderwerp. Een rolbeschrijving voor de Integrity Officer is beschikbaar.

2. Country Integrity Focal Points (IFP)

In elk landenkantoor van Dorcas wordt een persoon aangesteld als Integrity Focal Point (IFP), die zowel de landendirecteur als de Integrity Officer ondersteunt.¹ Een rolbeschrijving voor de IFP is beschikbaar.

3. Regional Integrity Focal Points (RIFP) (optioneel)

Er kunnen regionale contactpunten voor integriteit worden aangesteld om een deel van de verantwoordelijkheden van de Integrity Officer voor een bepaalde regio over te nemen. In de rolbeschrijving voor het RIFP wordt dit nader toegelicht.

Tabel 1: Verdeling van verantwoordelijkheden inzake integriteit

Niveau	Eerste lijn - Primaire verantwoordelijkheid voor integriteit	Tweede lijn - Deskundigheid en toezicht
Internationaal Kantoor	Directeur / Manager	Integrity Officer / Regional Integrity Focal Point
Landenkantoor	Landendirecteur	
Winkel	Stuurgroep winkel	

1.4. Verslaglegging en toezicht

Elk jaar geeft Dorcas een korte reflectie op integriteit, inclusief de stappen die zijn gezet in het kader van het Integriteitsbeleid en de integriteitscultuurmeting, alsmede een samenvattend verslag over integriteitsschendingen. Dit wordt opgenomen in het jaarverslag. Het Feedback & Klachtenmechanisme bevat periodieke rapportageverplichtingen voor klachten.

¹ De verantwoordelijkheden met betrekking tot de behandeling van feedback en klachten worden uiteengezet in het Feedback- en Klachtenmechanisme (zie punt 4.3).

De Integrity Officer verstrekt jaarlijks een integriteitsupdate aan het IMT. Deze update is strategisch gericht op integriteit, wat betekent dat nieuwe trends en ontwikkelingen op het gebied van integriteit worden gepresenteerd en besproken. Dit gebeurt aan de hand van gegevens uit het feedback- en klachtenmechanisme, de integriteitsrisicobeoordeling, de integriteitscultuurmeting en veranderingen in de externe omgeving. Waar nodig kan dit leiden tot wijzigingen in het Integriteitsbeleid.

1.5. Externe eisen

Bij Dorcas is de intrinsieke motivatie om het werk integer te doen groot. Toch geloven wij in de waarde van extern toezicht. Dit kader en de bijlagen maken deel uit van het streven van Dorcas om te voldoen aan de volgende externe eisen:

- a. Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability (2014)
- b. IASC Task Force on PSEA, Guidelines on PSEA Minimum Standards (2013)
- c. Partos 9001:2015, Section 7.1.4 (versie 2018)
- d. UN Convention on the Rights of the Child (1989)
- e. Principles of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Response Programmes (1995)
- f. Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (2003)

1.6. Preventie van seksuele uitbuiting en misbruik (PSEA)

De preventie van seksuele uitbuiting en misbruik (PSEA) wordt geacht binnen de kaders van dit Integriteitsbeleid te vallen. In enkele gevallen worden in dit kader expliciete bepalingen genoemd met betrekking tot PSEA, omdat dit prioriteit verdient als een van de belangrijkste integriteitsrisico's waarmee de sector wordt geconfronteerd. Verder zijn gedragsnormen ten aanzien van PSEA te vinden in de Gedragscode en het Child Safeguarding Protocol.²

1.7. Projectpartnerorganisaties en andere derden

Dorcas werkt nauw samen met verschillende partnerorganisaties bij de uitvoering van onze programma's. Wij verwachten dat al onze partners ons Integriteitsbeleid kennen en onderschrijven. Door de Project Partner Agreement (PPA) te ondertekenen, bevestigen partnerorganisaties dat hun medewerkers en vrijwilligers de Dorcas Gedragscode hebben ondertekend. Daarnaast verwachten wij van onze partnerorganisaties dat zij hun eigen integriteitsbeleid hebben (inclusief ten aanzien van PSEA) of verwijzen naar het Integriteitsbeleid van Dorcas. Dit wordt periodiek geëvalueerd als onderdeel van de partnerbeoordelingen. Waar nodig worden partnerorganisaties getraind om te zorgen voor voldoende kennis en bewustzijn van de gedragsnormen en het Integriteitsbeleid van Dorcas.

² Als gevolg van deze aanpak heeft Dorcas vanaf 2023 geen apart PSEA-beleid meer.

De algemene contractvoorwaarden van Dorcas bevatten een verplichte clause over de gedragscode en de PSEA.³

1.8. Leeswijzer

Dit Integriteitsbeleid begint met een schets van de verschillende Dorcas-beleidslijnen met betrekking tot integriteit (hoofdstuk 2). Daarna vormen de thema's integriteitspreventie (hoofdstuk 3) en detectie & respons (hoofdstuk 4) de rest van het kader. Die hoofdstukken bevatten concrete inspanningen die ons helpen integriteitsproblemen te voorkomen (*preventie*), ze te detecteren wanneer ze zich voordoen (*detectie*) en er adequaat op te reageren (*respons*).

³ De volledige tekst van de PSEA-clausule: "Dorcas Contractanten garanderen dat zij: (a) alle passende maatregelen te nemen om daadwerkelijke, pogingen tot en dreiging van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik (SEA) door zijn werknemers of andere personen die door hem in dienst worden genomen en gecontroleerd om activiteiten in het kader van deze overeenkomst uit te voeren ("ander personeel"), te verbieden en te voorkomen. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder SEA verstaan: 1. Het ruilen van geld, goederen, diensten, een voorkeursbehandeling, arbeidskansen of andere voordelen tegen seksuele gunsten of activiteiten, met inbegrip van vernederende of onterende behandeling van seksuele aard; het misbruiken van een kwetsbare positie, machtsverschil of vertrouwen voor seksuele doeleinden; en het zich opdringen van seksuele aard met geweld of onder ongelijke of dwingende omstandigheden. 2. Het aangaan van seksuele activiteit met een persoon onder de leeftijd van 18 jaar ("kind"), behalve indien het kind wettelijk gehuwd is met de betrokken werknemer of ander personeelslid en zowel in het land van nationaliteit van het kind als in het land van nationaliteit van de betrokken werknemer of ander personeelslid meerderjarig of instemmingsplichtig is. (b) Zijn werknemers of ander personeel sterk ontmoedigen om seksuele relaties te hebben met begunstigten van Dorcas. (c) Beschuldigingen of vermoedens van SEA tijdig melden aan Dorcas, en een onderzoek instellen en passende corrigerende maatregelen nemen, waaronder het opleggen van disciplinaire maatregelen aan de persoon die zich schuldig heeft gemaakt aan SEA. (d) Ervoor zorgen dat de SEA-bepalingen in alle onderaannemingscontracten worden opgenomen. (e) De bovenstaande verbintenissen te allen tijde nakomen. Niet-naleving van de punten a) tot en met d) vormt een reden voor onmiddellijke beëindiging van deze overeenkomst."

2. Beleid

2.1. Gedragscode

De Dorcas Gedragscode stelt de gedragsnormen voor de hele organisatie vast. Wanneer dergelijke normen worden geformuleerd en duidelijk worden gecommuniceerd, weten werknemers en andere vertegenwoordigers wat er van hen wordt verwacht. Vertegenwoordigers van Dorcas dienen zich altijd te gedragen op een wijze die de missie en overtuigingen en kernwaarden van Dorcas vertegenwoordigt. Van alle vertegenwoordigers (werknemers, consultants, vrijwilligers, stagiairs en trainees) van Dorcas wordt verwacht dat zij de gedragscode ondertekenen voordat zij namens Dorcas activiteiten uitvoeren. Door deze te ondertekenen verklaren zij zich tevens akkoord met het gehele Integriteitsbeleid en de bijlagen daarbij. Verder zijn personen die medewerkers, partner medewerkers en/of programma's van Dorcas bezoeken verplicht om een Gedragscode te lezen, te ondertekenen en na te leven alvorens te reizen.

2.2. Bescherming van kinderen

De bescherming van kinderen is een essentiële voorwaarde voor het werk van Dorcas. Dorcas heeft een Child Safeguard Protocol aangenomen dat tot doel heeft ervoor te zorgen dat de kinderen waarmee wij werken, worden beschermd (zie bijlage II).

2.3. Feedback, klachten en sancties

Zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over het beleid rondom feedback en klachten, klokkenluiden en sancties.

2.4. Financiële integriteit

Dorcas verwacht van alle personen die namens Dorcas werken dat zij de financiële integriteit van onze organisatie hooghouden. Dit betekent dat men transparant is over hoe het geld wordt gebruikt om onze missie uit te voeren. Dorcas wil financieel wangedrag voorkomen en daartegen optreden. Alle afspraken over de financiële integriteit van Dorcas zijn vastgelegd in het financiële beleid van Dorcas.

3. Preventie

3.1. Werving

Preventie begint met het aantrekken van goede en betrouwbare medewerkers. Medewerkers die geloven in onze missie en daaraan willen bijdragen. En die zich kunnen verbinden aan onder meer de Dorcas Gedragscode. We gebruiken verschillende instrumenten (VOG-check en ten minste twee referenties) om hun integriteit te beoordelen om er zoveel mogelijk voor te zorgen dat we integere mensen aannemen. Voor alle medewerkers van Dorcas maakt een controle van het VOG-register en referenties, indien mogelijk, deel uit van de sollicitatieprocedure. Alle sollicitanten bij Dorcas worden via de vacature geïnformeerd over onze gedragscode. Kandidaten worden meerdere malen geïnterviewd door meerdere personen. In deze sollicitatiegesprekken komen vragen over integriteit en PSEA aan de orde.

3.2. Opleiding

Alle medewerkers krijgen bij hun indiensttreding bij Dorcas een integriteitstraining, die onder meer betrekking heeft op de gedragscode, de manier waarop feedback en klachten moeten worden gemeld en de gevolgen van het schenden van de gedragsnormen. Dit wordt gecombineerd met een halve dag training over PSEA voor lokale medewerkers die in risicogebieden werken. Het personeel krijgt ook regelmatig bijscholing.

Op basis van het onderzoek naar de integriteitscultuur kunnen aanvullende trainingen worden georganiseerd om (lokale) kwetsbaarheden met betrekking tot kennis en bewustzijn aan te pakken. In de training moet bijvoorbeeld ook aandacht worden besteed aan aspecten van morele oordeelsvorming en het belang van het bespreken van dilemma's.

Directeuren en managers, alsmede integriteitspersoneel, krijgen een systematische opleiding (ook over PSEA) die aansluit bij hun relevante verantwoordelijkheden.

3.3. Andere communicatie

Dorcas gebruikt gecentraliseerde communicatiemiddelen om werknemers, vrijwilligers, partners en deelnemers aan programma's regelmatig te informeren over de gedragscode, de PSEA en de wijze waarop feedback of klachten kunnen worden gedeeld. Bijvoorbeeld door middel van posters, stickers en informatie op het intranet. Er is gestandaardiseerd materiaal beschikbaar, met name om deelnemers aan het project bewust te maken.

3.4. Integriteitscultuurmeting

Door middel van een tweejaarlijks onderzoek monitort Dorcas de integriteitscultuur in haar organisatie. Het doel van deze meting is om inzicht te krijgen in de huidige perceptie van medewerkers en vrijwilligers als het gaat om integriteit in hun dagelijks werk. Op basis hiervan worden proactieve vervolgacties ondernomen om de integriteitscultuur verder te verbeteren. De meting vindt plaats aan de hand van het soft controls model dat is ontwikkeld door prof. M. Kaptein, waarin de volgende acht integriteitsdimensies zijn opgenomen: helderheid, voorbeeldgedrag, betrokkenheid, uitvoerbaarheid, transparantie, bespreekbaarheid, aanspreekbaarheid en handhaving. De meting stelt Dorcas ook in staat om de doeltreffendheid van bewustmakingsinspanningen rond de gedragscode, feedback en klachten, en PSEA te evalueren.

3.5. Beoordeling van integriteitsrisico's

Door middel van een periodieke integriteitsrisicobeoordeling kan Dorcas proactief integriteitsrisico's in de gehele organisatie vaststellen en mitigeren. Door middel van interviews, observatie en onderzoek van relevante documentatie worden kwetsbaarheden geïdentificeerd en vervolgens beperkt door middel van adequate vervolgacties. Bij de beoordeling van integriteitsrisico's wordt niet gekeken naar aspecten van de integriteitscultuur, aangezien die worden beoordeeld aan de hand van de meting van de integriteitscultuur (zie punt 1.4). De beoordeling is veeleer gericht op risico's die de invoering of verbetering van harde controles zoals beleid, procedures en andere instrumenten vereisen.

Verder bevat de Dorcas Project Implementation Manual richtsnoeren voor het identificeren en beperken van PSEA-gerelateerde risico's in programma's om ze veiliger te maken voor de deelnemers.

4. Detectie en respons

4.1. Prestatiebeoordeling

Integriteit is een prestatie maatstaf voor Dorcas. Gesprekken over prestaties moeten daarom altijd voldoende aandacht besteden aan integriteit. Dit is vooral van belang bij de beoordeling van het functioneren van mensen in de (hogere) leiding van Dorcas en haar landenkantoren, die de verantwoordelijkheid hebben om een cultuur van integriteit op te bouwen en te handhaven die wangedrag (met name seksuele uitbuiting en misbruik) voorkomt. Door integriteit te betrekken bij prestatiebeoordeling kunnen we elkaar aanspreken op de manier waarop we ons werk doen. Het helpt ook om potentiële integriteitsproblemen in een vroeg stadium op te sporen.

4.2. Vertrouwelijke begeleiding

Dorcas heeft een Vertrouwenspersoon aangesteld ter ondersteuning van mensen die wangedrag ervaren of daarvan getuige zijn door vertegenwoordigers van Dorcas en/of in onze programma's. Gesprekken tussen de Vertrouwenspersoon en de persoon die om advies vraagt zijn strikt vertrouwelijk. De ondersteuning omvat: luisteren; ondersteuning bij het verduidelijken van het soort wangedrag dat wordt ervaren; advies over mogelijke stappen die kunnen worden ondernomen; ondersteuning bij het nemen van een beslissing hierover.

4.3. Feedback en klachten

Dorcas wil een omgeving creëren die openstaat voor feedback en klachten. Een dergelijke omgeving is cruciaal om ervoor te zorgen dat medewerkers, vrijwilligers, partners, gemeenschappen en projectdeelnemers zich op hun gemak voelen om zich tot ons te richten. Onze feedback- en klachtenmechanismen zijn erop gericht manieren te creëren om iedereen daartoe uit te nodigen. Meer informatie over het melden en behandelen van klachten zijn te vinden in het Feedback- en Klachtenmechanisme (zie bijlage III). Ook vindt u al onze meldingskanalen en een voorbeeld meldingsformulier (zie bijlage VI).

Feedback en klachten kunnen betrekking hebben op het werk dat wij doen of op het gedrag van onze vertegenwoordigers. Het Feedback- en Klachtenmechanisme is bedoeld om ervoor te zorgen dat de manier waarop een klacht wordt onderzocht en mogelijk onderzocht in verhouding staat tot de ernst van de klacht.

Het is belangrijk dat de Dorcas-communities en de projectdeelnemers zich op hun gemak voelen en weten hoe zij feedback en klachten kunnen delen. Daarom is het belangrijk en noodzakelijk doeltreffende mechanismen in te stellen en het bestaan ervan bekend te maken. Het mechanisme bevat verschillende richtsnoeren voor onze landenkantoren over hoe zij dergelijke mechanismen moeten opzetten en vervolgens de communities en projectdeelnemers moeten informeren.

4.4. Klokkenluidersregeling

Om vermoedens van wanpraktijken of onregelmatigheden binnen Dorcas te melden, kan een beroep worden gedaan op de klokkenluidersregeling. Deze procedure garandeert dat dergelijke vermoedens kunnen worden gemeld zonder angst voor vergelding. Meer details zijn te vinden in de Klokkenluidersregeling (zie bijlage IV).

4.5. Sanctiebeleid en -procedures

Als een werknemer, vrijwilliger of andere vertegenwoordiger van Dorcas handelt op een manier die niet strookt met onze integriteitsnormen, waarden en beginselen en zich niet houdt aan onze gedragsregels en zich niet inzet voor ons Integriteitsbeleid, kan het nodig zijn disciplinaire maatregelen te nemen.

Wij hebben beleid en procedures voor het nemen van mogelijke maatregelen bij elke vorm van wangedrag. Deze zijn te vinden in ons Sanctiebeleid en -procedures (zie bijlage V) en zijn bedoeld als leidraad en principes over hoe Dorcas zal handelen wanneer werknemers onze gedragscode schenden.

Bijlagen

- I. Gedragscode
- II. Child Safeguarding Protocol
- III. Feedback- en Klachtenmechanisme
- IV. Klokkenluidersregeling
- V. Sanctiebeleid en -procedures
- VI. Klachtenformulier