

Partos Gedragscode

Tekstvoorstel aanpassingen integriteit

Bij hoofdstuk 2. Professionele organisatie

7. Goed werkend integriteitssysteem*

De leden van Partos:

- a. Hebben een gedragscode met daarin een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie, inclusief de onder artikel 8 genoemde aandachtsgebieden ten aanzien van integriteit;
- b. Vertalen de gedragscode in richtlijnen voor integer handelen voor partijen en personen die namens de organisatie werken (o.a. leveranciers van diensten en partnerorganisaties);
- c. Hebben een bestuurs- of MT-lid dat eindverantwoordelijk is voor integriteit en een lid van het toezichthoudend orgaan dat toezicht houdt hierop;
- d. Hebben één of meerdere medewerkers die beleidsvormend, adviserend en uitvoerend werk op het gebied van integriteit op zich nemen en daarvoor toegerust zijn;
- e. Hebben een meldpunt waar schendingen op laagdrempelige wijze, veilig en vertrouwelijk kunnen worden gemeld door medewerkers, vrijwilligers en anderen voor en met wie de organisatie werkt.
 1. De organisatie beschikt over één of meer vertrouwenspersonen (als meldpunt);
 2. De organisatie is aangesloten bij een extern klokkenluider-orgaan.
- f. Hebben capaciteit en expertise beschikbaar of huren deze in om:
 1. Schendingen te onderzoeken;
 2. Te adviseren over proportionele sanctiemaatregelen, inclusief eventuele juridische stappen;
 3. Besluiten te nemen over maatregelen en deze uit te voeren;
 4. Hulp of schadeloosstelling te bieden aan slachtoffers en of gedupeerden.
- g. Zorgen ervoor dat de gedragscode, richtlijnen en meldingsprocedures bij medewerkers, vrijwilligers en personen die namens de organisatie werken bekend zijn en deze alert zijn op de toepassing hiervan;
- h. Identificeren met passende regelmaat de integriteitsrisico's op alle relevante onderwerpen;
- i. Hebben een moreel leerproces ingericht waarbij morele dilemma's en morele gevaren periodiek geïdentificeerd en besproken worden met de medewerkers.
- j. Besteden in het jaarverslag aandacht aan de integriteit van de organisatie en dit onderdeel bevat in elk geval informatie over:
 - a. De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het bovenstaande in dit artikel;
 - b. Een reflectie op het eigen integriteitsbeleid;
 - c. Het aantal en de aard van meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan.

* De praktische toepassing van het integriteitssysteem kan aangepast worden aan de aard en omvang van de organisatie. Daarbij geldt het pas toe of leg uit principe.

4. Transparantie en verantwoording

De leden van Partos houden zich ten behoeve van transparantie en verantwoording aan de volgende principes:

- a. Zij geven actief en begrijpelijk geformuleerd inzicht in doelen, beleid, besluitvorming, besteding van middelen, activiteiten, voortgang, resultaten, evaluatie, bedrijfsvoering en integriteitskwesaties in Nederland en in het werkveld;

8. Aandachtsgebieden t.a.v. integriteit

De leden van Partos besteden via hun integriteitssysteem, waaronder de gedragscode, in ieder geval aandacht aan de volgende aandachtsgebieden:

1. Ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld;
2. Agressie, discriminatie en pestgedrag;
3. Machtsmisbruik;
4. Corruptie en fraude;
5. Oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen.
6. Belangenverstremgeling en nepotisme;
7. Belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie;
8. Manipulatie van of misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie;

Toevoegen aan 2. Professionele organisatie , lid 5a:

De leden van Partos:

- a. Hanteren duidelijke richtlijnen m.b.t. de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle medewerkers en vrijwilligers werkzaam in Nederland en daarbuiten. Het lid zal handelen op basis van een zorgvuldige risicoanalyse ten aanzien van veiligheid en integriteit, zowel voor eigen medewerkers en vrijwilligers als voor andere partijen waarvoor een verantwoordelijkheid bestaat;

Partos 9001

Tekstvoorstel aanpassingen integriteit

Toevoegen aan 7.1.4: Omgeving voor het uitvoeren van processen

De ISO-9001 norm zegt hier zelf:

OPMERKING Een geschikte omgeving kan een combinatie zijn van menselijke en fysieke factoren, zoals:

a) maatschappelijk (bijv. niet-discriminerend, vreedzaam, niet-confronterend);

De organisatie heeft een integriteitssysteem dat aan de volgende criteria voldoet:

- a. omvat een gedragscode met daarin een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie. Deze heeft betrekking op de volgende aandachtsgebieden:
 - 1. Ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld;
 - 2. Agressie, discriminatie en pestgedrag;
 - 3. Machtsmisbruik;
 - 4. Corruptie en fraude;
 - 5. Oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen.
 - 6. Belangenverstrengeling en nepotisme;
 - 7. Belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie;
 - 8. Manipulatie van of misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie;
- b. de gedragscode is vertaald naar richtlijnen voor integer handelen voor partijen en personen die namens de organisatie werken (o.a. leveranciers van diensten en partnerorganisaties);
- c. heeft een bestuurs- of MT-lid dat eindverantwoordelijk is voor integriteit en een lid van het toezichthoudend orgaan dat toezicht houdt hierop;
- d. heeft één of meerdere medewerkers die beleidsvormend, adviserend en uitvoerend werk op het gebied van integriteit op zich nemen en daarvoor toegerust zijn;
- e. heeft een meldpunt waar schendingen op laagdrempelige wijze, veilig en vertrouwelijk kunnen worden gemeld door medewerkers, vrijwilligers en anderen voor en met wie de organisatie werkt.
 - 1. De organisatie beschikt over één of meer vertrouwenspersonen (als meldpunt);
 - 2. De organisatie is aangesloten bij een extern klokkenluider-orgaan.
- f. heeft capaciteit en expertise beschikbaar of huurt deze in om:
 - 1. Schendingen te onderzoeken;
 - 2. Te adviseren over proportionele sanctiemaatregelen, inclusief eventuele juridische stappen;
 - 3. Besluiten te nemen over maatregelen en deze uit te voeren;
 - 4. Hulp of schadeloosstelling te bieden aan slachtoffers en of gedupeerden.
- g. de gedragscode, richtlijnen en meldingsprocedures zijn bij medewerkers, vrijwilligers en personen die namens de organisatie werken bekend. Zij zijn alert op de toepassing hiervan;
- h. identificeert met passende regelmaat de integriteitsrisico's op alle relevantie onderwerpen;
- i. heeft een moreel leerproces ingericht waarbij morele dilemma's en morele gevaren [risico's] periodiek geïdentificeerd en besproken worden met de medewerkers;
- j. besteedt in het jaarverslag aandacht aan de integriteit van de organisatie en dit onderdeel bevat in elk geval informatie over:
 - 1. De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het bovenstaande in dit artikel;
 - 2. Een reflectie op het eigen integriteitsbeleid;
 - 3. Het aantal en de aard van meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan.

In de toelichting in de rechter kolom wordt aandacht besteed aan de volgende zaken:

Om het integriteitssysteem goed te laten werken is het van belang (een) procedure(s) te hebben met minimaal de volgende aandachtspunten en stappen:

1. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden t.a.v. integriteit;
2. Informeren en creëren van bewustzijn t.a.v. integriteit;
3. Identificeren en bespreken van morele dilemma's en gevaren (moreel leerproces);
4. Registratie van schendingen en de communicatie hierover;
5. Onderzoek van schendingen;
6. Bepalen van sanctie maatregelen;
7. Uitvoeren van maatregelen;
8. Evalueren en indien nodig preventieve maatregelen nemen;
9. Externe communicatie bepalen en uitvoeren (donoren, stakeholders)