

Gedragcode	Code of Conduct
<p>Christus als fundament</p> <p>“Ik, die gevangen zit omwille van de Heer, vraag u dan ook dringend de weg te gaan die past bij de roeping die u hebt ontvangen: wees steeds bescheiden, zachtmoedig en geduldig, en verdraag elkaar uit liefde.”</p> <p>Efeziërs 4:1-2 Uit: De Nieuwe Bijbelvertaling © 2004/2007 Nederlands Bijbelgenootschap</p>	<p>Christ as the foundation</p> <p>“As a prisoner of the Lord, I beg you to live in a way that is worthy of the people God has chosen to be his own. Always be humble and gentle. Patiently put up with each other and love each other.”</p> <p>Ephesians 4:1-2 Uit: Contemporary English Version © 1999 American Bible Society</p>
<p>Inleiding</p>	<p>Preamble</p>
<p>Deze gedragcode (Code) bevat een set van ethische normen en waarden die Tearfund promoot in de samenwerking met NGO's en andere instanties op het gebied van ontwikkeling en/of humanitaire hulp. De bedoeling van de Code is het bevorderen van goed bestuur, transparantie en verantwoordingsplicht. Het is ook een poging om de bescherming en het recht van de werknemers en vrijwilligers in dienst van anderen te promoten.</p> <p>De ondertekenaars van de Code zullen de stem zijn van de mensen in armoede en in kwetsbare situaties, die zij dienen, en prioriteit geven aan hun behoeften en belangen. De missie om mensen te helpen hun leefomstandigheden te verbeteren, zal gebaseerd worden op de actieve deelname aan de planning, de implementatie en de evaluatie van het project door alle betrokken partijen. De projecten moeten de onafhankelijkheid en zelfredzaamheid voor zowel de organisatie als de begunstigen stimuleren . De projecten moeten de mensenrechten en gendergelijkheid bevorderen en rekening houden met de culturele en historische context.</p> <p>Deze Code wil de ondertekenaars ook inspireren om interne richtlijnen en beleid te ontwikkelen op gebieden die door de Code worden aangesneden, indien een dergelijk beleid nog niet bestaat.</p>	<p>This code of conduct (Code) contains a set of ethical standards and values that Tearfund promotes in the cooperation with NGOs and other agencies in the field of development and/or humanitarian aid. The intention of the Code is to promote good governance, transparency and accountability. It is also an effort to protect and promote the right of the employees and volunteers in the service of others.</p> <p>The signatories to the Code will be the voice and give priority to the needs and interests of the people in poverty and vulnerability that they serve. In the mission to assist people improve their living conditions, the work shall be based on the active participation in the design, implementation and evaluation of the project by all relevant stakeholders. The projects shall encourage independence and self-reliance for both the organisation and the beneficiaries. The projects shall foster human rights, gender equity and consider the cultural and historical context.</p> <p>This Code also means to inspire the signatories to develop internal guidelines and policies in areas covered by the Code, if such policies are not in place already.</p>
<p>Inhoud</p>	<p>Content</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bestuur 2. Management 3. Financieel Management 4. Corruptie 5. Arbeid en Human Resources 6. Gezondheid en veiligheid / beveiliging 7. Milieu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Governance 2. Management 3. Financial Management 4. Corruption 5. Labour and Human Resources 6. Health and Safety/Security 7. Environment

<p>8. Gender en non-discriminatie</p> <p>9. Humanitaire Hulp</p>	<p>8. Gender and Non-discrimination</p> <p>9. Humanitarian Relief</p>
<p>Bestuur</p> <p>Goed bestuur is de basis bij het bouwen van vertrouwen en respect binnen een organisatie, tussen de partners en het publiek - vooral onder degenen die de organisatie beoogt te dienen. De goede werking van een organisatie en een transparante en democratische besluitvorming zullen de efficiëntie verhogen en vertrouwen en legitimiteit uitstralen naar alle belanghebbenden. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuur en beheer moeten worden georganiseerd in overeenstemming met de nationale wetgeving (dwz een juiste registratie en structuur volgens een degelijk organisatiemodel). • De organisatie moet democratische, duidelijke en goed onderbouwde besluitvormingsprocedures, mandaat- en taakomschrijvingen hanteren, waarbij een cultuur van openheid, transparantie en verantwoording bevorderd wordt. Werknemers moeten mandaat hebben om een permanent leerproces en organisatieontwikkeling te bevorderen. De begunstigden moeten in staat zijn om relevante informatie uit te wisselen, hun stem te laten horen en feedback te krijgen. • Werknemers moeten in staat zijn om vrij en open te communiceren met het management inzake arbeidsomstandigheden, zonder angst voor represailles, intimidatie of bedreiging. Nauwkeurige informatie over de verwachtingen van het personeel, het beleid en de te behalen resultaten moeten duidelijk worden gecommuniceerd. 	<p>Governance</p> <p>Good governance is the foundation when building trust and respect within an organisation, among the partners and the public - particularly among those who the organisation aims to serve. The proper functioning of an organisation and a transparent and democratic decision making process will increase efficiency and inspire confidence and legitimacy to all stakeholders. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Governance and management should be designed in accordance with national legislation (i.e. proper registration and structure according to organisational model). • The organisation must have democratic, clear and well reasoned decision-making procedures, mandate and role-descriptions, whereby promoting a culture of openness, transparency and accountability. Employees must be given power to influence in order to promote continuous learning and organisational development. The beneficiaries should be able to share relevant information, make their voices heard and get feedback. • Employees should be able to freely and openly communicate with the management regarding working conditions without fear of reprisal, intimidation or threat. Accurate information on expectations of staff, policies and achievements should be communicated clearly.
<p>Management</p> <p>Een goed functionerend management zal alles in het werk stellen om alle capaciteit en middelen van de organisatie te mobiliseren om de missie en de doelstellingen van die instelling te behalen. Tijdens die opdracht, zal het management de samenhang tussen leiding geven, plannen en evalueren moeten erkennen en er efficiënt gebruik van moeten maken. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie moet zorgen voor een goed beheer, een duidelijke verdeling van arbeid en een professionele planning van het project en de activiteiten. • De organisatie moet toereikende procedures hebben voor de opvolging en de kwaliteitsverzekering van de projecten. • Er dient regelmatig een evaluatie plaats te vinden van de organisatorische capaciteit en de projecten, waar mogelijk, samen met de begunstigden. • De organisatie moet nepotisme en vooroordelen vermijden in de aanwerving en selectie van medewerkers en de begunstigden. 	<p>Management</p> <p>A well functioning management will make every endeavour to mobilize all capacity and resources of the organisation to achieve the mission and objectives of that institution. In that task, management will need to recognize and make efficient use of the interlocking functions of leading, directing, organizing, planning and controlling. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation must ensure good management, clear division of labour and professional planning of project design and activities. • The organisation shall have satisfactory procedures for monitoring and quality assurance of the projects. • Evaluation of the organisational capacity and projects should be made regularly, and when possible, together with the beneficiaries. • The organisation must avoid nepotism and bias in recruitment and selection of employees and the beneficiaries.

Financieel management	Financial Management
<p>De hoge kwaliteitsnormen voor financieel beheer moeten worden gekenmerkt door eerlijkheid, transparantie en verantwoording. Dit - samen met de toepassing van algemeen aanvaarde boekhoudkundige principes - zal vertrouwen wekken bij externe partners, zoals donoren, de autoriteiten en het publiek. Personeel belast met het financieel beheer en de boekhouding moet voldoen aan de beginselen van deskundigheid, integriteit, vertrouwelijkheid en objectiviteit in de uitoefening van hun taken. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie moet beschikken over goed financieel beheer en controle, en ervoor zorgen dat het boekhoudsysteem, de procedures voor het ingeven van data en de werkmethoden voor projectmanagement toereikend zijn. • De organisatie moet beschikken over goede procedures voor interne controle. • Ontvangen middelen zullen worden gebruikt volgens overeenkomst, voor het beoogde doel en er zal naar behoren worden gerapporteerd. • De organisatie moet efficiënt gebruik maken van de ontvangen middelen. Administratieve kosten, inclusief de salarissen van werknemers, moeten gematigd zijn. Om veiligheidsredenen moet het gebruik van contant geld zo minimaal mogelijk worden gehouden. Salarisbetalingen moeten, indien mogelijk, worden gedaan per cheque of per overschrijving. • Aanbestedingsprocedures in een project zullen aansluiten bij die van Tearfund. • De organisatie zal jaarlijks een externe audit laten uitvoeren van de organisatie. De controle zal uitgevoerd worden door een erkend auditkantoor, in overeenstemming met de algemeen aanvaarde controlenormen en in overeenstemming met de instructies van Tearfund. Voor verdere richtlijnen over goede controleprincipes verwijzen wij naar de internationale standaarden voor accountantscontrole, zoals beschreven door de International Standards on Auditing (ISA) 	<p>High quality standards for financial management should be characterized by honesty, transparency and accountability. This - along with the application of generally accepted accounting principles - will inspire confidence to external partners, such as donors, the authorities and the public. Staff in charge of financial management and accounting should adhere to the principles of competence, integrity, confidentiality and objectivity in performance of duties. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation must have good financial management and control, and ensure that the accounting system, procedures for filing and working practices for project management are satisfactory. • The organisation must have good procedures for internal control. • Received funds will be used according to agreement, for the intended purpose and be duly reported. • The organisation should make efficient use of funds received. Administrative expenses including salaries of employees should be moderate. For safety reasons, use of cash is to be minimized. Salary payments should, if possible, be made by check or transfer to the payroll accounts. • Procurement procedures in the project shall harmonize with those of Tearfund. • The organisation shall conduct an annual external audit of the organisation. The audit shall be conducted by a certified public accountant, be in accordance with generally accepted auditing standards and in accordance with Tearfund's instructions. For further guidance on good principles for auditing we refer you to the international auditing standards as described by International Standards on Auditing (ISA)
Corruptie	Corruption
<p>Corruptie is een schending van morele, ethische en democratische beginselen. Alle niveaus binnen een organisatie hebben de plicht en de verantwoordelijkheid om goede praktijken te betonen en de corruptie te bestrijden. Onder corruptie wordt verstaan het misbruik van de vertrouwenspositie voor persoonlijk gewin. Dit kan bijvoorbeeld de verduistering zijn van fondsen van de organisatie, of steekpenningen geven of aanvaarden of het uiten van bedreigingen of chantage plegen in ruil voor diensten of andere gunsten. Het kan ook het bevoordelen zijn van familieleden, vrienden of andere kennissen. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie mag geen enkele vorm van corruptie 	<p>Corruption is a violation of moral, ethical and democratic principles. All levels within an organisation have the obligation and responsibility to demonstrate good practices and fight corruption. Corruption is understood to mean the abuse of position of trust for personal gain. This could for instance be embezzlement of the organisation's funds, to give or accept bribes or make threats or blackmail in exchange for services or other favours. It could also be to favour family members, friends or other relatives. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation shall have no tolerance against all

<p>tolereren en moet elke beschuldiging van corruptie onderzoeken. De organisatie zal ervoor zorgen dat de beschuldigingen of klachten, gemaakt door een werknemer binnen de organisatie of iemand van buitenaf, onverwijld behandeld worden, met integriteit, onpartijdigheid en vertrouwelijkheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie zal een beleid voeren ter bescherming van klokkenluiders. • In het geval de vorderingen van vermeende corruptie, of het bewijs van corruptie zeer omvangrijk zijn, moet de organisatie de zaak overmaken aan de bevoegde ordehandhavingdiensten. 	<p>forms of corruption and must always investigate allegations of corruption. The organisation shall ensure that the allegations or complaints, made by any employee within the organisation or somebody from the outside, shall be handled expeditiously, with integrity, impartiality and confidentiality.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation shall adopt policies to protect whistleblowers. • In case the claims of alleged corruption, or the proof of corruption, are great, the organisation should bring the case to the corresponding law enforcement agency.
<p>Arbeid en Human resources</p>	<p>Labour and Human Resources</p>
<p>Een cruciaal element voor een succesvolle implementatie van de visie en missie van een organisatie is een gemotiveerd en competent team van medewerkers en vrijwilligers. De werkgever zal goede arbeidsomstandigheden nastreven en verzekeren, vrij van misbruik en respectloze behandeling. Bovendien is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om het nationale arbeidsrecht te eerbiedigen en er naar te streven om te voldoen aan internationale arbeidsnormen. Door het bieden van ondersteuning en een goed beleid aan de werknemers en door het stimuleren van inbreng van het personeel in de planningsprocessen, kunnen organisaties genieten van een toegenomen effectiviteit en kwalitatieve service. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De mensenrechten van de werknemer en de begunstigden moeten worden gerespecteerd . Zij worden behandeld met respect en waardigheid . • De werkplek zal vrij zijn van agressieve en onmenselijke behandeling, met inbegrip van seksuele intimidatie en seksueel misbruik, lijfstraffen en mentale of fysieke dwang of verbaal geweld. Er zal ook geen sprake zijn van dergelijke bedreigingen . • Aanwerving is vrijwillig en de werknemers zijn vrij om te stoppen mits een redelijke opzegtermijn. De deelname van de begunstigden aan de activiteiten is vrijwillig. • Medewerkers moeten beschikken over een relevante opleiding en ervaring voor de job. Werknemers moeten een degelijke opleiding krijgen om hun taken uit te voeren op een professionele manier . • Medewerkers mogen niet meer uren en dagen per week werken dan hetgeen is bepaald in de nationale wetgeving. Werknemers moeten ten minste een vrije dag per week krijgen. • Men zal zich aan de minimum lonen houden en de nationale wetgeving volgen. Salarissen en andere 	<p>A crucial element for a successful implementation of an organisation's vision and mission is a motivated and competent team of staff and volunteers. The employer shall foster and assure good labour conditions, free from abusive and disrespectful treatment. Furthermore, it is the responsibility of the employer to fulfil the national labour law and strive to meet international labour standards. By providing support and good management to the employees, and by encouraging staff contribution in the planning processes, organisations can benefit from increased effectiveness and qualitative service. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The human rights of the employee and the beneficiaries shall be respected. They shall be treated with respect and dignity. • The work place will be free of harsh and inhumane treatment, including sexual harassments and sexual abuse, corporal punishment and mental or physical coercion or verbal abuse. Nor will there be any such threats. • Employment shall be voluntary and the employees shall be free to quit with a reasonable notice. The participation by the beneficiaries in the activities is voluntary. • Employees should have relevant training and experience for the job. Employees should receive appropriate training to perform their duties in a professional manner. • Employees shall not work more hours and days per week than what is stipulated according to national law. Employees shall have at least one day off every week. • Minimum wages shall be observed and follow national law. Salaries and other benefits shall not deviate

<p>voordelen zullen niet sterk afwijken van die bij vergelijkbare organisaties en de nationale wetgeving zal gevolgd worden. Daarbij zal men aandacht en respect aan de dag leggen voor de oorsprong en de aard van de fondsen die de organisatie verkreeg. Werknemers moeten worden gecompenseerd voor overwerk. Er zal geen salarisaf trek toegepast worden als een disciplinaire maatregel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie zal de nationale wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden, belastingen en sociale bijdragen eerbiedigen en ervoor zorgen dat werknemers over functiebeschrijvingen beschikken. • Werknemers hebben het recht om naar de vergaderingen van een vakbond te gaan en/of lid te zijn van een vakbond. Zij hebben de vrijheid om zich te verenigen en collectieve onderhandelingen te voeren, zonder dat de werkgever op enige wijze hiertegen discrimineert. • Kinderarbeid wordt nergens geaccepteerd in de organisatie. Een kind is een persoon die jonger is dan 15 jaar, die nog leerplichtig is of de minimumleeftijd voor arbeid volgens de nationale wetgeving nog niet bereikt heeft. Deelname aan stageprogramma's wordt ondersteund, mits toegelaten volgens het nationale recht. Er wordt niet toegestaan dat werknemers onder de 18 jaar werkzaamheden uitvoeren, die waarschijnlijk een risico inhouden voor hun gezondheid en veiligheid. 	<p>markedly from similar organisations, they shall follow national law and be set with consideration and respect for the origin and nature of the funds donated to the organisation. Employees shall be compensated for overtime. Salary deduction as a disciplinary measure shall not be applied.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation will follow national law concerning employment, taxes and social security contributions, and ensure that employees have job descriptions. • Employees have the right to attend union meetings and/or be union members, have the freedom of association and collective bargaining without the employer in any way discriminate against this. • No child labour is accepted in any part of the organisation's work. A child is a person under the age of 15 or the age when it is not completed compulsory education or according to the minimum age for employment according to national law. Participation in apprenticeship programs is supported, provided this is allowed under national law. Workers under the age of 18 will not be permitted to perform work which is likely to put at risk their health and safety.
<p>Gezondheid en veiligheid / beveiliging</p> <p>Bij ontwikkelingswerk en humanitaire hulpverlening zijn de verwachtingen en de werkomstandigheden van de medewerkers vaak heel stresserend en fysisch, mentaal en emotioneel zwaar. De werkgever zal ervoor zorgen dat de werkomgeving zo veilig mogelijk is en dat er zorg gedragen wordt voor de noden van de medewerkers, om de risico's op ziekte of kwetsuren zo beperkt mogelijk te houden. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers zullen niet blootgesteld worden aan risico's verbonden aan de werkomgeving. De werkgever zal waken over veilige procedures bij gevaarlijke processen, zoals bijvoorbeeld labowerk en constructiewerkzaamheden. • De werkgever zal ervoor zorgen dat faciliteiten, labo's, toiletten, keukens en slaapzalen etc. beantwoorden aan goede hygiënische standaardnormen. • De werkgever zal ervoor zorgen dat er adequate procedures bestaan om te reageren op epidemieën en dat het werk het risico op besmetting met hiv/aids voor het personeel niet verergert. • De werkgever moet ervoor zorgen dat er goede procedures en veilige routines aanwezig zijn voor werknemers die na zonsondergang werken of in een onbeschutte omgeving verblijven. (bijv. accommodatie, 	<p>Health and Safety / Security</p> <p>In the development and/or humanitarian aid work the demands on the staff and the working conditions are often stressful and physically, mentally and emotionally challenging. The employer should ensure that the working environment is as secure as possible and that the needs of the staff is cared for in order to mitigate the risks of illness and injury. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employees shall not be exposed to risks related to the working environment. The employer shall ensure safe procedures for hazardous processes, where such phenomena occur (such as laboratory work and construction). • The employer must ensure that facilities, laboratories, toilets, kitchens and dormitories etc are of good sanitary standards. • The employer shall ensure that there are adequate procedures for dealing with epidemics and ensure that work does not aggravate people's risk of attracting HIV/Aids. • The employer must ensure that there are good procedures and secure routines for employees who work after dark and who stay in exposed environments (e.g. accommodation, avoid making field visits alone,

<p>vermijd terreinbezoeken alleen te moeten doen, veilig transport, de beschikbaarheid van veiligheids- en communicatievoorzieningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkgever moet ervoor zorgen dat de medewerkers of begunstigen niet onnodig blootgesteld worden aan geweld en conflict. • De werkgever zal werknemers aansporen om voorzorgsmaatregelen te eerbiedigen wanneer zij naar gebieden met een verhoogd risico moeten (bijvoorbeeld oorlogsgebieden en regio's met verhoogde criminaliteit). 	<p>safe transport, security arrangements and communication availability).</p> <ul style="list-style-type: none"> • The employer must ensure that the work does not expose (or exacerbate exposure) staff or the beneficiaries to violence and conflict. • The employer shall urge employees to observe precaution when visiting high-risk areas (e.g. war zones or areas vulnerable to crime).
<p>Milieu</p>	<p>Environment</p>
<p>Wij hebben allemaal, individueel en als organisatie, door onze consumptie, productie, het gebruik van elektriciteit, transport en afvalbeheer, etc. een directe of indirecte invloed op het milieu.</p> <p>Door het scheppen van bewustzijn over onze ecologische voetafdruk, hebben wij de mogelijkheid om onze attitudes en ons gedrag te veranderen en te doen wat we kunnen om een negatieve impact te verminderen. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie zal rekening houden met elke mogelijke negatieve milieupact bij het plannen van projecten en de gevolgen ervan zo minimaal houden. • De organisatie zal het omliggende milieu beschermen en gewoonten aannemen voor een veilige en milieuvriendelijke verwijdering van afval en gevaarlijke afvalstoffen (zoals chemicaliën, batterijen, glas, blikjes, etc.) • De organisatie zal werken aan de promotie van goed beheer van materiaal en energie. • De werkgever zal informatie verstrekken over goede milieu-initiatieven en die aanmoedigen, zowel voor thuis als op de werkvloer. • De organisatie zal zorgen voor een goed begrip van een duurzame samenleving en van de ontwikkeling en principes van recycleren. 	<p>As individuals and as organisations we all have an impact on the environment, directly or indirectly, through our consumption, production, use of electricity, transportation and waste management etc. By creating awareness of our ecological and environmental footprints we have the possibility to change our attitudes and behavior to do what we can to reduce a negative impact. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation will consider and minimize negative environmental impact in the design of projects. • The organisation shall protect the environment surrounding the organisation and create routines for the safe and environmentally friendly disposal of waste and hazardous waste materials (i.e. chemicals, batteries, glass, cans etc). • The organisation will work to promote good management of materials and energy. • The employer will inform and encourage good environmental initiatives in the home and workplace. • The organisation will provide proper understanding of sustainable society and development and the principle of recycling.
<p>Gender en non-discriminatie</p>	<p>Gender and Non-Discrimination</p>
<p>Gender en non-discriminatie promoten biedt waarborgen voor een eerlijke behandeling, voor het handhaven van het respect voor elk individu en de menselijke waardigheid. Het gaat om een tegemoetkomen aan de menselijke behoefte, niet op grond van geslacht, leeftijd, godsdienst of etnische afkomst, maar op basis van de erkenning van de gelijkwaardigheid van alle mensen. De behandeling en de aanpak kunnen verschillen, maar men moet streven naar gelijkwaardige voorrechten, kansen en plichten. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie dient in het bijzonder vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan het werk en de activiteiten. Het is daarom nodig dat de deelname van vrouwen veilig 	<p>To promote gender and non-discrimination is to safeguard the fairness in treatment, uphold respect for the individual and the human dignity. It is to meet the human need, not based on sex, age, religion or ethnicity, but on the basis of recognizing all humans' equal value. The treatment and approach might differ, but should always strive to provide equivalent benefits and opportunities, as well as obligations. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation should in particular encourage and enable women's participation in the work and in the activities. Therefore there is a need to ensure that the

<p>gesteld wordt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie dient de actieve deelname van vrouwen in de besluitvorming en in leidinggeven aan te moedigen en mogelijk te maken. • Het werk zal de volledige participatie van gemarginaliseerde individuen en groepen bevorderen, ongeacht hun geslacht, religie, leeftijd of etnische afkomst. 	<p>safety of women's participation is considered.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The organisation should encourage and enable women's active participation in decision-making and leadership. • The work shall promote the full participation of marginalized individual and groups regardless of gender, religion, age or ethnicity.
<p>Humanitaire hulp</p>	<p>Humanitarian Relief</p>
<p>In het geval van natuurlijke of door de mens veroorzaakte humanitaire rampen, kan een plaatselijke hulp- en ontwikkelingsorganisatie de ambitie, de morele verplichting en de mogelijkheid koesteren om te handelen. Het voornaamste doel van humanitaire hulp is om menselijke slachtoffers te voorkomen en te zorgen voor toegang tot basisbehoeften om te overleven. Het is belangrijk om te beschikken over een goede planning en voorbereidingen om paraat te zijn voor humanitaire inzet, zowel rond de operationele capaciteit, maar ook inzake gedrag. De Code stelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op operationaal vlak moet de organisatie denken aan zaken zoals: <ul style="list-style-type: none"> a) Welke soort hulp kan mijn organisatie bieden? b) Kunnen wij een FAST-respons systeem ontwikkelen? c) Welke lokale middelen of netwerken zijn er om mee samen te werken? d) Wat kunnen wij als organisatie doen voor andere actoren wanneer een ramp zich voordoet? e) Hoe krijgen we informatie, hoe coördineren en communiceren wij met andere relevante instanties? f) Welke opleiding heeft het personeel nodig? g) Hebben we de capaciteit om informatie en foto's te verstrekken aan donoren voor hun fondsenwerving? • Tearfund ondertekende de Gedragscode van het Internationale Rode Kruis. Die bevat de principes om te volgen bij rampsituaties. De Code stelt: <ul style="list-style-type: none"> a) Het humanitaire imperatief staat voorop; b) Hulp wordt verleend ongeacht ras, geloof of nationaliteit van de hulpontvangers zonder nadelige discriminatie. Hulpprioriteiten worden alleen vastgesteld op basis van behoeften; c) Hulp zal niet gebruikt worden om een bepaald politiek of religieus standpunt te bevorderen; d) Wij zullen trachten om niet als instrument van het buitenlands beleid van regeringen te worden gebruikt; 	<p>In the event of natural or man-made humanitarian disasters an agency in the field of development aid may have the ambition, the moral obligation and possibility to act. The principal aim of humanitarian relief is to prevent human casualties and ensure access to the basics for survival. To be prepared for such an event it is good to have made planning and preparations, both around operational capacity but also on behavioural principles when bringing humanitarian relief. The Code states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • On the operational side the organisation may consider issues like: <ul style="list-style-type: none"> a) What type of assistance can my organisation provide? b) Can we develop a rapid response system? c) What local resources or networks are there to collaborate with? d) What can we as an organisation do for other agents when a disaster occurs? e) How do we get information, coordinate and communicate with other relevant agencies? f) What kind of training does the staff need? g) Do we have the capacity to provide information and pictures to donors for their fundraising? • A helpful guide on the behavioural principles is the International Red Cross Code of Conduct that states: <ul style="list-style-type: none"> a) The Humanitarian imperative comes first b) Aid is given regardless of the race, creed or nationality of the recipients and without adverse distinction of any kind. Aid priorities are calculated on the basis of need alone c) Aid will not be used to further a particular political or religious standpoint d) We shall endeavour not to act as instruments of government foreign policy

<p>e) Wij zullen culturen en gebruiken respecteren;</p> <p>f) Wij zullen proberen in onze reactie op rampen op lokale capaciteiten te bouwen;</p> <p>g) Er zullen mogelijkheden worden gezocht om de hulpontvangers te betrekken bij het management van de noodhulp;</p> <p>h) Noodhulp moet ernaar streven toekomstige kwetsbaarheden voor rampen te verminderen en basisbehoeften te vervullen;</p> <p>i) Wij leggen rekenschap af aan zowel degenen die we proberen te helpen als degenen van wie wij hulpbronnen accepteren;</p> <p>j) In onze informatie, publiciteit en advertenties, zullen wij rampenslachtoffers (h)erkennen als waardige mensen en niet als hopeloze objecten.</p>	<p>e) We shall respect culture and custom</p> <p>f) We shall attempt to build disaster response on local capacities</p> <p>g) Ways shall be found to involve program beneficiaries in the management of relief aid</p> <p>h) Relief aid must strive to reduce future vulnerabilities to disaster as well as meeting basic needs</p> <p>i) We hold ourselves accountable to both those we seek to assist and those from whom we accept resources</p> <p>j) In our information, publicity and advertising activities, we shall recognize disaster victims as dignified humans, not hopeless objects</p>
--	---

PS: Tearfund wenst Läkarmissionen Zweden te danken voor het beschikbaar stellen van hun gedragscode, die de basis vormt van huidig document.

PS: Tearfund wishes to thank Läkarmissionen Sweden for the provision of their code of conduct, which forms the basis of current document.