

INTEGRITEITSBELEID HEIFER NEDERLAND

Het integriteitsbeleid van Heifer bestaat uit een gedragscode en een handhavingsbeleid dat uiteenzet wat we doen om problemen te voorkomen, hoe de code wordt toegepast en welke stappen gezet worden als er problemen optreden. Wij vinden dat de code een levend document is, dat regelmatig besproken en zo nodig aangepast moet worden. Daarvoor houdt het team minstens 1 keer per jaar een 'moreel beraad', waarin dilemma's en nieuwe ontwikkelingen besproken worden.

1. Gedragscode

Heifer zet zich in om honger en armoede te bestrijden, met zorg voor het milieu. Om dat te doen ondersteunt Heifer boeren en boerinnen om hun potentieel te ontwikkelen. De medewerkers van Heifer zijn bevoegen, werken samen en zijn resultaatgericht. We willen structurele veranderingen realiseren en steken daarvoor de handen uit de mouwen. Samen vormen we een betrouwbare organisatie.

Ons gedrag is in overeenstemming met de doelen en waarden van onze organisatie. Onze medewerkers volgen vanzelfsprekend de volgende gedragsregels:

Geen machtsmisbruik

- We zorgen voor een fijne en veilige werkomgeving, waar we anderen respecteren, en niet discrimineren op basis van nationaliteit, huidskleur, sekse, seksuele voorkeur, religie, leeftijd,
- We gebruiken onze positie niet om door de ander ongewenst gedrag (zoals seksuele gunsten) af te dwingen,
- We geven collega's, stagiaires of projectdeelnemers de ruimte om zorgen uit te spreken of klachten in te dienen over fraude, diefstal, discriminatie, pesterij, wanbeleid of enig ander onethisch gedrag, zonder mogelijke repercussies voor deze personen,
- We lekken geen vertrouwelijke informatie.

Geen financiële schendingen

- We stelen en frauderen niet,
- We verspillen de middelen die we tot onze beschikking hebben niet,
- We maken geen misbruik van de middelen of goederen die we tot onze beschikking hebben,
- We accepteren geen corruptie of chantage.

Geen interpersoonlijke schendingen

- We overschrijden de fysieke en emotionele grenzen van anderen niet, door bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen, duwen, knijpen, of zelfs fysieke of seksuele intimidatie,
- We gaan niet door met flirten of ander suggestief gedrag als duidelijk is gemaakt dat de ander dat niet wil,
- We delen geen pornografisch, xenofob of anderszins storend of beledigend materiaal,
- We uiten geen valse beschuldigingen,
- We pesten niet, maken geen beledigende grappen en sluiten niemand buiten.

Heifer's naam niet schaden

- We gedragen ons professioneel en respectvol in onze contacten met donoren, collega's, zakenpartners, projectpartners en projectdeelnemers,
- Heifer's naam wordt niet gebruikt om politieke of religieuze belangen te behartigen,
- We voorkomen belangenverstremming, of conflicterende belangen tussen ons werk bij Heifer en onze andere activiteiten,
- We werken niet onder invloed van alcohol of andere verdovende middelen, en dragen geen illegale middelen bij ons tijdens werk,
- We accepteren geen giften of diensten van mensen, organisaties of bedrijven die een belang hebben bij samenwerking met Heifer.

2. Handhaven

Inbedding en preventie

Een gedragscode op zich voorkomt geen integriteitsproblemen. De normen, waarden en afspraken moeten op verschillende manieren in de organisatie ingebed worden. Dat doen we bijvoorbeeld door:

- Nieuwe collega's aan te nemen die passen binnen de organisatie. Dat betekent dat er tijdens sollicitatiegesprekken gesproken wordt over missie, visie en normen en waarden,
- De code deel uit te laten maken van de contracten met nieuwe stafleden,
- De code met regelmaat, en minstens één keer per jaar, te bespreken in een moreel beraad: zijn de regels nog up -to-date? Welke dilemma's spelen er?
- Grensoverschrijdend gedrag niet onbestraft te laten.
- Met regelmaat in kaart te brengen waar de grootste risico's voor integriteitsschendingen liggen, en zo nodig preventief beleid te ontwikkelen.

Handhavingsprotocol

Melden

Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers of andere externe betrokkenen die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag, of die in het veld, bij partners of binnen het team zien dat gedragsregels overschreden worden, kunnen dit bespreken met de vertrouwenspersoon ([Lees ook 'Protocol Vertrouwenspersoon'](#)), die door het team zelf is aangewezen. De vertrouwenspersoon doet een vooronderzoek: is er werkelijk sprake van een schending van de gedragscode? Is er reden tot twijfel? Wat is de bewijsbaarheid? De vertrouwenspersoon adviseert over een officiële melding.

Melden kan via 3 wegen:

- Bij de integriteitsfunctionaris, in het geval van Heifer de manager bedrijfsvoering. Hij geeft de melding door aan de directeur,
- Rechtstreeks bij de directeur,
- Via het externe klokkenluiderspunt, in het geval van Heifer is hiervoor een lid van de Raad van Toezicht aangewezen.

De directeur of het klokkenluiderspunt bepaalt verdere stappen: direct actie ondernemen als er mensen in gevaar zijn en zorgen dat slachtoffers gesteund worden, onderzoek doen om de aard en de ernst van de overschrijding in kaart te brengen, overschrijdingen aankaarten bij de verantwoordelijken, of eventueel zelfs een melding doen bij de politie.

Steunen

Het is belangrijk dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag zich gesteund weten door hun omgeving. Dat betekent dat er met de betrokkene besproken wordt of er actie ondernomen moet worden om de veiligheid te herstellen. Ook wordt besproken welke rol collega's kunnen spelen om het slachtoffer bij te staan. Tenslotte kijken we of er voldoende steun geboden kan worden door de directe omgeving van het slachtoffer, of dat professionele hulp nodig is.

Onderzoek

Als besloten wordt tot een verdergaand onderzoek stelt de directeur het onderzoeksprotocol vast. Daarin wordt vastgelegd welke vragen beantwoord moeten worden, of het onderzoek intern of extern wordt uitgevoerd, of de politie betrokken moet worden, wie welke verantwoordelijkheid heeft en hoe de rechten van de betrokkenen beschermd worden.

Straffen

Blijkt uit gedegen onderzoek dat er inderdaad sprake is van overschrijding van de gedragscode, dan kan de organisatie daders straffen. Afhankelijk van de aard en ernst van de overschrijding kunnen verschillende straffen worden opgelegd, variërend van een eerste waarschuwing tot, in zeer ernstige gevallen, ontbinding van het contract. Zo nodig zal de directeur hier extern juridisch advies voor inwinnen.

Reflectie

Bij iedere melding wordt besproken of er voldoende is gedaan om het probleem te voorkomen en wat er gedaan kan worden om herhaling te voorkomen.

Schendingen buiten het eigen team

Integriteitsschendingen die in onze projecten gepleegd worden door personeel dat niet bij Heifer Nederland in dienst is vragen speciale aandacht. In deze gevallen meldt men in eerste instantie via de interne kanalen: de integriteitsfunctionaris of de directeur. Het is aan de directeur om de probleemgevallen te bespreken met de verantwoordelijke leidinggevenden van de betrokken personen, en met hen een afdoende onderzoek, strafprocedure en communicatieplan af te spreken.

Communicatie

Bij aanzienlijke schendingen van de gedragscode moeten belanghebbenden bij de organisatie geïnformeerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om verduistering van aanzienlijke bedragen in projecten of binnen het team, seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen projecten of binnen het team, of structureel gepest. Belanghebbenden zijn bijvoorbeeld relevante donoren, het ministerie van Buitenlandse Zaken, Heifer International, partnerorganisaties of donateurs.

Gaat het om zaken die het imago van de organisatie of zelfs van de hele sector kunnen schaden, dan wordt in een vroeg stadium contact opgenomen met Goede Doelen Nederland en het CBF. Met hen wordt een gezamenlijke communicatiestrategie afgesproken.

Bij iedere overtreding wordt een balans nagestreefd tussen de aard en de ernst van de overtreding aan de ene kant, en de zwaarte van de communicatie-aanpak.

Het integriteitsbeleid wordt op de website van Heifer gepubliceerd. In het jaarverslag wordt verslag gedaan van eventuele meldingen: aantal, aard en vervolgstappen. Ook wordt vermeld of en hoe het beleid is aangepast.