

## Position Paper Nederlandse Rode Kruis

Ten behoeve van het rondetafelgesprek over misstanden in de noodhulpsector van 26 maart 2018

### Het Nederlandse Rode Kruis

- Het Nederlandse Rode Kruis (NRK) is één van de 191 nationale Rode Kruis en Rode Halve Maan verenigingen.
- Deze verenigingen zijn verenigd binnen een federatie (de Internationale Federatie van de Rode Kruis en Rode Halve Maanverenigingen, hierna: IFRC).
- Deze 191 verenigingen (de IFRC) en het Internationale Comité van het Rode Kruis (ICRC) samen vormen de Internationale Rode Kruis beweging.

Gezamenlijk bereiken we wereldwijd miljoenen mensen met hulp en zorg, dankzij onze naar schatting 17 miljoen vrijwilligers en tienduizenden medewerkers. In gemeenschappen, conflictgebieden, bij natuurrampen, en door preventief werk in binnen- en buitenland.

Binnen het Koninkrijk der Nederlanden zijn er 251 lokale Rode Kruis afdelingen in 25 districten actief. We ondersteunen de lokale, regionale en landelijke overheid bij rampen en crises in het verlenen van noodhulp; we zorgen voor de opvang bij evacuaties; stimuleren burgers vooral zélf in actie te komen bij crisis door ons burgernetwerk Ready2Help; en met het aanbieden van EHBO-cursussen werken we aan een zelfredzamer bevolking. Het NRK heeft in Nederland 27.000 vrijwilligers, 40.000 parate Ready2Helpers en 384 medewerkers.

Het NRK ondersteunt de andere onderdelen van de Internationale Rode Kruis beweging met financiering, goederen, kennis en inzet van experts. Deze laatsten noemen wij gedelegeerden die in dienst zijn van het NRK. Er zijn momenteel 50 NRK-gedelegeerden, waarvan 29 mannen en 21 vrouwen. Zij zijn uit alle werelddelen afkomstig. Ze werken in crisisgebieden en post-crisis gebieden, en zijn actief met preventief werk in kwetsbare regio's (denk aan klimaatverandering, voedsel/water schaarste, migratie etc.).

### Aanleiding van dit positiedocument

De recente publiciteit rondom seksueel wangedrag in de humanitaire sector, die begon op 9 februari jongstleden met de berichtgeving over misdragingen van vertegenwoordigers van het Britse Oxfam op Haïti, heeft ons ook als Nederlandse Rode Kruis opnieuw bewust gemaakt van het belang van een goede set van regels, procedures en instrumenten. Een structuur die erop gericht is om dit wangedrag zoveel mogelijk te voorkomen, melding zo laagdrempelig mogelijk te maken en vervolgstappen zo helder en transparant mogelijk te kunnen zetten. We hebben de door ons uitgezette acties in een brief d.d. 22 februari jl. aan het Ministerie van Buitenlandse Zaken gezonden en dit is ook gedeeld met de Tweede Kamer.

### Het normerend kader van het NRK

Ons normatief kader is gestoeld op de IFRC "Staff Code of Conduct" (SCoC). Sinds 2007 is deze SCoC integraal voor al onze internationaal werkende medewerkers en vrijwilligers van kracht. In onze arbeidsovereenkomsten en in het "NLRC Handbook for Delegates" wordt deze code actief benoemd. Ook onze partners, zoals consultants en medewerkers van bedrijven die binnen onze operaties werken, én onze ambassadeurs (bekende Nederlanders die zich inzetten voor het Nederlandse Rode Kruis) tekenen deze code. De code is gebaseerd op de grondbeginselen van het Rode Kruis en beschrijft diverse normatieve aspecten met betrekking tot persoonlijk handelen en gedrag (waaronder ook bijvoorbeeld corruptie en omgangsvormen).

In de SCoC wordt ook ruim aandacht besteed aan de Rode Kruis regels rond “Sexual Exploitation and Abuse”, oftewel seksueel wangedrag. Vóór uitzending naar het buitenland wordt de SCoC door iedere medewerker/vrijwilliger ondertekend.

Ook wordt vóór een uitzending aandacht besteed aan de Code in zowel briefings als trainingen. Diverse e-trainingen zijn overigens kosteloos beschikbaar voor niet-Rode Kruis medewerkers. Daarnaast vinden regelmatig trainingen in groepsverband plaats. Voor een overzicht verwijzen wij naar de bijlage waarin het IFRC Staff Code of Conduct Framework is opgenomen.

### **Daders en slachtoffers, beiden centraal**

- **Daders:** Selectie van medewerkers en “Zero-Tolerance” beleid  
Het normerend kader is er op gericht om misstanden te voorkomen. Vóórdat nieuwe medewerkers in dienst komen is het gebruikelijk om 2 tot 3 referentiecontacten te benaderen. Als het desondanks tóch mis gaat, is het van belang om dit zo vroeg mogelijk te signaleren. Van belang hiertoe zijn laagdrempelige en veilige meldingsmethoden, vertrouwenspersonen en klachten- en klokkenluidersprocedures. Melders (slachtoffers, of personen uit de omgeving) kunnen kiezen uit verschillende meldmethoden, vermeld in de bijlage, pagina “CoC Reporting Mechanisms”. Deze meldmethoden en meldpunten zijn niet slechts voor incidenten rondom seksueel wangedrag, maar kunnen voor alle vormen van integriteitsschendingen worden gebruikt (bijv. corruptie etc.).
- **Slachtoffers:** Een “Survivor-centered approach”  
Binnen ons Zero Tolerance beleid kiezen we voor een “Survivor Centered Approach”. Dat betekent dat de belangen van het slachtoffer doorslaggevend zijn voor ons handelen. Dat kan onder meer betekenen zorg en nazorg tijdens het onderzoeksproces, hulp bij verwerking door slachtoffer en familie, hulp bij melding/aangifte, maar ook psychologische ondersteuning, en indien nodig medische zorg. Met zowel slachtoffers als daders dient zorgvuldig om te worden gegaan vanwege een mogelijk lokaal heersende problematische juridische of sociale context, vooropgesteld dat bovenstaande twee begrippen leidend blijven en mensenrechten niet worden geschonden.

### **Onze stappen sinds februari dit jaar**

#### **Intern**

Door onze SGBV-advisor (een interne expert op het gebied van Sexual and Gender Based Violence) zijn een aantal verbeterpunten in beeld gebracht. Medio maart is besloten om zowel voor onze internationale als onze nationale hulpverlening de kennis bij al onze medewerkers en vrijwilligers verder te vergroten en het melden, management, en rapportage van voorkomende incidenten te verbeteren. In onze jaarverslaggeving zullen we meldingen van seksueel wangedrag gaan opnemen die aanleiding vormden voor vervolgstappen.

Verder zal tijdens een reeds geplande en reguliere bijeenkomst in Den Haag in april met al onze gedelegeerden hernieuwde aandacht worden geschonken aan de SCoC. Onderwerpen daar zijn naast onze SCoC het proces van melden van misstanden, meldpunten voor lokale gemeenschappen, en onze interne en onafhankelijke processen om meldingen te onderzoeken.

Omdat ons normatief kader, onze trainingen en onze veilige meldmethoden in belangrijke mate in internationaal Rode Kruis verband vorm krijgen en worden uitgevoerd, speelt met name het IFRC (maar ook de ICRC) een belangrijke rol in het verbeteren van onze eigen processen en die van onze zusterverenigingen. Voor de buitenwereld uit zich dit onder andere in de recente resolutie over dit onderwerp tijdens de Internationale Conferentie van het Rode Kruis (2015). We houden altijd, maar zeker nu, nauw contact met de IFRC over aanscherpingen.

### **Extern**

Het NRK stemt ook met andere Nederlandse NGO's af om van hen te leren en eigen kennis en ervaring te delen. Met een aantal NGO's werkzaam in de noodhulp werken we aan specifieke verbeteringen die we gezamenlijk kunnen bewerkstelligen, zoals grotere transparantie en de mogelijkheid om eerder herkende daders tijdig te signaleren en te weren vóórdat zij nogmaals worden uitgezonden.

Een goed voorbeeld in dit kader is het DRA initiatief om binnen de Dutch Coalition for Humanitarian Innovation (DCHI) te kijken naar de mogelijkheden voor een humanitair paspoort. Voor Nederlandse ingezetenen zou ook gedacht kunnen worden aan een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Het voorbeeld van de Kinderopvang is aansprekend, waar een VOG wettelijk verplicht is gesteld en sinds 1 maart 2018 het personenregister kinderopvang is ingevoerd, waarmee de bestaande continue screening in de kinderopvang verder is uitgebreid. Het zou goed zijn als er binnen wettelijke mogelijkheden betere informatiemechanismen zijn in de sector om elkaar te informeren over personen die zijn beschuldigd of waarvan grensoverschrijdend gedrag is vastgesteld. Op 6 maart participeerde het NRK in de ontmoeting op het ministerie met NGO's en sector koepels, waar eveneens initiatieven uit voort zijn gekomen. Het NRK zal deze actief blijven ondersteunen.

### **Management- en organisatiecultuur binnen het NRK**

In lijn met het bovengenoemde normatief kader en beleid, is een diverse en open organisatiecultuur belangrijk. In dat kader zal het NRK zich blijven inzetten om gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de organisatie beter te bewerkstelligen. Door ons landelijk bestuur is vorig jaar expliciet aandacht gevraagd om de diversiteit binnen onze vereniging in Nederland te verbeteren. Hiervoor is een projectcoördinator aangesteld en er is een scan uitgevoerd binnen onze vereniging die wordt uitgewerkt in een actieplan. Aandacht voor diversiteit in alle management lagen kan seksueel wangedrag op de werkvloer en daarbuiten verminderen. Daarnaast streven we ernaar vrijwilligers en medewerkers regelmatig te confronteren met morele dilemma's (in spelvorm), waardoor we een ethisch bewustzijn en de bijzondere verantwoordelijkheid die mensen als hulpverlener hebben top of mind houden.

### **Concrete verbeterpunten bij het NRK**

Om naleving van onze gedragscodes, cruciaal voor onze integriteit, beter te kunnen garanderen, zullen de volgende punten nader worden uitgewerkt en opgepakt:

- Aanstellen van een operationeel aanspreekpunt/coördinator binnen de organisatie wat betreft de aanpak van seksueel wangedrag.
- Aanscherpen bekendheid met regelgeving en sanctiebeleid bij gedelegeerden en reizigers.
- Evalueren laagdrempeligheid en veiligheid van bestaande meldingsmechanismen, voor staf/vrijwilligers én hulpontvangers/gemeenschappen.
- Betere beschrijving van de procedures rondom incident onderzoek, vervolgstappen, juridische stappen en rapportage (intern/donoren/jaarverslag).
- Samenwerking binnen de Rode Kruisbeweging, maar ook Nederlandse NGO's, koepelorganisaties, en het Ministerie en de EU benutten en waar mogelijk gezamenlijke afspraken maken.

### **Tenslotte**

Het Rode Kruis zet zich graag in voor maatregelen die proportioneel, haalbaar en toepasbaar zijn en binnen de vigerende kaders werken. Maatregelen mogen niet de bescherming van slachtoffers in gevaar brengen. We zullen binnen de humanitaire (noodhulp) sector meer transparantie en éénduidigheid in het begrippenkader moeten hanteren en de bescherming van de mensen waarvoor wij werken verbeteren. Het is gezien de hoge noden en de vele (natuur)rampen en conflicten die in de wereld spelen essentieel dat we zorgen voor een klimaat waarin het belangrijke werk in de humanitaire sector veilig door kan gaan.