

Inleiding

In dit document zijn de normen vastgelegd die Stichting DOEN (hierna: DOEN) belangrijk vindt voor het integer handelen binnen DOEN en in relatie met alle andere betrokken partijen.

Het integriteitsbeleid bouwt voort op reeds bestaande principes (gedragsregels, klokkenluidersreglement, klachtenregeling) en is bedoeld om integriteit in een breder kader te borgen. Daarom ook zijn de gedragsregels, het klokkenluidersreglement en de klachtenregeling onderdeel van het integriteitsbeleid. Dit integriteitsbeleid is mede gebaseerd op de Handreiking integriteitssysteem, opgesteld door Goede Doelen Nederland, waarin onder meer de normen en bespreekpunten staan beschreven die in de Erkenningsregeling (CBF) worden opgenomen.

Integriteit gaat over gedrag, niet over procedures of het vastleggen van incidenten. De functie moet zijn: een werkende, levende en lerende cultuur waar integriteit besproken kan en mag worden en integer handelen voorop staat.

DOEN doet er alles aan om misstanden en schendingen te voorkomen. Maar als vermoedens van misstanden en schendingen zich voordoen wil DOEN daar serieus mee omgaan en adequaat op reageren. Het integriteitsbeleid biedt iedereen die betrokken is bij DOEN de mogelijkheid om vermoedens van misstanden en schendingen te melden.

Het doel van het beleid is om misstanden en schendingen zoveel mogelijk te voorkomen, in een voorkomend geval zorgvuldig af te handelen, en om adequaat verantwoording af te leggen¹.

Het integriteitsbeleid geldt zowel voor situaties binnen DOEN als voor mogelijke misstanden en schendingen bij organisaties die door DOEN worden gesteund.

Definities en begrippen

Onderstaande definities worden gehanteerd in het integriteitsbeleid:

- DOEN'er: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met DOEN dan wel de persoon die als stagiair of uitzendkracht werkzaamheden voor DOEN verricht.
- Melder: degene die een formele melding doet van een (vermoeden van) een schending.
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de melder.
- Vertrouwenspersoon: degene die door DOEN is aangewezen als vertrouwenspersoon.

Binnen het integriteitssysteem wordt onderscheid gemaakt tussen vier soorten schendingen:

- Machtsmisbruik: corruptie, chantage, belangenverstremgeling, lekken van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid.
- Financieel: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten, verwijtbare verspilling.
- Interpersoonlijk: discriminatie, intimidatie, pesten, ongewenste intimiteit, geweld, vernedering, seksuele intimidatie, seksueel geweld.
- Professioneel: verwijtbare nalatigheid.

¹ Het CBF heeft per 1 maart 2019 een meldplicht ingevoerd voor erkende organisaties.

Preventie

Gedragsregels DOEN

Onderstaande gedragsregels zijn een richtlijn voor de leden van de Raad van Toezicht, de directieleden en de DOEN'ers en dienen als basis voor het integriteitsbeleid.

1. *Wij werken integer en zorgvuldig*

Dat betekent dat wij in ons werk:

- Eerlijk en betrouwbaar zijn;
- Geen belangen dienen die onverenigbaar zijn;
- De schijn van belangenverstrengeling voorkomen;
- Een veilige werkomgeving creëren voor DOEN medewerkers, partners en hun doelgroepen.
- Handelen volgens het integriteitsbeleid van DOEN.

2. *Wij werken doelgericht*

Het belang van onze partners staat voorop.

3. *Wij werken doelmatig*

De deelnemers van de goede doelen loterijen mogen erop vertrouwen dat de bijdragen die DOEN van de loterijen ontvangt goed worden besteed.

4. *Wij houden vertrouwelijke informatie geheim*

Wij verstrekken geen vertrouwelijke informatie over relaties zonder hun toestemming, tenzij dit verplicht is op grond van de wet, een rechterlijke uitspraak of door de toezichthouders wordt geëist.

5. *Wij zijn transparant*

Wij leggen verplicht en onverplicht verantwoording af.

6. *Wij dragen bij aan het vertrouwen van de samenleving in DOEN en de Goede Doelen Loterijen*

DOEN bestaat mede dankzij het vertrouwen van de samenleving in de Goede Doelen Loterijen. Dat betekent dat wij in ons werk geen onnodige risico's nemen die dit vertrouwen kunnen schade.

7. *Wij houden ons aan de wet en andere regels die voor ons werk gelden*

Wij houden ons in ons werk aan de wet, reglementen, gedragsregels en instructies die voor ons werk bij DOEN en voor de goede doelensector gelden.

Bevorderen integer gedrag

DOEN hecht veel waarde aan het integer handelen van de DOEN'ers en alle andere partijen die op enige wijze betrokken zijn bij DOEN. DOEN bevordert integer gedrag onder meer door:

- Introductie van het integriteitsbeleid aan de DOEN'ers;
- Opnemen van het integriteitsbeleid in het DOEN Handboek;
- Jaarlijkse bespreking van de werking van het integriteitsbeleid met alle DOEN'ers;
- Rapporteren over schendingen in het jaarverslag.

Partners

DOEN heeft in haar contracten met partners een clause opgenomen die verwijst naar het belang van integriteit en de mogelijke contractuele consequenties indien partners in gebreke blijven bij de afhandeling van meldingen.

Meldingen en afhandeling

Het integriteitsbeleid is bedoeld voor situaties waarin het onderling uitspreken van een probleem geen oplossing biedt of wanneer zich een situatie voordoet met grote financiële, persoonlijke en/of reputatierisico's.

Melders die handelen overeenkomstig dit beleid, kunnen hun melding doen zonder dat zij daarmee hun arbeidsrechtelijke positie binnen DOEN in gevaar brengen. Maatregelen tegen melders die een oprechte melding doen zijn een ernstige schending van het integriteitssysteem. Passende acties worden dan ondernomen om de arbeidsrechtelijke positie van de melder te beschermen. Degenen die verantwoordelijk zijn voor tegenmaatregelen kunnen worden gestraft.

Indien (vermoedelijk) sprake is van één of meer van genoemde schendingen, zijn personen die op enige wijze zijn betrokken bij DOEN (DOEN'ers en/of betrokken partijen) gerechtigd een melding te doen bij DOEN van een (vermoedelijke) schending.

Meldpunt voor (vermoedelijke) schendingen

Een meldpunt voor (vermoedelijke) schendingen moet laagdrempelig en vertrouwelijk zijn. Een melding van een (vermoedelijke) schending kan bij DOEN op verschillen manieren.

Belangrijk uitgangspunt is dat de melder te allen tijde betrokken wordt bij het vervolgproces na het eerste contact. De melder kan verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Betrokkene kan dit verzoek te allen tijde herroepen. De anonimiteit van de melder is dus gewaarborgd, totdat het meldpunt wettelijk wordt verplicht de naam te openbaren. In dat geval stelt de Directie van DOEN de melder hiervan op de hoogte voordat de openbaring van de naam van de melder plaatsvindt.

De manieren waarop een melding kan worden gedaan zijn:

1. Bij de directie.
Dit betreft zowel anonieme meldingen als niet-anonieme meldingen. Een melding over een DOEN'er moet de directie altijd doorgeven aan de afdeling HR.
2. Bij de afdeling HR.
De afdeling HR heeft ook een rol als integriteitsfunctionaris. Melding aan HR kan worden gedaan via de mail of in een gesprek.
3. Klokkenuiderspunt.
Een melding kan worden gedaan bij een extern klokkenuiderspunt: Huis voor klokkenuiders.
4. Vertrouwenspersoon.
De rol van vertrouwenspersoon is een gesprekspartner te zijn voor de persoon die denkt over een melding. DOEN werkt met zowel interne als externe vertrouwenspersonen.
5. Voorzitter Raad van Toezicht.
Een melding kan worden gedaan bij de voorzitter van de Raad van Toezicht als de melding een of beide directielid/-leden van DOEN betreft.
6. Meldingen door externen over DOEN partners kunnen via de DOEN'ers, de directie, de algemene mailbox of anderszins worden gedaan.

Afhandeling van een (vermoedelijke) schending

Interne melding:

Indien een DOEN'er vermoedt dat er sprake is van een misstand bij DOEN of bij een andere organisatie waarmee diegene door diens werk in aanraking is gekomen (bv. bij één van de door DOEN gesteunde organisaties) kan de betrokken DOEN'er dit melden. De procedure die daarvoor geldt is vastgelegd in de 'Klokkenuidersregeling' die als bijlage 2 bij het Handboek Arbeidsvoorwaarden is opgenomen.

De wijze waarop binnen DOEN melding wordt gemaakt van een (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag is vastgelegd in de 'Klachtenregeling voor DOEN'ers' bijlage 3 bij het Handboek Arbeidsvoorwaarden is opgenomen.

Als een melding van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag door een DOEN'er wordt ontvangen, gaat de afdeling HR in overleg met de directie (of voorzitter Raad van Toezicht als het een melding over een of beide directielid/-leden betreft), over het wel of niet overgaan tot formeel onderzoek door een externe partij. Hierbij vindt eerst een vooronderzoek plaats (achter de schermen) om te bepalen of de melding 'onderzoekwaardig' is. Vervolgens wordt in gezamenlijkheid (directie, afdeling HR en de externe partij) besloten of onderzoek wordt verricht.

Als de resultaten van het onderzoek aanleiding geven corrigerend te handelen conform melding misstand, dan neemt de directie hiervoor het uiteindelijke besluit. In dit geval is het belangrijk hiertoe juridisch advies in te winnen met name gericht op het bepalen van proportionaliteit en consistentie conform de melding.

DOEN heeft ook oog voor eventuele slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag en zal hen waar nodig ondersteunen bij de verwerking.

Externe melding:

Indien een melding wordt ontvangen van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag bij één van de door DOEN gesteunde organisaties, neemt de directie contact op met de directie dan wel de Voorzitter van de Raad van Toezicht/ Bestuur (indien de melding de directie zelf betreft) van de desbetreffende organisatie

met het verzoek hier onderzoek naar te doen en de resultaten daarvan met DOEN te delen. Mocht de desbetreffende organisatie geen beleid hierop hebben, kan verwezen worden naar de wijze waarop DOEN met meldingen omgaat (zie hierboven). Ook zal DOEN wijzen op het belang van ondersteuning voor eventuele slachtoffers van grensoverschrijdend². Indien een dergelijke melding niet op een goede manier wordt afgewikkeld kan de directie van DOEN besluiten de relatie met de desbetreffende partner te herzien.

Leerproces

Om niet integer handelen te voorkomen is het van groot belang voortdurend aandacht te besteden aan het vraagstuk van integriteit. Om die reden zal minimaal een keer per jaar aandacht aan dit vraagstuk worden besteed. Ook bespreking van integriteit bij onze partners is daarbij van belang. Het zal duidelijk zijn dat hieraan ook aandacht wordt besteed tijdens de bespreking van de voorstellen en de voortgangsrapportages in het Teamoverleg en/of het Project Overleg. Door regelmatig aandacht te besteden aan integriteit en ervaringen te delen, blijft integer handelen een aandachtspunt van de DOEN'ers.

Verantwoording

In het jaarverslag worden met betrekking tot integriteit vermeld:

- Aantal meldingen/schendingen
- Aard van de meldingen/schendingen
- De afhandeling van meldingen/schendingen
- Reflectie op het integriteitsbeleid.

² Partners in de kunst&cultuur sector in Nederland kunnen bv gebruik maken van Mores.online, waar melders van seksueel ongewenst gedrag zich toe kunnen wenden met klachten en voor eventuele ondersteuning via onafhankelijke, professionele vertrouwenspersonen.