

Externe verantwoording Integriteit

Context

Goede doelen die beschikken over een Erkenning van toezichthouder CBF moeten voldoen aan kwaliteitseisen zoals verwoord in de normen van de erkenningsregeling. Op het gebied van integriteit van de organisatie zijn recent nieuwe normen vastgesteld (zie bijlage 3). Voor kleine organisaties gelden minder normen dan voor grotere organisaties. Erkende organisaties krijgen in 2019 de tijd om de normen in hun bedrijfsvoering te implementeren. Vanuit de brancheverenigingen Goede Doelen Nederland en Partos is een Handreiking Integriteitssysteem gemaakt. Deze is mede gebaseerd op de nieuwe integriteitsnormen. Organisaties kunnen met behulp van deze handreiking hun bestaande integriteitssysteem waar nodig aanscherpen. Vanaf 2020 gaat het CBF erkende organisaties hier actief op toetsen. Daarnaast gaat het CBF vanaf 2019 in haar reglement een meldingsplicht opnemen voor potentieel ernstige misstanden.

Schendingen Integriteit

We onderscheiden drie clusters van integriteitschendingen (zie reglement erkenningsregeling artikel 6 lid 4):

Schendingen rond Machtsmisbruik:

Corruptie, belangenverstrengeling, lekken van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid;

Financiële schendingen:

Fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten, verwijtbare verspilling;

Interpersoonlijke schendingen:

Discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie, seksueel geweld. Waar het gaat om 'gedragingen die naar maatstaven van Nederlandse recht strafbaar en/of verboden zijn' vinden deze hun definitie en begrenzing in de Nederlandse wet. In het wetboek van strafrecht (bijvoorbeeld de misdrijven tegen de zeden uit titel XIV) en het verbod op (seksuele) intimidatie uit de Algemene wet gelijke behandeling. Waar het gaat om de meldplicht van 'ernstige (seksuele) misdragingen en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag' gaat het in ieder geval om de strafbare en verboden gedragingen. Daarnaast kunnen zich ernstige gedragingen voordoen die strikt genomen niet strafbaar of verboden zijn, maar die binnen de context van je eigen integriteits- en gedragsregels als ernstig zijn aan te merken en die bijvoorbeeld aanleiding kunnen geven tot ontslag (op staande voet) of andere zware disciplinaire maatregelen.

3 basisprincipes bij externe verantwoording

De vraag wanneer, waarover en namens wie je je als organisatie moet verantwoorden is soms lastig te beantwoorden. Om organisaties te helpen bij deze afwegingen zijn drie basisprincipes geformuleerd die zowel van toepassing zijn bij de jaarverslaglegging achteraf als bij de eventuele tussentijdse meldingen.

1. Omarm de openheid: werken voor goede doelen is mensenwerk. Meer meldingen betekent (meer) openheid en een beter werkend integriteitssysteem. Maar: zet bij verantwoording het belang en het recht van het slachtoffer en de (vermeende) dader (gerechtigheid) voorop;
2. Leg extern verantwoording af over grensoverschrijdend gedrag als je als organisatie invloed hebt gehad via medewerkers/vrijwilligers of het ter beschikking stellen van (financiële) middelen.
3. Leg ook extern verantwoording af als (het aannemelijk is dat) de publieke opinie je verantwoordelijk houdt voor het grensoverschrijdend gedrag dat heeft plaatsgevonden.

Externe verantwoording: het jaarverslag en de meldplicht

Met betrekking tot externe verantwoording wordt van de erkende organisaties (type C en D) verwacht dat zij in hun **jaarverslag achteraf** verantwoording afleggen over integriteit. De **meldplicht** die vanaf 1 maart 2019 ingaat, geldt voor alle erkende organisaties. Van alle erkende organisaties wordt verwacht dat zij (potentieel) ernstige situaties zo snel mogelijk melden bij het CBF. Op die manier kan het CBF als toezichthouder kijken of het integriteitssysteem functioneert als het er echt op aankomt. Als er verbeteringen nodig zijn worden hier afspraken over gemaakt. Daarnaast zal het CBF bij een melding ook samen met de betreffende organisatie kijken op welke wijze er invulling gegeven wordt aan transparante communicatie naar alle betrokkenen. Dit laatste is ook van belang omdat ernstige incidenten het publieksvertrouwen in de goede doelen sector als geheel kunnen schaden. Om erkende organisaties te ondersteunen bij het voldoen aan de nieuwe normen in de erkenningsregeling op het gebied van integriteit én aan de meldingsplicht van het CBF zijn 2 hulpmiddelen gemaakt:

1. **Handreiking Jaarverslag** (zie bijlage 1)¹ voor type C en D organisaties².
2. **Toelichting meldingsplicht CBF** (zie bijlage 2).

¹ Met het volgen van de handreiking voor het Jaarverslag voldoe je ook aan verantwoordingseisen zoals opgenomen in de Partos Gedragscode en Partos9001

² Normen erkenningsregeling, hoofdstuk 6 Integriteit en norm 7.1.3 betreffende verslaglegging.

Bijlage 1: Handreiking jaarverslaglegging wangedrag en integriteitkwesities

Inleiding

Het Nederlands publiek is een groot supporter, maar ook een kritisch volger van goede doelen. Stakeholders verwachten een zorgvuldige en transparante communicatie over wangedrag en integriteitsproblemen, zoals seksueel wangedrag, fraude, of bijvoorbeeld intimidatie en machtsmisbruik. Durven om open en eerlijk te zijn als dingen niet goed gaan is belangrijk, maar vooral belangrijk is het uitleggen wat je hebt gedaan om integriteitsproblemen aan te pakken en hoe je ze in de toekomst denkt te voorkomen. Ook hoe je hebt georganiseerd dat integriteitsproblemen tijdig aan de oppervlakte komen is een belangrijk onderdeel van je publieksverantwoording.

Als sector willen we zoveel mogelijk in vergelijkbare termen rapporteren over wangedrag en integriteitsproblemen. Want wat één hulporganisatie aangaat, kan de hele sector raken en in een naar daglicht zetten. Deze handreiking doet je enkele suggesties hoe je je verantwoording in je jaarverslag zou kunnen inrichten: namens wie leg je verantwoording af, wanneer en waarover³.

Namens wie rapporteer je over integriteitskwesities?

Voor internationale organisaties is het belangrijk om aan te geven dat het de verantwoording is van de Nederlandse tak van de organisatie. Indien mogelijk verdient het aanbeveling internationale cijfers mee te nemen en deze kort toe te lichten. Mocht zich bij een zusterorganisatie in een ander land een incident hebben voorgedaan die ook zijn weerslag heeft gehad op de publieke opinie in Nederland (zie basisprincipe 3) dan is het verstandig ook daarover te rapporteren in je jaarverslag.

Naast de rapportage over integriteitskwesities is het goed om iets te zeggen over de omvang van de beroepsen, indien van toepassing, de vrijwilligersorganisatie, om de cijfers in perspectief te plaatsen.

Wanneer rapporteer je over integriteitskwesities?

De meest logische plek om periodiek extern te rapporteren over integriteitskwesities in algemene zin, is achteraf in je jaarverslag. Natuurlijk is het verstandig om bij bepaalde integriteitskwesities eerder het initiatief te nemen om zelf open over een kwestie te communiceren, bijvoorbeeld via je website of een bericht via (sociale) media. Dat hangt helemaal af van de aard van de kwestie. Het is raadzaam op te schrijven hoe je belanghebbenden in verschillende situaties informeert in een zogenaamd crisisprotocol. Denk bij belanghebbenden naast je grote donoren (bijvoorbeeld overheden, Postcode Loterij, private sponsors, etc.) ook aan collega-organisaties, de toezichhouder CBF en de branchevereniging (bijvoorbeeld GDN en/of Partos, Partin).

Waarover rapporteer je in je jaarverslag?

In je jaarverslag geef je een schets van hoe je je integriteitsbeleid hebt georganiseerd, welke kwesities er in het boekjaar speelden en wat je daarvan geleerd hebt.

De drie hoofdvragen (ook in lijn met de normen voor erkende organisaties⁴) die in het jaarverslag beantwoord zouden moeten worden zijn:

1. Wat zijn de regelingen in jouw organisatie rondom wangedrag en integriteit?
 - a. Wat is er geregeld wat betreft preventie?
 - b. Wat is er geregeld wat betreft melding?
 - c. Wat is er geregeld wat betreft handhaving?
 - d. Wie heeft welke verantwoordelijkheid in dit systeem?
 - e. Wat is het communicatiebeleid en crisisprotocol in deze?
2. Welke kwesities (aantal en aard) speelden in het verslagjaar en hoe zijn deze aangepakt?
 - a. In het aanpakken van de kwestie(s) zelf?
 - b. In de communicatie rondom de kwestie(s) richting belanghebbenden?
3. Welke reflectie heeft de organisatie op de gerapporteerde kwestie(s) en de aanpak ervan, wat zijn de *lessons learned*? Hoe houd je deze lessen 'levend'?

³ De handreiking is in lijn met de normen op het gebied van Integriteit zoals die gelden voor de jaarverslaglegging van erkende goede doelen, met de Partos gedragscode en met kwaliteitseisen vastgelegd in Partos 9001.

⁴ De verwijzingen naar de normen hierna betreffen de Erkenningsnormen voor organisaties in categorieën C (totale baten van EUR 500k-2000k) en D (totale baten >EUR 2000k).

Ad 1) Beschrijving van je integriteitsbeleid

Dit kan onder meer omvatten;

- Een kort overzicht van regelingen die gericht zijn op integriteit: fraudeprotocol, klokkenluidersregeling, vertrouwenspersoon, klachtenregeling, geschillencommissie, etc. (norm 6.3) Ook de verantwoordelijkheden binnen dit systeem moeten duidelijk benoemd worden (bij wie kan je wat wanneer melden en wat gebeurt daar dan mee). (norm 6.2).
- Een korte samenvatting van de gedragscode van de organisatie. (norm 6.1).
- Daarnaast is het verstandig iets te zeggen over het crisisprotocol (hoe communiceer je over geconstateerde integriteitskwesaties?). (norm 6.4.1).
- In het kader van het communicatiebeleid is het aan te raden ook iets te zeggen over hoe belanghebbenden geïnformeerd worden over waar zij met een bepaalde kwestie terecht kunnen (hoe informeer je mensen over de verschillende meldingsregelingen?). (norm 6.3).

Ad 2) Kwesties en hun aanpak

Het gaat om die integriteitskwesaties waar de betrokken organisatie invloed op heeft gehad doordat deze geld ter beschikking heeft gesteld of medewerkers/vrijwilligers van de organisatie betrokken waren bij het grensoverschrijdend gedrag dat is gemeld. Daarnaast gaat het om grensoverschrijdend gedrag waar de publieke opinie de jouw organisatie verantwoordelijk houdt voor het grensoverschrijdend gedrag dat heeft plaatsgevonden (norm 7.1.3 sub b);

Bij het omschrijven van kwesties in het boekjaar van het jaarverslag, zou je onderstaande verdiepingvragen kunnen gebruiken. Ze zijn niet uitputtend (norm 7.1.3 sub a en b).

1. Hoeveel meldingen van **seksueel wangedrag** zijn in het verslagjaar binnengekomen (via vertrouwenspersoon, leidinggevende of anderszins) *die aanleiding vormden voor vervolgstappen*?
 2. Was dit seksueel wangedrag in strijd met wettelijke kaders in het betreffende land of 'slechts' in strijd met de gedragscode van de organisatie? NB, als het in strijd is met wettelijke kaders, dan wat meer beschrijven wat voor soort seksueel wangedrag het betrof en of er aangifte is gedaan?
 3. Hoeveel meldingen of constatering van **fraude** vormden in het verslagjaar aanleiding voor vervolgstappen?
 4. Als de fraude substantieel is (bijvoorbeeld groter dan 50.000 euro), wat is er met de constatering gedaan?
 5. Hoe vaak is er gebruik gemaakt van de klokkenluidersregeling en wat is met de meldingen gedaan?
 6. Beschrijf kort wat er verder gedaan is met bijvoorbeeld klachten en meldingen van ander wangedrag dat niet valt binnen bovengenoemde onderwerpen. Te denken valt aan misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling, misbruik van informatie (AVG), alcohol en drugs, misdragingen in de privésfeer, discriminatie en pesten, et cetera.
 7. Zijn er ontwikkelingen in het integriteitsbeleid van de organisatie? Bijvoorbeeld, hoeveel nieuwe medewerkers hebben de gedragscode ondertekend, zijn er aanpassingen of updates gedaan in regelingen, etc.?
 8. Hoe zijn belanghebbenden geïnformeerd, hoe is een kwestie verantwoord richting stakeholders?
 9. Enzovoort...
- Om privacy redenen voor de slachtoffers en (vermeende) daders kunnen namen en locaties achterwege gelaten worden.
 - Zowel bij seksueel wangedrag als bij fraude zou je bij voorkeur in het overzicht van meldingen en acties alle gevallen moeten benoemen die in het verslagjaar nog afgewikkeld worden. In geval je onderdeel bent van een internationale organisatie, is het van belang aan te geven op welke context de cijfers betrekking hebben. In de meeste gevallen zal het de nationale organisatie dan betreffen, maar geef dat duidelijk aan.

Ad 3) Lessen trekken

Misschien nog wel het belangrijkste onderdeel van je beschrijving van integriteitskwesaties, is de vraag wat je nu leert als organisatie van deze kwesties. Wat kan je doen om ze in de toekomst te voorkomen? Hoe houd je het bewustzijn, de alertheid in je organisatie voor deze kwesties levend? Wat ga je eventueel veranderen in je integriteitsbeleid als gevolg van een bepaalde kwestie (norm 7.1.3 sub c)?

Tot besluit: houd het kort en eenvoudig. Verwijs desnoods naar toelichtende documenten op bijvoorbeeld je website. Je kwetsbaar, open, eerlijk en duidelijk opstellen maakt je sterker.

Bijlage 2: Toelichting meldingsplicht CBF

Toezichthouder CBF zal per maart 2019 in haar reglement een meldplicht opnemen voor alle erkende organisaties. Het meldpunt is bedoeld voor het melden van **(vermoedens van) ernstige misstanden** die het publieksvertrouwen in de sector als geheel kunnen schaden. Hieronder worden de gehanteerde begrippen, reikwijdte en procedureafspraken nader toegelicht.

Omarm de openheid

In navolging van basisprincipe 1 “Omarm de openheid” is een melding van grensoverschrijdend gedrag een signaal dat het integriteitssysteem van de organisatie werkt. Het is de bedoeling dat de meldingsbereidheid en adequaat optreden worden gestimuleerd. Dat betekent dat het CBF bij een melding zal kijken of een organisatie adequaat optreedt bij (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag, maatregelen treft om misstanden in de toekomst te voorkomen en hierover transparant communiceert met belanghebbenden. Het gaat dus om een check op het interne integriteitssysteem van organisaties aan de hand van een concrete melding. Maar let op: zet bij een melding wel altijd het belang en het recht van het slachtoffer en de (vermeende) dader (gerechtigheid) voorop.

Reikwijdte

Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat elk grensoverschrijdend geval apart gemeld gaat worden bij het CBF. In de praktijk zal elke organisatie een interne procedure doorlopen (soms ook in internationaal verband) waarin zij onder meer de ernst van de situatie beoordeelt en een inschatting maakt of er een situatie is ontstaan waarbij tussentijdse melding nodig is. Hierbij speelt het antwoord op de vraag of het geconstateerde of vermoede qua ernst of omvang ook op de Nederlandse sector zijn weerslag kan hebben een belangrijke rol. Net als bij verslaglegging achteraf in het jaarverslag is het van belang expliciet te benoemen namens wie je verantwoording aflegt. Hierbij zijn de basisprincipes 2 en 3 leidend: ‘Leg extern verantwoording af over grensoverschrijdend gedrag als je als organisatie invloed hebt gehad via medewerkers/vrijwilligers of het ter beschikking stellen van middelen’ en ‘Leg extern verantwoording af als (het aannemelijk is dat) de publieke opinie je verantwoordelijk houdt voor het grensoverschrijdend gedrag dat heeft plaatsgevonden’. Wanneer er bij concrete voorvallen twijfel is over de noodzaak om wel of niet te melden bent u van harte uitgenodigd daarover contact op te nemen met het CBF.

Wanneer melden

Zodra de organisatie bekend is met een mogelijk geval van grensoverschrijdend gedrag weegt zij expliciet af of dit bij CBF of gemeld moet worden. Indien het oordeel ja is of als hier twijfel over is, dan neemt de organisatie zo spoedig mogelijk contact op.

Proces CBF

Bij het CBF kunt je een melding doen via de mail met behulp van het meldingsformulier (dat als bijlage bij het reglement wordt opgenomen). Het CBF neemt vervolgens contact op met de organisatie voor een eerste inschatting van de ernst van de melding. Vervolgens zal bekeken worden of de organisaties zijn integriteitssysteem op orde heeft, hier in deze praktijksituatie naar handelt en hier adequaat over communiceert. Het CBF zal daarbij hetzelfde hoor en wederhoor proces doorlopen als op dit moment bij het reguliere reactief toezicht plaatsvindt. Net als in het reguliere reactieve toezicht kan het onderzoek aanleiding vormen om verscherpt toezicht in te stellen of in het uiterste geval de erkenning in te trekken. Wanneer een organisatie verzuimt om zelf het grensoverschrijdend gedrag te melden zal het CBF, zodra zij hiervan op de hoogte is, zelf contact opnemen met de organisatie. Vervolgens zal dezelfde procedure worden gevolgd als na een melding waarbij het feit dat er geen melding heeft plaatsgevonden zal worden meegewogen. Eind 2019 zal de meldingsplicht worden geëvalueerd door de dragende partners in de erkenningsregeling (CBF, brancheorganisaties en Commissie Normstelling). Indien nodig zal het proces worden bijgesteld.

Afstemmen communicatie

De timing, toon en inhoud van de externe communicatie is uiteraard afhankelijk van de specifieke situatie. Voorop staat dat het publiek en andere relevante stakeholders tijdig op de hoogte worden gebracht van misstanden en de maatregelen die zijn genomen om mogelijke slachtoffers te helpen, daders aan te pakken en herhaling te voorkomen. De betreffende organisatie zelf is verantwoordelijk voor passende externe communicatie. Omdat ernstige misstanden het imago van de sector en de Erkenning kunnen schaden is het belangrijk dat het sectorbrede perspectief wordt meegewogen bij communicatiebesluiten. Het CBF zal in geval van erkende goede doelen nagaan welke communicatie afwegingen de organisatie heeft gemaakt en hoe die zich verhouden tot het belang van de slachtoffers, de (vermeende) dader, het publiek, de sector als geheel en overige stakeholders. Indien nodig zal het CBF het initiatief nemen om een ad-hoc communicatieoverleg in te richten waarbij naast de erkende organisatie in kwestie ook de betrokken brancheorganisatie(s) vertegenwoordigd zullen zijn. Het is belangrijk om de externe boodschap vooraf goed met elkaar af te stemmen. Daarin zullen, conform basisprincipe 1, het belang en de rechten van het slachtoffer en de (vermeende) dader voorop staan. Iedere partij communiceert vervolgens vanuit zijn/haar eigen rol met daarbij passende boodschap.

Bijlage 3: Aanpassingen normen Erkenning inzake integriteit

Categorie C / D

6. Integriteit

6.1. Gedragscode

6.1.1. De organisatie heeft een gedragscode, met een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie.

6.1.2. De gedragscode gaat in ieder geval ook in op (seksueel) ongewenst gedrag.

6.1.3. De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij integer gedrag bij medewerkers en anderen die bij de organisatie betrokken zijn bevordert.

6.2 Interne organisatie

6.2.1 De organisatie heeft een integriteitsbeleid en geeft inzicht in de wijze waarop de verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid is belegd.

6.3 Melden van schendingen

6.3.1. De organisatie heeft een meldpunt waar schendingen veilig en vertrouwelijk, op laagdrempelige wijze, door iedereen kunnen worden gemeld.

6.4 Onderzoek en maatregelen

6.4.1. De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij borgt dat:

a. meldingen worden onderzocht;

b. adequate maatregelen worden genomen, waarbij ook aandacht wordt geschonken aan het bieden van passende ondersteuning van betrokkenen en communicatie.

Toevoegen aan het huidige artikel 6.1 Jaarverslaggeving [wordt dan 7.1 en 7.2]

Als 6.2

Het jaarverslag besteedt aandacht aan de integriteit van de organisatie en bevat in elk geval informatie over:

- a. de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6;
- b. het aantal en de aard van meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan;
- c. een reflectie op het eigen integriteitsbeleid.

Toevoegen aan het huidige artikel 6.2 (wordt 7.2) Informatievoorziening

- Bij het huidige artikel 6.2.1.k (wordt 7.2.1.k.): ... waaronder de gedragscode als bedoeld onder 6.1.1.

- Bij het huidige artikel 6.2.1.l. (wordt 7.2.1.l.)... en de meldingsprocedures en indien aanwezig de klachtenprocedure inzake integriteitsschendingen.

Toevoegen aan artikel 7.1.1. (wordt 8.1.1.) als punt c.

De wijze waarop over schendingen als bedoeld in artikel 6 wordt gecommuniceerd.

Categorie A en B

6.1.1 De organisatie geeft inzicht in de wijze waarop zij grensoverschrijdend gedrag tracht te voorkomen

6.1.2 De organisatie licht toe op welke vormen van grensoverschrijdend gedrag zij alert is in de context van haar doel/doelgroep.

6.1.3 De organisatie licht toe hoe grensoverschrijdend gedrag veilig kan worden gemeld en welke maatregelen zij neemt naar aanleiding van een melding.