

Verantwoordelijke persoon	HR Manager
Versie	Vastgesteld door ET <i>Aanpassing nummering in augustus 2025</i>
Goedgekeurd door	Executive Team en OR
Datum goedkeuring	27-01-2025
Datum volgende revisie	Januari 2028

1 Introductie

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

Overal waar in dit beleid medewerkers genoemd worden, worden alle medewerkers, mensen gedetacheerd bij Tearfund, consultants, zzp'ers, stagiairs, vrijwilligers en leden van de Raad van Toezicht bedoeld.

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

- Getuigt van eerlijkheid en integriteit.
- Wederzijds vertrouwen en respect bevordert tussen medewerkers en de mensen waarmee we werken in binnen- en buitenland.
- Niemand discrimineert en respect en waardigheid garandeert voor iedereen.
- De waarden en missie van de organisatie ondersteunt.
- De christelijke reputatie van Tearfund als organisatie beschermt.

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

Door het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst met Tearfund accepteert de medewerker de gedragsregels zoals beschreven in deze gedragscode. De medewerkers ondertekenen de gedragscode ook separaat. Bovendien accepteren medewerkers de gedragscode steeds opnieuw als zij een travelplan ondertekenen. Deze gedragscode wordt elke drie jaar geüpdatet. Een Engelse versie van dit document is beschikbaar voor de medewerkers waarvan de Nederlandse taal niet de moedertaal is.

2.2 Gedragsregels die fijngevoeligheid vereisen

- 2.2.1 Respecteren van de cultuur - Medewerkers die werkzaam zijn bij Tearfund, weg van hun thuissituatie dienen zich bewust te zijn van de lokale gebruiken en normen en ze dienen bepaalde manieren van doen op te geven ten gunste van de heersende cultuur, zelfs als de eigen cultuur wel die vrijheid toestaat.
- 2.2.2 Voorbeelden van wat het betekent om de cultuur te respecteren worden hieronder benoemd. Deze lijst geeft de minimumvereisten voor alle medewerkers, maar is niet uitputtend.
- Kleding: Normen voor kleding verschillen van land tot land en zijn daardoor onderhevig aan de lokale richtlijnen. Medewerkers moeten zich kleden op een passende wijze ten aanzien van de cultuur van een land en het soort werk dat we verrichten.
 - Alcohol: Van medewerkers wordt verwacht dat ze terughoudend zijn wat betreft het gebruik van alcohol. Medewerkers moeten zich onthouden van het in bezit hebben of gebruiken van alcohol indien de plaatselijke praktijk of regelgeving dit voorschrijft. Het gebruik van alcohol is onacceptabel in sommige culturen en medewerkers moeten dit respecteren om zo schade aan de relatie tussen Tearfund en de lokale kerken, organisaties en collega's te vermijden. De country leads zijn verantwoordelijk voor het besluit of het gebruik van alcohol in de context geaccepteerd is en zij communiceren dit aan de medewerkers.
 - Roken/vapen: Medewerkers dienen respectvol te zijn naar collega's, andere medewerkers, lokale partnerorganisaties en de christelijke en/of andere religieuze gemeenschap. Ze dienen fijngevoelig te zijn wat betreft wanneer en waar te roken of vaperen, zeker in het geval plaatselijke praktijk en regelgeving dit voorschrijft. Medewerkers mogen niet roken of vaperen in gebouwen of voertuigen van Tearfund, in binnen- en buitenland.
 - Communicatie en relatie: Alle medewerkers moeten zich bewust zijn van hun bij cultuur bepaalde lichaamstaal en taalgebruik. Sommige bij cultuur bepaalde lichaamstaal en taalgebruik kan door de ontvanger als 'abnormaal' worden gezien. Een goed beoordelingsvermogen is nodig om ervoor te zorgen dat een ontvanger zich niet ongemakkelijk voelt en om het risico te vermijden dat een goedbedoelde handeling wordt geïnterpreteerd als ongepast gedrag of zelfs als seksuele intimidatie. Van medewerkers van Tearfund wordt verwacht dat ze advies vragen aan een lokale medewerker als er twijfel bestaat over wat cultureel gepast of ongepast is. Bij alle gedragingen, in het bijzonder bij relaties, moeten medewerkers zich gepast gedragen in lijn met Tearfunds christelijke normen en waarden. Medewerkers moeten grote zorgvuldigheid betrachten wat betreft de culturele normen en waarden voor het omgaan met mensen van het andere geslacht, ouderen en hoogwaardigheidsbekleders.
 - Religie en culturele overwegingen: Alle medewerkers moeten grote zorgvuldigheid betrachten wat betreft de culturele normen en waarden op de plek waar ze verblijven en werken. Bijvoorbeeld gevoelig zijn voor gepaste of ongepaste voedingsmiddelen voor koks om eten mee te bereiden, respectvol te zijn voor individuele gebedsroutines, bewust te zijn van verschillende culturele eetgewoontes, discreet te zijn in het lezen en delen van westerse tijdschriften, muziek, films en berichten op sociale media.
- 2.2.3 Delen van accommodaties: Alle medewerkers die voor Tearfund reizen, mogen onder geen beding in dezelfde slaapkamer slapen met iemand van het andere

geslacht, tenzij ze getrouwd zijn of een geregistreerd partnerschap hebben. Individuele slaapkamers moeten in de meeste omstandigheden worden verstrekt, met de mogelijke uitzondering van noodsituaties waarin medewerkers van hetzelfde geslacht wordt gevraagd een kamer te delen. Het aanbieden van individuele slaapkamers is ook van toepassing op de situaties waarin personeel van Tearfund reist met partnermedewerkers of werknemers van andere organisaties.

- 2.2.4 Seksueel gedrag: Het seksueel gedrag van medewerkers is ontoelaatbaar voor Tearfund als dit ertoe leidt dat aan de reputatie van Tearfund schade kan worden berokkend of dat het in de weg staat bij het effectief uitoefenen van hun taken. Seksuele uitbuiting is onder alle omstandigheden onacceptabel, zoals in paragraaf 2.5.10 wordt uitgewerkt.
- 2.2.5 Intieme persoonlijke relaties: Wanneer er intieme persoonlijke relaties bestaan tussen medewerkers, en in het bijzonder tussen medewerkers die een directe of indirecte werkrelatie hebben, is het belangrijk dat deze medewerkers discreet zijn in en zich bewust zijn van hun gedrag en handelen. De relatie is voor Tearfund van belang wanneer er een negatieve impact is op de effectiviteit, op werkrelaties, op de reputatie van Tearfund en/of wanneer er mogelijk belangenverstrengeling plaatsvindt. Tearfund verwacht van medewerkers dat zij een intieme persoonlijke relatie met een collega melden aan hun teamleider, zodat de eventuele impact op de organisatie kan worden bepaald.
- 2.2.6 Belangenverstrengeling: Wanneer een medewerker een potentiële belangenverstrengeling bij zichzelf of een collega vaststelt die een negatieve invloed zou kunnen hebben op de effectiviteit van de organisatie, op collega's of op het werk in het algemeen wordt van een medewerker verwacht dat dit bespreekbaar wordt gemaakt binnen de organisatie zodat eventuele gevolgen hiervan goed beheerst kunnen worden. Voor meer informatie zie de Conflict of Interest Policy.
- 2.2.7 Gebruik van sociale media: Wanneer medewerkers gebruik maken van sociale media (tijdens werktijd of in eigen tijd), doen ze dat met gezond verstand, door te allen tijde vast te houden aan de waarden van Tearfund en door te handelen in overeenstemming met het beleid en de procedures van Tearfund. Opmerkingen die worden gemaakt in sociale media kunnen leiden tot juridische aansprakelijkheid voor de medewerker en voor Tearfund. Iedere medewerker is persoonlijk verantwoordelijk voor de door hem/haar gepubliceerde inhoud zowel in werktijd als in eigen tijd.

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

- Schade toebrengt aan het wederzijds vertrouwen en respect tussen medewerkers en de mensen waarmee we werken in binnen- en buitenland.
- Neerkomt op discriminatie, pestgedrag, intimidatie of iemand als slachtoffer neerzetten of die het respect voor de waardigheid van anderen ondermijnt.
- Medewerkers weerhoudt om hun taken effectief uit te voeren.
- Medewerkers en de mensen waarmee we werken in gevaar brengt.
- Schade toebrengt aan de reputatie van Tearfund als christelijke organisatie.
- Collega's of Tearfund bekritiseert of ondermijnt.

2.3 Onacceptabel gedrag

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

- 2.3.1 Agressief gedrag: Medewerkers moeten zich onthouden van agressief of gewelddadig gedrag, ze mogen niet, pesten of verbaal of fysiek misbruik maken van andere individuen en/of medewerkers.
- 2.3.2 Vriendjespolitiek: Medewerkers mogen geen onjuiste voorkeur laten blijken of toestaan dat ongepaste factoren van invloed zijn bij het nemen van beslissingen die te maken hebben met transacties met derden, waaronder leveranciers, verkopers, aannemers en werknemers.
- 2.3.3 Inhuren van familieleden, vrienden, of leden van de eigen etnische groep, wat leidt tot het uitsluiten van andere gekwalificeerde personen en/of zonder het vastgestelde beleid en procedures van Tearfund te volgen.
- 2.3.4 Respectloos gedrag: Medewerkers mogen geen onbeschoft, onbeleefd, ongepast en onprofessioneel gedrag vertonen dat de waardigheid van anderen ondermijnt of een gebrek aan respect voor autoriteit laat zien.
- 2.3.5 Onjuist gebruik van eigendommen van Tearfund: Medewerkers mogen eigendommen van Tearfund niet verkeerd gebruiken. Dit gaat onder andere over onredelijk persoonlijk gebruik van telefoons, internet, post, laptops of andere eigendommen van Tearfund.

2.4 Grof wangedrag

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

- 2.4.1 Diefstal en fraude: Medewerkers mogen niet aangetroffen worden terwijl ze in het bezit zijn van eigendommen van Tearfund of van een andere medewerker, zonder voorafgaande toestemming en goedkeuring van Tearfund en/of de andere medewerker. Medewerkers mogen geen fraude plegen of deelnemen aan frauduleuze activiteiten en ze moeten zich houden aan de Tearfund richtlijnen met betrekking tot financiële zaken en het gebruik van materialen. Meer informatie over fraude is te vinden in het beleid over Fraud, Loss & Bribery, dat [hier](#) te vinden is.
- 2.4.2 Omkoping en corruptie: Medewerkers mogen geen geschenken, gunsten of goederen geven, nemen, ontvangen of ernaar vragen, wanneer dit gezien kan worden als omkoping en/of deelname aan corrupte activiteiten. Meer informatie over omkoping en corruptie is te vinden in het beleid over Fraud, Loss & Bribery, dat [hier](#) te vinden is.
- 2.4.3 Vervalsen van documenten: Medewerkers mogen geen valse of incorrecte informatie verspreiden, met de intentie om bewust mensen te misleiden of informatie onjuist weer te geven voor hun eigen gewin.

2.4.4 Pesten of intimidatie:

- Pesten wordt gekenmerkt als kwetsend, intimiderend, kwaadaardig of beledigend gedrag, misbruik of machtsmisbruik op een manier die de ander ondermijnt, vernedert, kleineert of verwondt. Dit kan in de vorm van fysiek, verbaal of emotioneel gedrag. Het is een opzettelijke actie van vijandigheid tegenover de ander.
- Intimidatie wordt gedefinieerd als ongewenst gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, vernederende, menselijke of kwetsende omgeving voor die persoon wordt gecreëerd.

Medewerkers moeten sensitief zijn voor de gevoelens van anderen en voorkomen dat ze praten of handelen op een manier die schade of aanstoot zou kunnen veroorzaken. Ze moeten ervoor zorgdragen dat ze zich niet op zo'n manier gedragen wat zou kunnen neerkomen op intimiderend gedrag.

In situaties waarin sprake zou zijn van pesten en intimidatie is het belangrijk om te kijken naar de context, de aard van de relatie en of het vermeende gedrag al dan niet in overeenstemming is met de bovenstaande definities. Bijvoorbeeld in het geval van pesten zullen er waarschijnlijk verschillende opvattingen zijn over wat pesten is. Sommige aspecten van management, zoals het toewijzen van werk, het managen van verandering of het managen van prestaties of gedrag, kunnen voor een medewerker moeilijk te accepteren zijn, maar zijn op zichzelf geen pesterij.

2.4.5 Het in bezit hebben op het werk van gevaarlijke of ongeoorloofde materialen, zoals explosieven of vuurwapens.

2.4.6 Alcohol: Van medewerkers wordt verwacht dat ze terughoudend zijn met het gebruik van alcohol en dat ze niet in een situatie van alcoholmisbruik terecht komen. Onder geen enkele omstandigheid mogen medewerkers autorijden nadat zij alcohol gedronken hebben of dronken zijn onder werktijd.

2.4.7 Drugs: Onder geen enkele omstandigheid mag een medewerker in het bezit zijn van of gebruik maken van enige vorm van hallucinogene of andere verdovende middelen die illegaal zijn.

2.4.8 Veiligheid: Medewerkers moeten het Safety & Security Policy & Plan (wat [hier](#) te vinden is) van Tearfund naleven. Beleid negeren of compromissen sluiten wordt niet geaccepteerd. Medewerkers moeten altijd zodanig handelen wat in het hoogste belang is van de veiligheid van alle Tearfund medewerkers, partners en staf van partners, en projectdeelnemers.

2.4.9 Opzettelijke ongehoorzaamheid of nalatigheid: Van medewerkers wordt verwacht dat zij alle beleidsrichtlijnen van Tearfund opvolgen en dat zij geen rechtmatige en redelijke instructies negeren van hun Teamleider. Het principe van vertrouwelijkheid mag onder geen beding in gedrang komen in het geval dat een medewerker in het bezit is van vertrouwelijke informatie. Medewerkers mogen in geen enkele omstandigheid opzettelijk misbruik maken van eigendommen, materialen en/of voertuigen van Tearfund.

2.4.10 Gedwongen bekeringen: Medewerkers mogen geen enkele vorm van dwang gebruiken als ze spreken over hun geloof, en ze mogen niet spreken of handelen op een manier die ongepast is in de context. Tearfund wijst elke vorm van dwang af in

het spreken over het geloof en bij bekeringen of om mensen te behouden als aanhangers van een bepaald geloof. Wij staan achter het uitgangspunt van vrijheid van godsdienst en tolerantie tussen verschillende geloven.

2.4.11 Seksuele intimidatie, uitbuiting en misbruik:

- Tearfund erkent dat zowel mannen als vrouwen dader en slachtoffer kunnen zijn van seksuele intimidatie, uitbuiting en misbruik.
- Medewerkers mogen geen ongewenste seksuele avances maken of om seksuele gunsten vragen. Ze mogen geen ongewenst seksueel fysiek of verbaal gedrag vertonen dat tot doel of gevolg heeft dat er voor iemand anders een intimiderende, vijandige, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd, bijvoorbeeld door grappen te maken die aanstoot kunnen geven, door ongepaste opmerkingen te maken over het uiterlijk of door vragen te stellen over het privéleven. Daarnaast worden explicietere uitspraken, zoals seksuele uitnodigingen en/of gedrag niet geaccepteerd.
- Zoals in het safeguardingbeleid, dat [hier](#) te vinden is, wordt vermeld hebben alle medewerkers de verantwoordelijkheid om een omgeving te creëren en onderhouden die de waardigheid van en het respect voor anderen bevordert. Er moet een veilige omgeving zijn voor degenen met wie we werken. Tearfund houdt zich aan internationale standaarden op het gebied van safeguarding. Op het gebied van safeguarding gelden de volgende gedragsrichtlijnen:
 - Onder geen enkele omstandigheid mag een medewerker een seksuele relatie aangaan met een projectdeelnemer vanwege de ongelijke machtsverhoudingen. Medewerkers mogen projectdeelnemers niet seksueel uitbuiten of misbruiken.
 - Medewerkers mogen niet deelnemen aan een seksuele activiteit met een kind (persoon jonger dan 18 jaar) ongeacht de lokaal geaccepteerde leeftijd van toestemming. In een dergelijke zaak kan de verkeerde aanname van de leeftijd van het kind nooit als verdediging worden opgevoerd.
 - Medewerkers mogen geen geld, werkgelegenheid, goederen of diensten voor seks uitwisselen (met inbegrip van seksuele gunsten of andere vormen van vernederend, beledigend, of uitbuitend gedrag). Dit geldt ook voor de uitwisseling van hulp die wordt gegeven aan de projectdeelnemers.
 - Medewerkers mogen hun positie binnen Tearfund niet gebruiken om te vragen naar seksuele gunsten en/of andere medewerkers seksueel intimideren of lastig te vallen.
- Als een medewerker vermoedt dat er sprake is van seksuele uitbuiting of misbruik door een collega van Tearfund of een medewerker van een andere organisatie, dan moet dit direct gemeld worden in lijn met het [safeguardingbeleid en/of de klokkenluidersprocedure](#).
- Medewerkers zijn verplicht om een omgeving te creëren en onderhouden die seksuele uitbuiting en misbruik voorkomt en de implementatie van deze gedragscode bevordert. Leidinggevend en op elk niveau hebben de verantwoordelijkheid om dit te ondersteunen.

2.4.12 Mensenhandel:

- Tearfund onderschrijft de waardigheid en respecteert elk individu. Daarom mag het onder geen enkele omstandigheid voorkomen dat een Tearfund medewerker betrokken is bij mensenhandel of dit mogelijk maakt.
- Mensenhandel vindt plaats wanneer iemand de werving, vervoer, overdracht, onderbrenging of ontvangst van een andere persoon regelt of mogelijk maakt met

uitbuiting als doel. Dit kan gepaard gaan met het gebruik van geweld, het dreigen met geweld of andere vormen van dwang.

- Dwang houdt ook in ontvoering, bedrog, misleiding, het misbruik maken van een machtspositie of van een positie van kwetsbaarheid.
- Mensenhandel kan betekenen dat iemand naar een ander land gebracht wordt, maar het kan ook plaatsvinden binnen het land waar de persoon vandaan komt.
- Toestemming van het slachtoffer is niet van toepassing in het geval dat er dwang is gebruikt.
- Uitbuiting houdt in, maar is niet beperkt tot:
 - Dwangarbeid
 - Schuldslavernij
 - Huishoudelijke slavernij
 - Afdwingen van diensten van kinderen of van kwetsbare volwassenen
 - Gedwongen kinderarbeid
 - Gedwongen sekswerk door volwassenen of kinderen
 - Andere vormen van seksuele uitbuiting en de werving of gebruik van kindsoldaten.
- Als je weet, of zou moeten weten, dat als resultaat van jouw handelingen een ander persoon hoogstwaarschijnlijk wordt uitgebuit op enigerlei wijze zoals hierboven benoemd, dan ben je naar alle waarschijnlijkheid betrokken bij mensenhandel.
- Je moet stappen ondernemen om te voorkomen dat andere partijen waar Tearfund mee samenwerkt (inclusief consultants, aannemers, leveranciers, partnerorganisaties en vrijwilligers) betrokken raken bij elke vorm van mensenhandel. In het geval dat je ook maar iets vermoedt dan moet je dat melden zoals beschreven staat in de [klokkenluidersregeling](#).
- Check deze [richtlijnen](#) voor meer begrip over datgene waar je op moet letten en mogelijke aanwijzingen voor mensenhandel.

2.4.13 Discriminatie: Medewerkers mogen op geen enkele wijze discrimineren, waaronder op de gronden genoemd in de Grondwet, namelijk: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid.

2.4.14 Misbruik van email of internet: Medewerkers mogen, zoals in de gebruikersovereenkomst voor laptops en het informatieveiligheidsbeleid is opgenomen, laptops van Tearfund niet gebruiken voor activiteiten die in strijd zijn met de organisatiedoelstellingen of die het imago van Tearfund kunnen schaden. Dit omvat onder meer het bewust bezoeken, bekijken of bestanden downloaden van websites met pornografische, beledigende, illegale of obscene inhoud.

3 Hoe zal Tearfund reageren op persoonlijk wangedrag?

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

Voor allen die niet onder de ABA vallen zal Tearfund de voorliggende casus per situatie beoordelen, waarbij gebruik gemaakt wordt van hoor en wederhoor tussen de betrokkene en de eerstverantwoordelijke bij Tearfund. De directie neemt uiteindelijk een beslissing over het vervolg van de samenwerking. In het geval de directie zelf onderdeel is van de casus, zal de Raad van Toezicht deze rol overnemen en het besluit nemen. Meer informatie over de ondernomen stappen bij wangedrag is te vinden in de [Wrongdoing Reporting & Investigation Flowchart](#).

Als teamleiders zich zorgen maken over de uitvoering en implementatie van deze gedragscode kunnen ze dit bespreken met hun HR-aanspreekpunt voordat ze actie ondernemen. Tearfund beschermt medewerkers en projectdeelnemers tegen beledigend, schadelijk en ongepast gedrag en neemt snel, eerlijk en proportioneel disciplinaire maatregelen wanneer er wangedrag bij medewerkers wordt aangetroffen.

Voor akkoord:

Naam medewerker: _____

Datum: _____

Handtekening: _____