

Gedragscode voor het KIT

Missie van het KIT

Het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT) is een onafhankelijk kennis- en expertisecentrum voor internationale en interculturele samenwerking. Het KIT wil bijdragen aan duurzame ontwikkeling, armoedebestrijding, cultuurbehoud en -uitwisseling, en wil in Nederland de interesse en steun hiervoor vergroten.

Het KIT doet onderzoek, verzorgt trainingen, en verleent advies- en informatiediensten. De ontwikkeling van praktisch toepasbare expertise bij beleidsontwikkeling en -implementatie staat daarbij voorop. Het KIT beheert daarnaast cultureel erfgoed, organiseert tentoonstellingen en andere culturele evenementen, en heeft een forum- en ontmoetingsfunctie. Het streven naar kennisvermeerdering en -uitwisseling en begrip voor verschillende culturen is een belangrijk uitgangspunt voor het werk van het KIT.

Als not-for-profit organisatie werkt het KIT voor zowel de publieke als private sector, in nauwe samenwerking met partners in binnen- en buitenland.

(vastgesteld door de RvC, september 2002)

Bij de 'missie van het KIT' behoren:

- De 'Kernwaarden van het KIT', vastgesteld 15 september 2004;
- De 'Code of professional conduct KIT', vastgesteld 15 september 2004.

KERNWAARDEN VAN HET KIT

- **Gelijkwaardigheid** betreft wederzijds respect, welzijn en gelijkwaardigheid – in termen van (1) gelijkwaardigheid van rechten, plichten en kansen, en (2) aandacht voor verschillen in behoeften en omstandigheden – tussen individuen ook in situaties, die naar hun aard of geschiedenis niet altijd als gelijkwaardig zijn ervaren:
 - i. Sociale verhoudingen: met name in de klassiek als hiërarchisch ervaren verhouding tussen werkgever en werknemers, maar ook tussen werknemers onderling voor wat betreft non-discriminatie en het tegengaan van ongewenst gedrag en intimidatie;
 - ii. Mensenrechten: het respecteren van datgene wat universeel wordt aangeduid als de rechten van de mens ook in situaties, waarin dit op nationale schaal niet steeds afdwingbaar is gemaakt;
 - iii. Gender equity: in het verlengde van de mensenrechten betreft het hier de opvatting dat aandacht voor sekseverhoudingen noodzakelijk is;
 - iv. Medisch ethische aspecten, onderwijsactiviteiten e.d.: in verhoudingen tussen (para)medici en patiënten, tussen docenten en studenten, tussen onderzoekers en onderzochten behoort sprake te zijn van een principiële gelijkwaardigheid, waarbij evenwel recht wordt gedaan aan de eigen (professionele) verantwoordelijkheid van elk van de betrokkenen.

- **Diversiteit** behelst zowel het waarderen als het respecteren van verscheidenheid in normen, waarden, opvattingen en levensbeschouwingen in alle mogelijke opzichten:
 - i. Lokale normen en waarden: naast – maar niet boven – de gelijkwaardigheid van mensen, dient ook het bestaan van een grote verscheidenheid aan regionale, nationale, lokale, tribale en religieuze opvattingen te worden gerespecteerd en ook te worden gewaardeerd als een bijdrage aan de veelzijdigheid van het bestaan;
 - ii. Verscheidenheid aan culturele opvattingen: het waarderen, respecteren en op een zorgvuldige wijze tot leven brengen van een diversiteit aan cultuuruitingen, teneinde de waardering en het respect daarvoor te bestendigen;
 - iii. Biodiversiteit: werken aan de instandhouding en de continuïteit van diversiteit van flora en fauna op onze planeet.

- **Duurzame ontwikkeling** betekent een op continuïteit, houdbaarheid en bestendiging van het universum gericht handelen:
 - i. Collectievorming & -beheer: gericht op de instandhouding van het erfgoed in al zijn diversiteit, teneinde dit op een verantwoorde wijze en houdbaar aan volgende generaties te kunnen overdragen;
 - ii. *Grondstoffen*: een voorkeur voor het zo min mogelijk uitputten van fossiele brandstoffen en eindige reserves. Het in plaats daarvan zoeken naar de inzet van in beginsel onuitputtelijke bronnen;
 - iii. Technologische en wetenschappelijke vooruitgang: oog voor en een genuanceerd oordeel over nieuwe wetenschappelijke verworvenheden, zoals bijvoorbeeld genetische manipulatie;
 - iv. Bio-industrie: verschillende waarden komen hier bijeen. Enerzijds welzijn (gelijkwaardigheid), diversiteit (het respect voor verscheidenheid en biodiversiteit) en het op blijvende houdbaarheid van het leven op aarde gerichte handelen.

- **Goed bestuur** heeft betrekking op het zorgvuldig handelen in zowel publieke als private bestuurlijke verantwoordelijkheden en het daarbij in acht nemen van de ook in professioneel opzicht verankerde opvattingen over ‘codes of good practice’:
 - i. Transparantie en accountability: bestuurlijk handelen moet begrijpelijk zijn rekening houdend met de cultuur, waarin het bestuurlijk handelen plaats vindt. De bestuurden moeten kunnen begrijpen waarom het bestuurlijk handelen naar plaats, tijd en vorm op de gekozen wijze heeft plaats gevonden. Bestuurlijk handelen sluit in de bereidheid om gemotiveerd verantwoording af te leggen voor dat handelen en de genomen besluiten;
 - ii. Onderzoeksactiviteiten, consultancy, uitgeverijbedrijf, enz.: naast de algemene standaarden voor goed bestuurlijk en zorgvuldig handelen zijn op vele terreinen nadere professionele standaarden ontwikkeld, waarmee rekening dient te worden gehouden. Deze standaarden staan naast – en derhalve niet boven of onder – de standaarden, zoals het KIT die op basis van deze kernwaarden ontwikkelt;
 - iii. Intellectuele eigendom: het recht op voortbrengselen van de geest, zoals auteursrechten, dient te worden gerespecteerd. Aan het debat over de vormgeving van de rechten in wetgeving en verdragen neemt het KIT graag deel;

- iv. Corruptie: voor het eigen handelen gelden de eigen normen en waarden als uitgangspunt voor het bestuurlijk handelen. Onderkend moet worden, dat normen en waarden naar plaats en tijd bepaald kunnen zijn, zodat het in voorkomende gevallen onjuist kan zijn om ook voor anderen, op andere plaatsen en in andere culturen die normen en waarden als vertrekpunt voor hun handelen te hanteren.

(Vastgesteld door de RvC van het KIT op 15 september 2004)

Bij de 'Kernwaarden van het KIT' behoren:

- De 'missie van het KIT', door de RvC, september 2002;
 - De 'Code of professional conduct KIT', vastgesteld 15 september 2004.
-

Gedragcode voor het KIT

De cultuur binnen het KIT is gebaseerd op vertrouwen, wederzijds respect, open communicatie en hoge standaards ten aanzien van professioneel gedrag. Deze sleutelwoorden spelen een essentiële rol bij het verwezenlijken van onze missie. We vertrouwen op het gezonde verstand van onze medewerkers en partners en vertrouwen erop dat zij handelen binnen de wettelijke kaders, integer zijn en er alles aan doen om te voorkomen dat de goede reputatie van het KIT in het geding komt. In deze gedragscode maken we duidelijk wat we verwachten van onze vertegenwoordigers (d.w.z. medewerkers, partners en alle andere partijen waarmee we te maken hebben), maar ook wat zij van het KIT kunnen verwachten.

MONDIALE REIKWIJDTE

De gedragscode is toegesneden op het KIT en is van toepassing op het KIT, op gelieerde organisaties en op alle medewerkers, ongeacht de contractuele basis van hun werkrelatie met het KIT. De code geldt tevens voor onafhankelijke derden die door het KIT zijn ingehuurd of die namens het KIT optreden, ingeval het KIT verantwoordelijk kan worden gehouden voor hun handelingen. Alle KIT-vertegenwoordigers hebben de verplichting om overal ter wereld dezelfde hoge standaards en persoonlijke ethische normen na te streven.

BETROKKENHEID BIJ DE GEMEENSCHAP

KIT wil op basis van de kernwaarden als organisatie een betrouwbaar lid van de samenleving zijn. De activiteiten van het KIT zijn erop gericht om van nut te zijn voor de landen en gemeenschappen waar het instituut actief is en hun belangen niet te schaden. Daarom ook streeft het KIT ernaar verantwoording af te leggen jegens de samenleving en gemeenschappen waarin het actief is.

MILIEU EN DUURZAME ONTWIKKELING

In het licht van haar streven naar duurzame ontwikkeling van welvaart en welzijn hecht het KIT aan een zorgvuldige omgang met natuur en leefmilieu. KIT zet zich ervoor in de invloed van zijn activiteiten op het milieu voortdurend beter te beheersen en een op de langere termijn duurzame bedrijfsvoering te ontwikkelen.

EERLIJK HANDELEN

We voeren onze nationale en internationale activiteiten op eerlijke wijze uit om zodoende een hoge mate van transparantie en accountability te bereiken. Daarbij staan de principes rechtvaardigheid, vertrouwen en integriteit hoog in het vaandel. We respecteren de wet- en regelgeving en bestuurlijke praktijken en tonen begrip voor de normen en waarden die worden gehanteerd binnen de landen en gemeenschappen waar we actief zijn. We verwachten hetzelfde van onze vertegenwoordigers. Binnen het KIT is niemand gerechtigd om personen aan te zetten tot het schenden van de wet of de principes die in deze gedragscode worden beschreven.

INTEGRITEIT EN CORRUPPTIE

Het omkopen en corrumpen van overheidsfunctionarissen zijn ernstige misdrijven. Het KIT heeft zijn hoofdkantoor in Nederland. De Nederlandse wet- en regelgeving ten aanzien van het corrumpen van overheidsfunctionarissen is ook van toepassing indien men zich hieraan

buiten Nederland schuldig maakt. Deze wet strekt zich derhalve ook uit tot KIT-vertegenwoordigers. Het is hen onder geen enkele voorwaarde toegestaan om – hetzij direct, hetzij indirect – smeergeld of andere ongepaste voordelen aan te bieden, te beloven, te geven, te vragen of te accepteren met de bedoeling daarmee enig ongeoorloofd privilege te verkrijgen of behouden.

Het is KIT-vertegenwoordigers evenmin toegestaan om derden in te schakelen teneinde via onderaannestedingscontracten, aankooporders of adviesovereenkomsten smeergeld te betalen aan overheidsfunctionarissen, zakenrelaties of hun familie. De afdelingsdirecteur of het bestuur moet worden geraadpleegd indien er twijfels ontstaan op het gebied van integriteit en corruptie.

MEDEWERKERS

KIT streeft naar een werkomgeving waarin mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en reputatie van het KIT.

Wij zullen medewerkers uitsluitend werven, in dienst nemen en bevorderen op basis van de capaciteiten en vaardigheden die nodig zijn voor het werk dat gedaan moet worden. Wij willen veilige en gezonde – materieel en immaterieel – werkomstandigheden creëren voor alle medewerkers en verwachten van medewerkers dat zij daaraan bijdragen. KIT zal geen enkele vorm van dwang- of kinderarbeid hanteren. KIT wil de vaardigheden en capaciteiten van medewerkers ontwikkelen en vergroten. KIT respecteert de waardigheid van het individu en het recht van medewerkers op vrijheid van vereniging. KIT zorgt voor een goede communicatie met zijn medewerkers in Nederland en in het veld door middel van informatie- en overlegprocedures op afdelings- en instellingsniveau.

Het KIT stelt de voor de taakuitoefening benodigde hulpmiddelen ter beschikking, inclusief ICT-voorzieningen. Van medewerkers wordt verwacht dat deze hulpmiddelen uitsluitend in het kader van de taakuitoefening, en niet voor privé-doeleinden – van welke aard dan ook – worden benut.

AANBIEDEN OF AANNEMEN VAN GESCHENKEN, GIFTEN OF GUNSTEN

In de zakenwereld is het tamelijk gebruikelijk om geschenken te geven. KIT-vertegenwoordigers dienen geschenken te weigeren indien acceptatie ervan de schijn zou kunnen wekken van onoorbare beïnvloeding of ontoelaatbaar gedrag. KIT-vertegenwoordigers mogen geen geschenken aanbieden of aannemen die hetgeen gebruikelijk is te boven gaan. Onder ‘hetgeen gebruikelijk is’ worden gebruikelijke beleefdheidsbetuigingen verstaan die binnen geaccepteerde ethische normen vallen. Geschenken of gunsten in ruil voor wederdiensten of ontoelaatbare tegenprestaties moeten altijd worden geweigerd.

Als richtlijn geldt dat geschenken van meer dan €50 onaanvaardbaar zijn en moeten worden geweigerd. Indien het vriendelijk afslaan van een geschenk ertoe zou leiden dat de gever zich beledigd voelt of een relatie op het spel wordt gezet, moet de afdelingsdirecteur worden geraadpleegd. Mocht het geschenk worden geaccepteerd, dan wordt het eigendom van het KIT. Indien KIT-vertegenwoordigers (overheids)functionarissen uitnodigen, moeten zij zich houden aan het uitgavenpatroon zoals vastgesteld door het KIT. De lokale standaards worden bepaald in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving en gebruiken, en zijn opgesteld naar letter en geest van deze gedragscode. De afdelingsdirecteur moet worden

geraadpleegd als er (i) gunsten worden aangeboden of gevraagd die in strijd zijn met de desbetreffende richtlijnen of als er (ii) enige twijfel bestaat ten aanzien van toelaatbaarheid.

VOORKOMEN VAN BELANGENVERSTRENGELING

Het KIT verlaat zich op het volledige vertrouwen van zijn vertegenwoordigers, leveranciers en andere belanghebbenden. Belangenverstremgeling of elke schijn daarvan doet afbreuk aan de goede naam van het KIT. Belangenverstremgeling betreft elke situatie waarbij KIT-vertegenwoordigers hun contacten of positie binnen het KIT aanwenden om hun eigen zakelijke of financiële belangen te dienen, al dan niet ten koste van het KIT.

KIT-vertegenwoordigers moeten elke situatie vermijden waarbij een conflict, of de schijn daarvan, zou kunnen ontstaan tussen de eigen belangen en de belangen van het KIT.

Belangenverstremgeling kan vele vormen aannemen en deze kunnen niet allemaal afzonderlijk in deze code worden behandeld. Het is de verantwoordelijkheid van elke KIT-vertegenwoordiger om belangenverstremgeling te voorkomen, daarbij gebruik makend van zijn of haar eigen beoordelingsvermogen, integriteit en ethische normen. Het is eveneens de verantwoordelijkheid van de vertegenwoordiger om situaties bekend te maken die volkomen gerechtvaardigd zijn, maar die potentieel zouden kunnen worden aangemerkt als belangenverstremgeling. De afdelingsdirecteur is de juiste aanspreekpersoon om potentiële gevallen van belangenverstremgeling te beoordelen.

VERTROUWELIJK INFORMATIE BESCHERMEN & ACCURAAT RAPPORTEREN

Bepaalde informatie over de activiteiten, projecten, strategieën en bedrijfsgegevens van het KIT is onderworpen aan het eigendomsrecht, zoals persoonlijke gegevens van KIT-vertegenwoordigers, studenten, klanten, onderzoeksdeelnemers en patiënten. Ongeautoriseerde bekendmaking kan het KIT, vertegenwoordigers en klanten schaden of anderen een oneerlijke voorsprong bieden. Het KIT verwacht dan ook van zijn vertegenwoordigers dat deze de vertrouwelijkheid van dergelijke informatie respecteren en actief beschermen.

De integriteit en volledigheid van rapportages is niet alleen KIT-beleid, maar is ook van rechtswege vereist. Onze financiële transacties worden op correcte, accurate en eerlijke wijze bijgehouden. Het management is verantwoordelijk voor de integriteit van de rapporten en laat deze door externe accountants controleren zodat aan deze verantwoordelijkheid wordt voldaan.

MELDING MAKEN VAN ONJUIST, ONETHISCH OF ONWETTIG GEDRAG

Het KIT streeft ernaar om een cultuur te creëren die is gebaseerd op vertrouwen en individuele verantwoordelijkheden. Desondanks kunnen vertegenwoordigers te maken krijgen met onethisch of onwettig gedrag in het kader van de werkzaamheden van het KIT. We hechten er dan ook grote waarde aan om onze vertegenwoordigers de mogelijkheid te bieden om dergelijk gedrag op een veilige en eerlijke wijze te melden. Vertegenwoordigers dienen schendingen te melden aan hun directeur of aan het bestuur, eventueel anoniem.

(Vastgesteld door de RvC van het KIT op 15 september 2004)
Bij de 'Code of professional conduct KIT' behoren:

- De ‘missie van het KIT’, door de RvC, september 2002;
 - De ‘Kernwaarden van het KIT’, vastgesteld 15 september 2004.
-

KIT Gedragscommissie

Het KIT stelt een “gedragscommissie” in. Deze commissie bestaat uit ten hoogste vijf leden en waarborgt via deze leden een evenwichtige inbreng in de commissie vanuit de culturele hoek (TM, TT), interculturele uitwisseling (IC), internationale en langdurige ervaring in projecten (DEV, BR), rechtspositionele aspecten (PO&I) en algemene opvattingen.

De commissie biedt zowel het KIT als organisatie als de medewerkers de mogelijkheid om op vrijwillige basis gekozen “oplossingen” nog eens in breder kring en meer professioneel te toetsen. Een dergelijke toetsing heeft niet de functie om een “goed” of “fout” uit te spreken over de gevolgde handelwijze, maar wel om de organisatie en de medewerkers gemotiveerd tot steun te zijn en richtinggevend naar de toekomst, opdat ook andere medewerkers daaraan enig houvast kunnen ontleen.

Uitspraken van de commissie kunnen – met instemming van de betrokkenen – openbaar worden gemaakt en zijn richtinggevend.