



## Indsamlingsetiske Retningslinier – del B<sup>1</sup>

### 1. Respekt for bidragydere integritet og handlefrihed - den glade giver

*1.1. Organisationer, der bruger frivillige indsamlere til landsindsamlinger og lignende, skal formulere retningslinjer for vejledning/oplæring/brug af indsamlere.*

Caritas forestår ikke selvstændige landsindsamlinger i form af gade- eller husstandsindsamlinger. Skulle Caritas i fremtiden indgå i et samarbejde, hvor denne indsamlingsform anvendes, vil det være en betingelse, at der foreligger klare, skriftlige retningslinjer for de frivillige indsamleres opgave, og at de frivillige grundigt introduceres hertil. Retningslinjerne skal være i overensstemmelse med Caritas' generelle etik.

Indsamlinger i Caritas foregår normalt enten via de katolske menigheder og skoler eller via informationsmateriale eller hjemmeside. I alle tilfælde foregår indsamlingen på baggrund af Caritas' forudgående skriftlige præsentation af, hvorledes de indsamlede midler påtænkes anvendt. Det samme gælder, når Caritas med mellemrum deltager i landsindsamlinger i forbindelse med humanitære katastrofer, hvor der via medieomtale appelleres om hjælp i form af frivillige indbetalinger.

Caritas lægger vægt på, at:

- Både indsamlere og bidragsydere har adgang til den nødvendige viden om indsamlingen, herunder hvor de kan indhente yderligere oplysninger,
- Ingen må på nogen måde føle sig presset til at bidrage, og ethvert bidrag modtages i fortrolighed og med taknemmelighed på vegne af de nødlidende.
- Bidragsydere skal efterfølgende i Caritas Nyt eller på Caritas' hjemmeside kunne orientere sig om den hjælpeindsats, hvortil midlerne blev anvendt.

*1.2. Organisationer, der foretager indsamling blandt børn, og/eller bruger børn som indsamlere, skal udarbejde en begrundelse for det, ligesom der skal formuleres retningslinjer for det.*

Caritas samarbejder med de 22 katolske skoler i forbindelse med de traditionelle indsamlinger i fastetiden og op til jul, og lægger særligt vægt på at målrette en del af sit

---

<sup>1</sup> De indsamlingsetiske retningslinier for medlemmer af ISOBRO (Indsamlingsorganisationernes Brancheorganisation) består af to dele, A (som er generel) og B (som er specifik for den enkelte organisation). Caritas Danmark har forpligtet sig i forhold til både A og B.

informationsarbejde mod netop denne målgruppe (undervisningsmateriale, besøg fra samarbejdslandene og lignende). Aktiviteterne tager sigte på at give børnene viden om andre børns levevilkår og formidle den kristne livsholdning, hvorefter man bør dele med andre og hjælpe de, som trænger. Caritas lægger ved disse aktiviteter særligt vægt på:

- At børnene giver bidrag i forståelse med forældrene, af egen fri vilje og at intet barn presses til at give mere end et overkommeligt, mindre beløb.
- Det er at foretrække, at børnene involveres i kreative aktiviteter (f.eks. give ting til et løppemarked), der med forældre og andre som målgruppe kan bidrage til indsamlingsresultatet.

### *1.3. Vedrørende ansættelse af børn henholder vi os til gældende lovgivning.*

Caritas ansætter ikke børn, men skulle det alligevel i en given sammenhæng ske i fremtiden, vil der blive lagt vægt på, at der sker i forståelse med barnets forældre og i fuld overensstemmelse med lovgivningens bestemmelser.

### *1.4. Organisationer, der bruger eksterne fundraisere, skal formulere retningslinjer for Telefonfundraising, face to face fundraising/direct dialogue og andre fundraisingområder.*

Ved anvendelse af telefonfundraising vil dette finde sted i overensstemmelse med ISOBROS indsamlingsetiske retningslinjer. Såfremt der bruges eksterne fundraisere til telefonfundraising, vil det ligeledes være et krav at de overholder ISOBROS indsamlingsetiske retningslinjer.

### *1.5. Organisationer, der ønsker at indgå i et sponsorsamarbejde, skal formulere deres kriterier for et sådant samarbejde.*

Et sponsorat adskiller sig fra en donation ved, at giveren yder et bidrag, ikke kun af sympati med formålet, men også for at fremme sit eget forretningsnavn eller produkt, hvilket er helt legitimt. Caritas lægger vægt på at:

- Sponsorater skal altid hvile på en skriftlig aftale, der opremser de regler og principper, der gælder for det specifikke samarbejde.
- Caritas indgår alene aftale med sponsorer, der accepterer fuld offentliggørelse af samarbejdet.
- Sponsorens aktiviteter må ikke på nogen måde kunne miskreditere Caritas' navn eller aktiviteter (og vice versa).
- Sponsoren må ikke øve direkte indflydelse på det humanitære projekt, ligesom Caritas ikke må promovere sponsorens produkt ud over den omtale, der naturligt følger af sponsoratet.
- Sponsor modtager et bevis, og får ret til at bruge Caritas' sponsorlogo i publikationer og på hjemmeside. Derudover opretter Caritas et direkte link til sponsoren fra sin hjemmeside.

## ***2. Offentlighed og åbenhed om formål, ledelse og økonomi - den åbne dørs princip***

*2.1. Enhver organisation skal formulere den overordnede målsætning for organisationens virke og hvilke strategier, den vil tage i anvendelse for at nå den overordnede målsætning.*

Organisationens værdigrundlag, overordnede målsætning for arbejdet og strategiudvikling vil løbende være afspejlet på hjemmesiden (*Vision, mission, værdier, opgave*) samt i kampagnemateriale og publikationer – eksempelvis folderen *Blik for de fattigste*, hvori organisationen præsenteres.

Caritas har igennem en lang årrække arbejdet med rullende strategiplanlægning og opfølgning, og ultimo 2008 pågår strategiprocesen vedrørende perioden 2009-2012. Yderligere oplysninger kan altid indhentes på sekretariatet.

*2.2. Organisationen skal beskrive, hvordan den vil udføre sit virke, så den får mest mulig værdi for hver anvendt krone inden for sit formål og de valgte aktiviteter.*

Via samarbejde med søsterorganisationer i omkring 160 lande, herunder de fattigste lande over hele verden, har Caritas mulighed for at yde hjælpen hurtigt, på baggrund af sund lokal dømmekraft og uden store omkostninger fordi hjælpeapparatet allerede er på plads. Caritas monitorerer indsatsen, og partneren har pligt til at rapportere aktiviteter og pengeforbrug.

Som hovedregel går 10 % af de indsamlede midler til nødvendige udgifter i Danmark – resten går til hjælp ude i verden.

*2.3. Organisationen skal overveje, om det er relevant i forhold til organisationens drift, at organisationsdiagrammet er offentligt tilgængeligt (fx på organisationens hjemmeside, informationsavis og lign.), således at enhver kan få overblik over beslutningskompetencer. Til diagrammet kan man knytte oplysende bemærkninger om samarbejdsstrukturer.*

Caritas' vedtægter samt seneste årsberetning og årsregnskab er tilgængelige på hjemmesiden. Her findes endvidere en oversigt over bestyrelsen med oplysning om, hvorledes medlemmerne udpeges og vælges samt medlemmets navn og CV. På hjemmesiden findes endvidere en oversigt over medarbejdere og faste frivillige. Bestyrelsens medlemmer arbejder frivilligt, og opgaven er at fastlægge de overordnede rammer for organisationen.

Den daglige drift foregår under den ansatte generalsekretærs ansvar. Caritas har en helt flad organisationsstruktur, således at de omkring 10 medarbejdere og frivillige på sekretariatet refererer direkte til generalsekretæren. Ansættelsesvilkårene for medarbejdere er beskrevet i *Personaleregulativet af 12.9.2007*, og de frivilliges vilkår er fastlagt i *Retningslinier for frivillige af 19.11.2007*.

Sognerepræsentanterne er Caritas' direkte bindeled til de 52 katolske menigheder og sogne i Danmark, Grønland og Færøerne, og de deltager i årsmødet. Deres opgaver i relation til

Caritas er beskrevet i *Sognerepræsentanternes Opgaver*, der er tilgængelig på hjemmesiden sammen med en oversigt over sognerepræsentanterne.

Herudover varetager repræsentanter for hver af de 22 katolske skoler den løbende kontakt til Caritas – en oversigt med links fremgår af hjemmesiden.

*2.4. Det skal overvejes, om ledelsens og bestyrelsesmedlemmernes øvrige hverv og kompetencer skal være offentligt tilgængeligt, bl.a. relevante tillidshverv i andre organisationer, ligesom det skal fremgå, om bestyrelsesmedlemmerne arbejder frivilligt eller bliver aflønnet.*

Caritas stiller ikke krav om offentliggørelse af andre tillidshverv. Bestyrelsen arbejder frivilligt, og er undergivet de almindelige habilitetsregler. Ledelse og bestyrelse er gerne til rådighed med supplerende oplysninger.

*2.5. Der skal formuleres en politik for de frivilliges rettigheder, forpligtelser og opgaver i organisationen.*

Bidraget fra de frivillige er højt værdsat og er en stor hjælp for organisationen – det være sig indsatsen fra frivillige på sekretariat, såvel som fra de mange frivillige i det katolske bagland. En egentlig aftale om frivilligt arbejde skal indebære fordel og glæde for begge parter, og den frivillige skal opleve at indsatsen gør en forskel, og at man er en del af arbejdsfællesskabet.

Caritas' frivillighedspolitik er afspejlet i *Retningslinier for frivillige af 19.11.2007*, der bl.a. fastlægger referenceforhold, princippet om en årlig evaluerings-samtale, forsikringsforhold og regulerer en række øvrige praktiske forhold. Der føres en løbende liste over frivillige, der er tilknyttet sekretariatet, og indsatsen fra den enkelte er baseret på en vejledende hensigtsaftale, der fastlægger konkrete opgaver. De 52 sogne fastlægger selv vilkårene for frivilligarbejdet.

*2.6. Det skal overvejes at formulere en politik med hensyn til arbejdsforhold, produktionsmetoder og miljøpolitik samt organisationens eventuelle engagement i det rummelige arbejdsmarked.*

Caritas lægger vægt på at etablere et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der fremmer trivsel, effektivitet og samarbejde.

Der lægges stor vægt på ressourcebevidsthed og på at reducere negativ miljøpåvirkning i tilknytning til arbejdet.

*2.7. Det skal overvejes at formulere, hvilke krav organisationen evt. stiller til sine samarbejdspartnere og underleverandører med hensyn til produktionsmetoder, løn, arbejdsvilkår, miljøpolitik m.m.*

Samarbejdspartnere: Caritas lægger i sine projektaktiviteter stor vægt på, at samarbejdspartneren respekterer relevante konventioner, giver gode løn- og arbejdsvilkår for medarbejderne og indarbejder miljøhensyn i projekterne. Der følges op herpå i forbindelse med de regelmæssige monitoreringsbesøg. Leverandører: Caritas ønsker ikke at handle med virksomheder, der krænker konventioner eller udnytter arbejdskraft og ressourcer, og fravælger disse i det omfang, der er kendskab hertil.

*2.8. Det skal overvejes at formulere og offentliggøre en informationspolitik: Hvad kan man få at vide, hvornår, hvordan og af hvem?*

Grundholdningen er, at Caritas intet har at skjule, og at vi tværtimod finder at information om arbejdet fremmer målsætningen. Vi støtter transparens og åbenhed, og stiller tilsvarende krav herom til vores partnere.

Undtaget herfra er alene oplysninger, der ifølge deres natur må forblive fortrolige (data vedrørende private donorer, personaledata o.l.). I helt særlige situationer kan hensynet til en lokal partners sikkerhed betyde, at detaljerede informationer må tilbageholdes. Caritas lever op til princippet om åbenhed i forvaltningen.

Så meget relevant information som muligt lægges tilgængeligt på hjemmesiden, og supplerende oplysninger kan rekvireres fra sekretariatet. Medarbejdere kan kun udtale sig til presse og offentlighed om Caritas' arbejde efter aftale med generalsekretæren, men har naturligvis som privatpersoner fuld ytringsfrihed – f.eks. til at deltage i den generelle debat om udviklingsforhold.

*2.9. Organisationen skal beskrive, hvordan den vurderer principperne i de internationale menneskerettigheder, og hvilken betydning disse principper har for organisationens samarbejde med andre organisationer ikke mindst i lande, der ikke hylder de danske frihedsidealer.*

Menneskerettigheder har universel status, og Caritas medvirker i sine projekter og partnerskaber med at styrke udbredelsen heraf.

Partnerskaberne er baseret på *The Caritas Partnership Guiding Principles*, der er baseret på en fælles vision og fastsætter principperne for de arbejdsmæssige relationer. Partnerskab opfattes som en solidarisk alliance, der opfatter alle kvinder og mænd som del af et indbyrdes afhængigt globalt samfund, forpligtet på at arbejde hen imod social retfærdighed.

Caritas søger at vælge partnere, som deler vores syn på bl.a. frihedsrettigheder, men har ingen ret til eller ønske om at dominere partnere. Tværtimod er samarbejdet baseret på princippet om subsidiaritet, der anerkender, at den lokale organisation har kendskab til de lokale forhold, og at det i sidste ende er den, der står til ansvar lokalt.

Det er et grundlæggende princip i alt samarbejde, at hjælp ydes uden hensyntagen til modtagers køn, religion, etnicitet, seksuelle orientering, race eller nationalt tilhørsforhold.

### ***3. Troværdighed vedrørende formål, indsamling og brug af indsamlede midler - den redelige kommunikation.***

*3.1. Organisationen skal udarbejde instrukser vedr. administrationsudgifter, fx repræsentation, brug af betalingskort, kørsels- og rejseaktivitet eller lignende. Det væsentlige er at definerebegreberne og bestemme, hvem der har ansvar for hvad samt formulere eventuelle maksimumbeløb.*

Overordnet tilstræbes det i Caritas at økonomisere bedst muligt, ikke mindst når det gælder udgifter, der ikke direkte kommer projektmålgruppen til gode.

Der består en etableret fælles opfattelse af acceptabel standard (f.eks. i forbindelse med rejse og hoteludgifter), og hertil kommer retningslinjer for administration og økonomi, der er fastlagt i en *Økonomihåndbog*. Der kan alene afholdes repræsentationsudgifter efter aftale med generalsekretæren.

*3.2. Organisationen skal gennemtænke en politik for sine administrations- og lagerfaciliteter, eventuelle butikker, rådgivningscentre, distriktskontorer m.m. Hvilke overvejelser ligger bag valg af henholdsvis eje eller leje løsningen? Kriterier for indretning af administrationsfaciliteter.*

Caritas' sekretariat har til huse i lejede kontorlokaler i 2400 København NV, og indretning og vedligehold følger almindelig kontorstandard.

*3.3. Organisationen skal formulere kriterier for løn- og personalepolitik.*

Caritas Danmark ønsker at skabe en god arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde velkvalificerede medarbejdere indenfor organisationens virkeområde. Det er ønsket at skabe en arbejdsplads, hvor nøgleord er tryghed, trivsel, fleksibilitet, faglighed, personlig udvikling og initiativ. Aflønningen følger statens gældende overenskomster med relevante faggrupper (typisk DJØF og HK), og reguleres én gang årligt. Der lægges vægt på at medarbejderne er omfattet af en pensionsordning, for tiden 10+5 %.

*Personaleregulativ af 12.9.2007* omfatter en blanding af personalepolitikker og konkrete bestemmelser for rekruttering, ansættelse og løn, arbejdstid, ferie og fridage, rejser, barselsorlov, udstationering, medarbejdersamtaler, efteruddannelse, rygning & alkohol med videre.

*3.4. Organisationen skal udarbejde regler for investering og placering af organisationens formue.*

Caritas egenkapital placeres på bankkonti og i børsnoterede obligationer, og generelt følges en strategi med lav risiko.