



AANDACHT VOOR INTEGRITEIT

Een onderzoek onder leden van Goede Doelen Nederland en Partos

November 2022

Project en redactie

Lotte Toet (onderzoek)

Anjelène van Vliet en Margreet Plug (Goede Doelen Nederland)

Mariska Keizer en Bart Romijn (Partos)

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Resultaten onderzoek	4
<i>Samenvatting resultaten</i>	4
<i>Resultaten per aspect</i>	7
Korte conclusie en follow up	14
Leren van andere organisaties	15
Bijlage 1	
Onderzochte jaarverslagen	28

INLEIDING

Wij, Partos en Goede Doelen Nederland, hebben voor het tweede achtereenvolgende jaar onderzoek gedaan naar de mate waarin onze leden in hun jaarverslag aandacht geven aan integriteit. Het onderzoek van vorig jaar liet zien dat er nog verbetering mogelijk is. Uit het huidige onderzoek, naar de jaarverslagen van 2021, blijkt dat er enige verbetering is, maar we zijn er nog niet. Naast een overzicht van trends bevat het onderzoek een bloemlezing aan 'best practices' waarmee onze leden zeker hun voordeel kunnen doen. We hopen dan ook van harte dat de resultaten van dit jaar een stimulans zijn om nog beter te laten zien hoe met integriteit in onze sector wordt omgaan.

De jaarverslagen zijn bekeken op zeven aspecten in relatie tot integriteit. Dit zijn ook aspecten die terugkomen in de Partos gedragscode en de Erkenningsregeling. We bevelen onze leden van harte de Handreiking Integriteitssysteem aan, zie de websites van Partos en Goede Doelen Nederland, die helpt invulling te geven aan het inrichten van een integriteitssysteem in de eigen organisatie en daarmee ook te voldoen aan de geldende normen.

Werken aan integriteit is en blijft noodzakelijk!

Bart Romijn, directeur Partos

Margreet Plug, directeur Goede Doelen Nederland

RESULTATEN ONDERZOEK

SAMENVATTING RESULTATEN

Gemiddelde per categorie in jaar 2020

De scores van Erkende organisaties, organisaties die Partos 9001 volgen en de combinatie daarvan

Erkenning	5.0
Partos 9001	6.9
Partos 9001 & Erkenning	7.2
Gemiddelde van alle leden	4.7

Maximale score is 10
Onderzochte leden: 198

Gemiddelde per categorie in jaarverslagen 2021

Erkenning	5.7
Partos 9001	6.9
Partos 9001 & Erkenning	7.0
Gemiddelde alle leden	5.3
Gemiddelde nieuwe leden	4.9

Maximale score is 10
Onderzochte leden: 205

Statistieken gemiddelde scores op de bevroegde onderdelen in het jaarverslag

Onderwerp van toetsing	Resultaat toetsing	In jaarverslagen 2020	In jaarverslagen 2021
Ruimte/ tekst over integriteit	Ja	76.8 %	82.9 %
	Nee	23.2 %	17.1 %
Gedragscode genoemd	Ja	74.7 %	79.0 %
	Nee	25.3 %	21.0 %
Benoeming moreel leren	Ja	11.6 %	13.2 %
	Nee	88.4 %	86.8 %
Meldpunt	0	32.8 %	25.9 %
	1	37.4 %	28.3 %
	2	29.8 %	45.9 %
Transparantie casuïstiek	0	44.9 %	29.3 %
	1	3.6 %	14.6 %
	2	51.4 %	56.1 %
Afhandeling gevallen	0	45.5 %	29.8 %
	1	40.4 %	59.0 %
	2	14.1 %	11.2 %
Reflectie	Ja	31.8 %	30.2 %
	Nee	68.2 %	69.8 %

De betekenis van de scores

Ruimte/ Tekst over integriteit	Score 0	Er is geen tekst gewijd aan de manier waarop integriteit in de organisatie wordt gewaarborgd
	Score 1	Er is tekst gewijd aan de manier waarop integriteit wordt gewaarborgd in de organisatie
Gedragscode genoemd	Score 0	Er wordt geen gedragscode genoemd
	Score 2	De organisatie zegt een gedragscode te hebben (en na te leven)
Moreel leren	Score 0	Moreel leren wordt niet genoemd
	Score 1	Moreel leren wordt genoemd
Meldpunt	Score 0	Geen meldpunt genoemd
	Score 1	Meldpunt genoemd, niet beschreven/uitgelegd
	Score 2	Meldpunt genoemd en beschreven/uitgelegd
Transparantie casuïstiek Is er gerapporteerd op gevallen?	Score 0	Geen transparantie, niets genoemd
	Score 1	Gevallen genoemd, maar zonder toelichting van casussen
	Score 2	Gevallen genoemd en (kort) uitgelegd
Afhandeling gevallen	Score 0	Geen afhandeling genoemd (of er casussen waren of niet (vraag 2))
	Score 1	Afhandeling van casussen genoemd maar geen toelichting op de manier van afhandeling. Geen gevallen, dus ook geen afhandeling
	Score 2	Afhandeling genoemd en uitleg gegeven over de manier van afhandeling
Reflectie op Integriteitsbeleid	Score 0	Geen reflectie op integriteitsbeleid
	Score 1	Reflectie gegeven

Maximale score is 10

Uitschieters

Organisaties die een 9 of 10 scoren (19 organisaties):

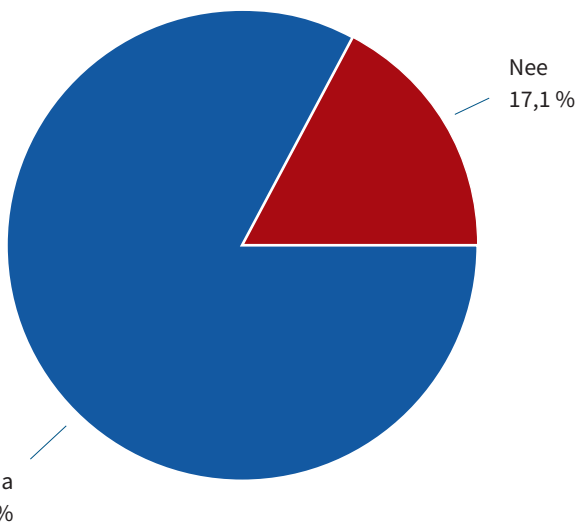
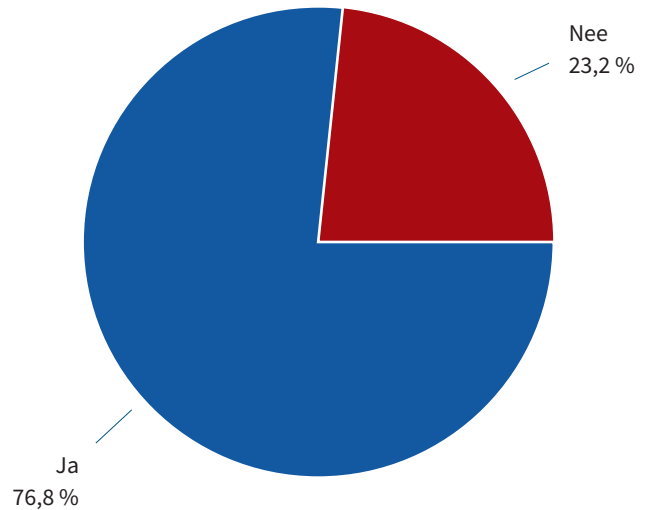
Score 10: Leger des Heils, Solidaridad, Stichting Kinderpostzegels, Woord en Daad
 Score 9: Edukans, Mercy Corps, Milieudefensie, MIVA, Natuur & Milieu, Oxfam Novib, PAX, RNW, Rutgers, Simavi, SNV, SOS Kinderdorpen, Stichting MS Research, War Child Nederland, Wetlands International

RESULTATEN PER ASPECT

INTEGRITEIT IN HET JAARVERSLAG

In jaarverslagen 2020

Ruimte/ Tekst over integriteit in het jaarverslag
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Ruimte/ Tekst over integriteit in het jaarverslag
205 antwoorden

Toelichting

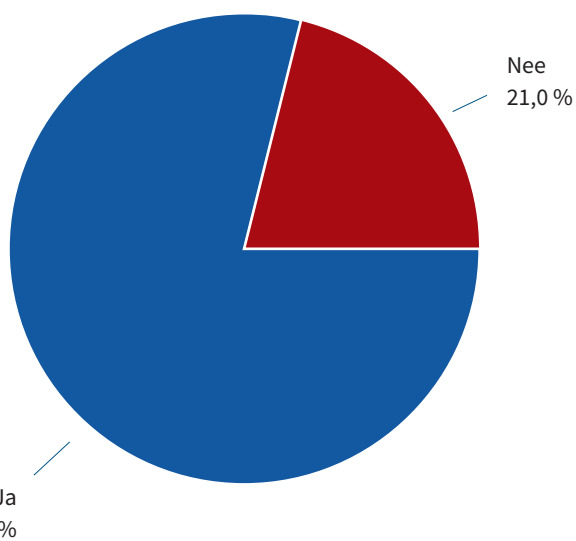
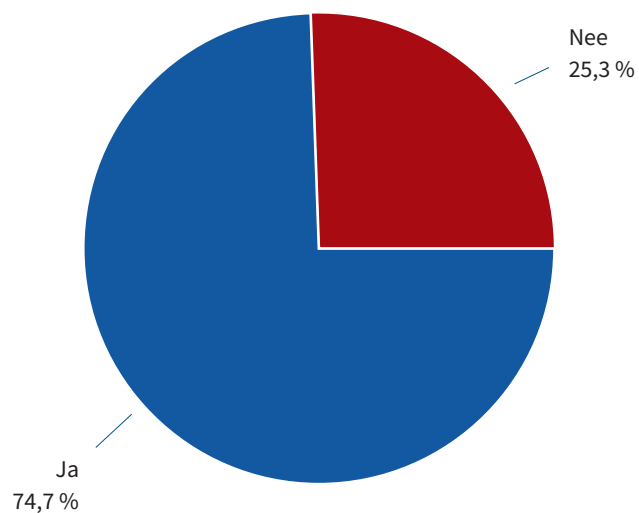
	Score 0 (=Nee)	Er is geen tekst gewijd aan de manier waarop integriteit in de organisatie wordt gewaarborgd
	Score 1 (=Ja)	Er is tekst gewijd aan de manier waarop integriteit wordt gewaarborgd in de organisatie

GEDRAGSCODE

In jaarverslagen 2020

Wordt de gedragscode genoemd?

198 antwoorden





In jaarverslagen 2021

Wordt de gedragscode genoemd?

205 antwoorden

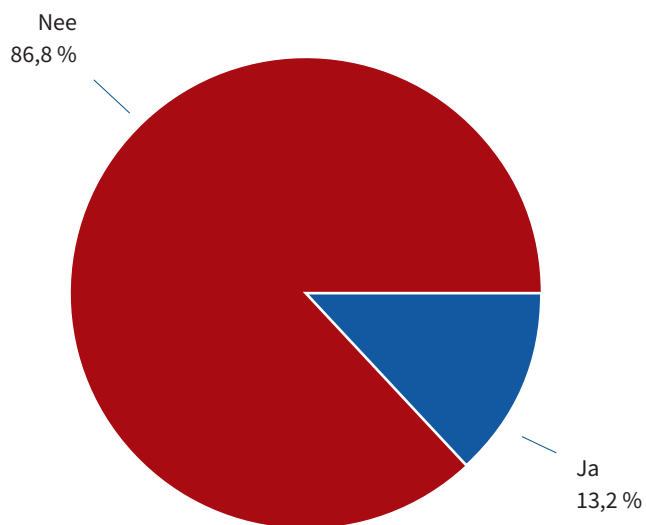
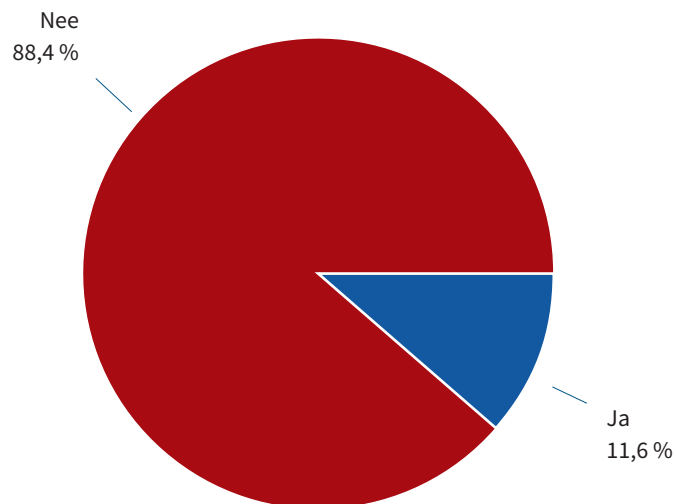
Toelichting

	Score 0 (=Nee)	Er wordt geen gedragscode genoemd
	Score 1 (=Ja)	De organisatie zegt een gedragscode te hebben (en na te leven)

MOREEL LEREN *

In jaarverslagen 2020



Wordt moreel leren gerapporteerd?
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Wordt moreel leren gerapporteerd?
205 antwoorden

Toelichting

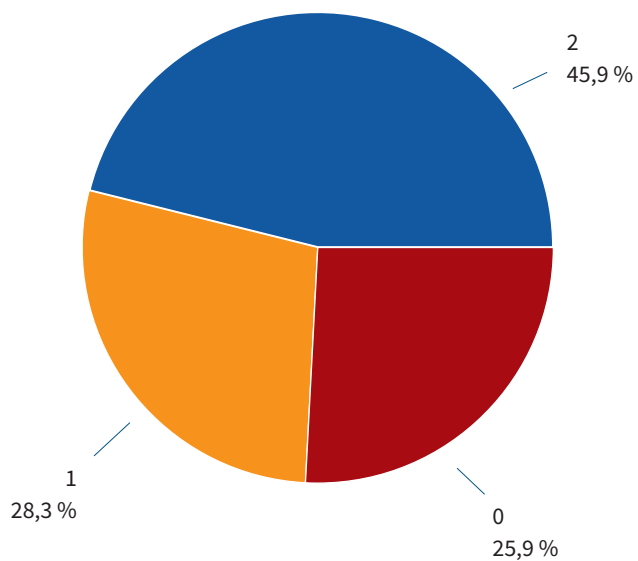
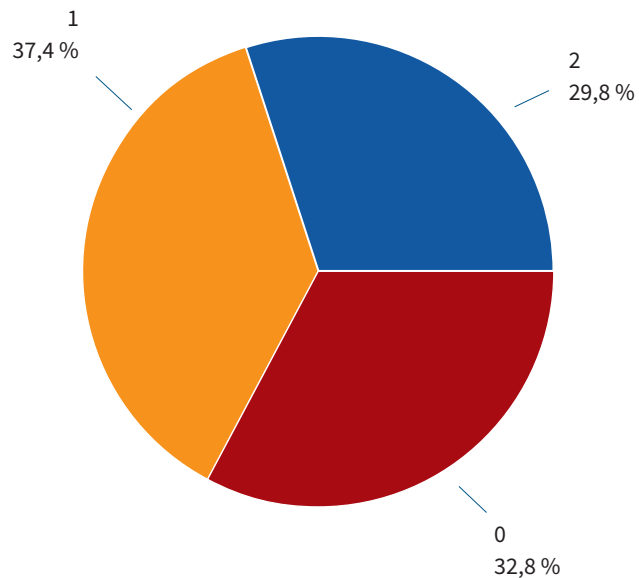
	Score 0 (=Nee)	Moreel leren wordt niet genoemd
	Score 1 (=Ja)	Moreel leren wordt genoemd

* Dit is niet als norm opgenomen in de Erkenningregeling, wel in de Partos Gedragscode

MELDPUNT

In jaarverslagen 2020

Is er een meldpunt?
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Is er een meldpunt?
205 antwoorden

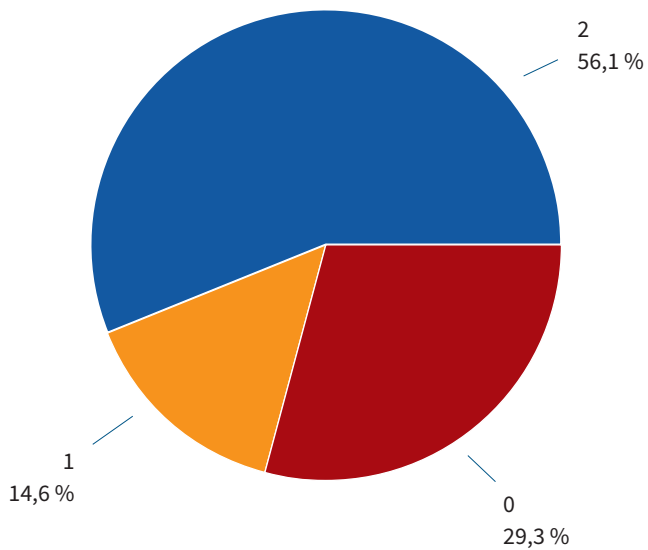
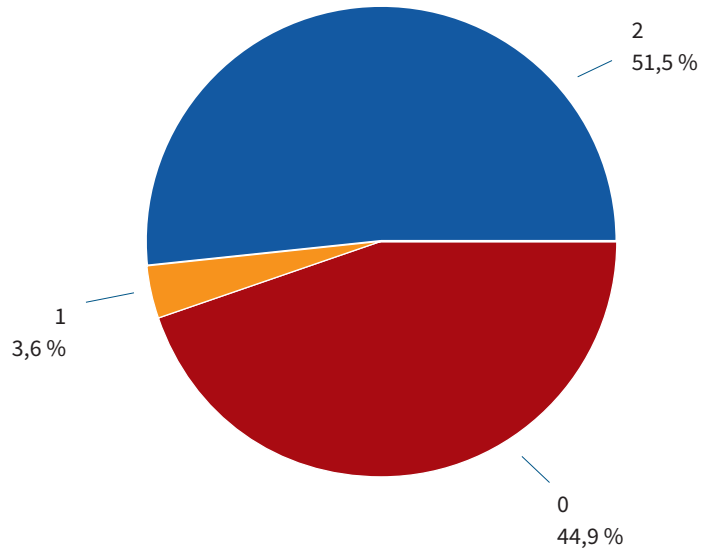
Toelichting

●	Score 0	Geen meldpunt genoemd
●	Score 1	Meldpunt genoemd, niet beschreven/uitgelegd
●	Score 2	Meldpunt genoemd en beschreven/uitgelegd

TRANSPARANTIE CASUÏSTIEK

In jaarverslagen 2020

Is er gerapporteerd op casussen?
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Is er gerapporteerd op casussen?
205 antwoorden

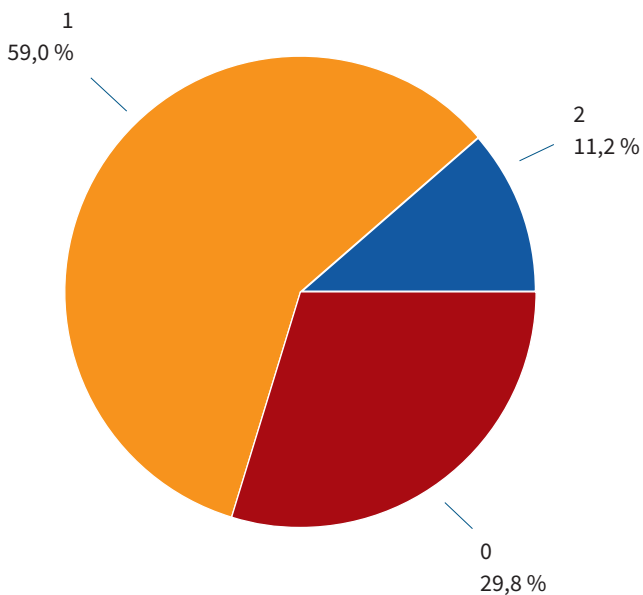
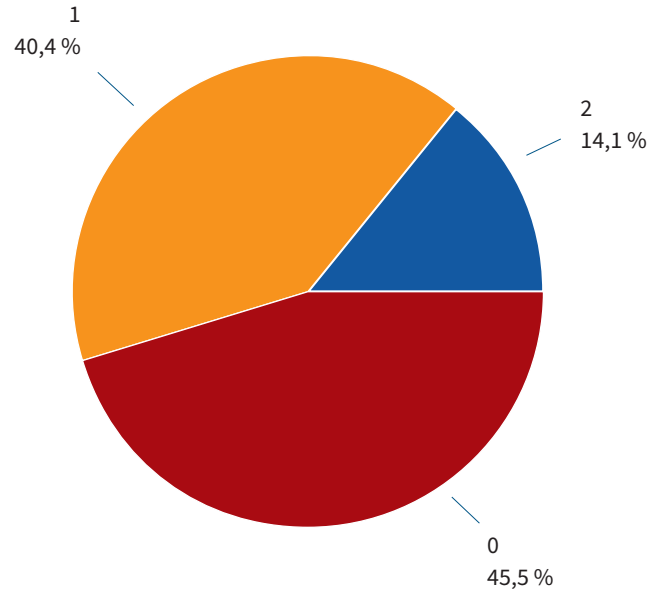
Toelichting

●	Score 0	Geen transparantie, niets genoemd
●	Score 1	Gevallen genoemd, maar zonder toelichtig casussen
●	Score 2	Gevallen genoemd en (kort) uitgelegd

AFHANDELING GEVALLEN

In jaarverslagen 2020




Hoe is de afhandeling van gevallen beschreven?
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Hoe is de afhandeling van gevallen beschreven?
205 antwoorden

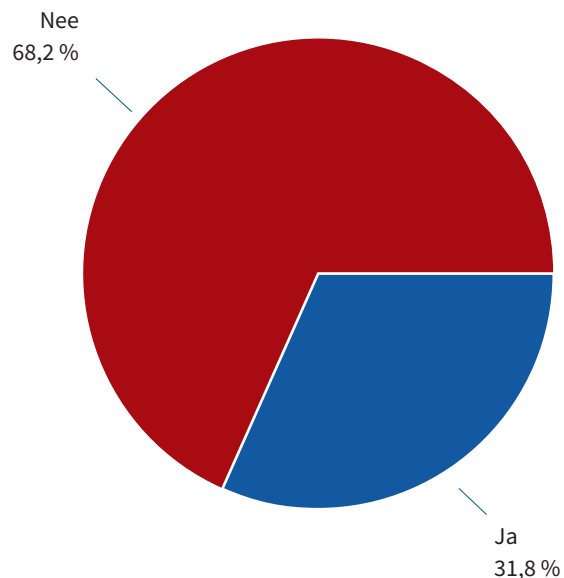
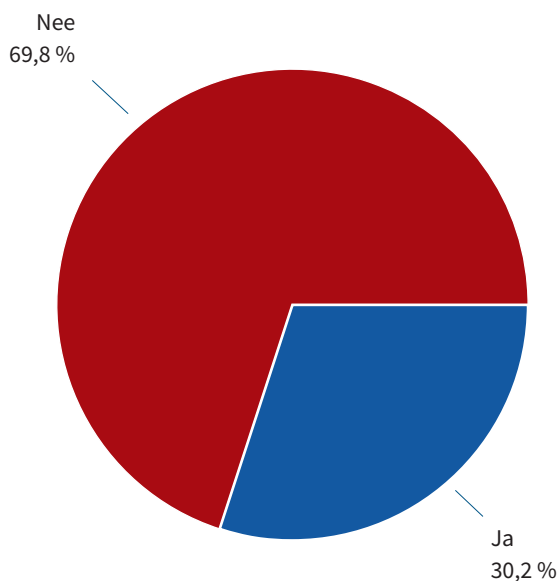
Toelichting

	Score 0	Geen afhandeling genoemd (of er casussen waren of niet (vraag 2))
	Score 1	Afhandeling van casussen genoemd maar geen toelichting over de manier van afhandeling Geen gevallen, dus ook geen afhandeling
	Score 2	Afhandeling genoemd en uitleg gegeven op de manier van afhandeling

REFLECTIE

In jaarverslagen 2020



Reflectie op integriteitsbeleid
198 antwoorden



In jaarverslagen 2021

Reflectie op integriteitsbeleid
205 antwoorden

Toelichting

	Score 0 (=Nee)	Geen reflectie op integriteitsbeleid
	Score 1 (=Ja)	Reflectie gegeven

KORTE CONCLUSIE EN FOLLOW UP

EEN PAAR KORTE CONCLUSIES

- Over de hele linie zien we vooruitgang in de jaarverslagen wat betreft aandacht voor integriteit. Gaf 77% van de organisaties aandacht aan integriteit in hun jaarverslag over 2020, in de jaarverslagen 2021 is dit gestegen naar 83%. Dat is positief. Maar 17% dat niets meldt, is 17% te veel.
- Eenzelfde positief beeld zien we bij organisaties die hun meldpunt benoemen en er een toelichting op geven. Dit geldt ook voor het noemen en beschrijven van casuïstiek. Maar een kwart van de organisaties noemt geen meldpunt. Ook rept ruim een kwart niet over casuïstiek.
- Opvallend is verder dat slechts 1 op de 3 jaarverslagen enige reflectie op integriteit bevat.

ALGEMENE CONCLUSIES UIT HET ONDERZOEK NAAR DE JAARVERSLAGEN 2021 EN MOGELIJKE OPVOLGING

We mogen concluderen dat de diverse aspecten van integriteit aandacht krijgen in jaarverslagen, maar een beduidend deel tussen 15 en 25% van de verslagen schiet nog tekort. Wij zullen dit aandacht geven tijdens bijeenkomsten met leden, evenals op bijeenkomsten van raden van toezicht. Zij moeten weten dat als een organisatie niets over integriteit in de jaarverslagen meldt, deze organisatie formeel niet voldoet aan minimumeisen zoals gesteld door de Erkenningsregeling, respectievelijk de gedragscode van Partos.

Wat betreft het moreel leren – toch een cruciale pijler onder een gedegen integriteitssysteem - lijkt er nog veel werk aan de winkel. Dit vormt wellicht een prioriteit voor Partos en Goede Doelen Nederland.

Tot slot, het is verheugend te zien dat veel organisaties in hun jaarverslagen alleszins instructieve, inspirerende en goed navolgbare voorbeelden noemen van integriteitspraktijken. Je vindt ze in het volgende hoofdstuk van dit rapport. Wij hopen dat leden hier hun voordeel mee doen.

LEREN VAN ANDERE ORGANISATIES

Aspecten

- Gedragscode
- Integriteit
- Meldpunt
- Transparantie casuïstiek
- Transparantie afhandeling
- Reflectie op integriteit
- Overig

Gedragscodes

Vrienden van De Hoop:

beschrijft hoe de gedragscode een plek inneemt binnen de organisatie.

Los van de formele codes en regelingen, bevordert Vrienden van De Hoop intern en extern een klimaat waarin medewerkers en derden vrijelijk en zonder repercussies input en feedback kunnen geven, ook wat betreft mogelijke integriteitskwesties. Dat deze openheid ook daadwerkelijk bestaat, blijkt onder meer uit de resultaten van het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Vrienden van De Hoop heeft de overtuiging dat aandacht voor een gezond klimaat effectiever is dan papieren codes. De focus ligt dan ook hierop en niet op het periodiek 'doornemen' van de letterlijke codes.

De nagestreefde openheid wordt gecreëerd en bevordert in onder meer bilaterale gesprekken, tijdens de week- en dagopeningen en tijdens het periodieke Afdelingsoverleg. Deze openheid geldt niet alleen intern, maar wordt ook expliciet nagestreefd in externe contacten (bij de afhandeling van klachten bijvoorbeeld). De verantwoordelijkheid voor het integriteitsbeleid berust bij de directie, die daarover verantwoording aflegt aan het bestuur.

Integriteit

Wilde Ganzen:

beschrijft hoe integriteit een rol speelt in de organisatie.

Integriteit en fraude

Wilde Ganzen voert een actief integriteitsbeleid waarin we een gezond en veilig werkklimaat bevorderen voor onze medewerkers. We willen schadelijke praktijken voorkomen. Dit doen we door de verantwoordelijkheid voor integriteit op alle niveaus in de organisatie te borgen, richtlijnen en procedures vast te leggen en te delen (ook in verschillende talen), zowel in- als extern bewustwording te stimuleren, actief het gesprek erover te voeren en door ethisch leiderschap en gelijkwaardig samenwerken te bevorderen.

Daarnaast hebben we een integriteitsmedewerker aangesteld, een interne en externe vertrouwenspersoon, een gedragscode en klokkenluidersregeling, een frauderegister en klachtenprocedure. Toezicht op integriteit en fraude zijn binnen de Raad van Toezicht belegd.

In 2021 zijn er geen meldingen binnen gekomen over grensoverschrijdend gedrag. Ook speelden er geen andere integriteitskwesties en zijn er geen fraudegevallen geconstateerd.

Greenpeace:

meldt dat onderzoek binnen de organisatie aantoont dat er vertrouwen is in het integriteitssysteem.

Uit de medewerkersraadpleging die eind 2020 werd gehouden, kwam naar voren dat medewerkers goed op de hoogte zijn van het bestaan van het integriteits-systeem en de contactpunten daarbinnen; ze weten waar ze terecht kunnen om hun verhaal te doen of een melding te maken. Daarnaast bleek uit de scores dat er sprake is van een groot vertrouwen in de organisatie dat meldingen van ongewenst gedrag worden opgepakt en dat passende maatregelen worden genomen als dat nodig blijkt te zijn.

Meldpunt

SOS Kinderdorpen:

beschrijft het proces van het doen van meldingen, eveneens als de verschillende meldpunten.

Submitting a report

With the adoption of the Child Protection Policy, we actively encourage children, employees, partners and community members to use one of the following options to report. Every national SOS organization, including SOS Children's Villages Netherlands, has a child safeguarding focal person and a child safeguarding team that you can turn to.

- Each SOS program, including the Dutch pilot program Simba Family Care, has a designated child safeguarding focal person.
- There are child-friendly 'complaint boxes' in which reports can be posted anonymously at the locations where we are active.
- There is a whistleblower channel on our international website where children and those involved – including people from outside the organization – can report possible abuses anonymously and safely [www.sos-childrens-villages.org/report-a-Every national SOS organization](http://www.sos-childrens-villages.org/report-a-Every-national-SOS-organization), including SOS Children's Villages Netherlands, has a child safeguarding focal person and a child safeguarding team that you can turn to.

Edukans:

beschrijft de meldpunten van de organisatie. Daarbij geeft Edukans o.a. toelichting op de kennis binnen de organisatie over integriteit.

1. We have appointed an integrity committee, consisting of Dutch and international colleagues, the director and the integrity officer. The integrity officer is responsible for the integrity policy and its implementation, as well as the coordination of any reports of integrity violations. The integrity committee works together with the integrity officer concerning awareness and further implementation in the organisation. Within the Supervisory Board, one member is appointed as the person ultimately responsible for the integrity policy.
2. There is a notification centre, which can also be reached through our website. The integrity policy in itself is also shared on the website. It provides clarity to everyone with a potential integrity issue about the manner in which their report is being addressed. At the moment, the integrity committee is also working on notification centres for each country.
3. Ron Rijnbende took a course in moral considerations, in order to apply its methodology to assess and discuss real cases.
4. Within the organisation, integrity is regularly placed on the agenda, to engage in discussions with each other and to stimulate and enable reports in this regard.
5. To keep our integrity policy up to date we continue learning about developments related to integrity through Partos and Goede Doelen Nederland.

Erasmus MC Foundation:

beschrijft per type melding of specifiek doel bij welk meldpunt men zich kan melden.

Melding & Communicatie

Als er sprake is van ongewenst gedrag, en een goed gesprek of bemiddeling hebben niet tot een oplossing geleid, kan een formele klacht worden ingediend bij de Klachtencommissie van het Erasmus MC. Dit geldt voor klachten over gedrag van leidinggevenden en collega's jegens jou of jegens elkaar en in het bijzonder voor klachten over seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld.

Voor vragen over integriteit, een dilemma, signalering van een mogelijk integriteitsrisico, ongewenste omgangsvormen of het niet bespreekbaar kunnen maken van een situatie: in zulke gevallen kan de medewerker terecht bij de ombudsman of bij een van de vertrouwenspersonen van het Erasmus MC. De vertrouwenspersoon biedt in vertrouwelijkheid een luisterend oor, verstrekt informatie en geeft advies. De ombudsman werkt eveneens vertrouwelijk en heeft een onafhankelijke positie. Hij kan adviseren, eventueel bemiddelen, maar ook een onderzoek (laten) doen en daarmee oplossingsrichtingen aanbieden. Daarnaast heeft de ombudsman de taak de Raad van Bestuur van het Erasmus MC te adviseren over sociale veiligheid en (het voorkomen van) ongewenst gedrag in het Erasmus MC. Het Erasmus MC beschikt tevens over een klokkenluidersregeling. Externen kunnen te allen tijde een klacht indienen bij het secretariaat van de foundation of via de website van het Erasmus MC. Mocht een integriteitskwestie zich voordoen, dan zal communicatie rondom deze kwestie worden afgestemd met de RvT van de Erasmus MC Foundation, de woordvoerders van het Erasmus MC en de ombudsman.

Transparantie casuïstiek

ZOA:

geeft een overzichtelijk schema van casussen.

CATEGORY OF NOTIFICATIONS	NUMBER REPORTED	NATURE	OUTCOME OF REPORT HANDLING
Interpersonal	13	Sexual and verbal harassment; power abuse; culturally inappropriate behaviour.	Notifications were handled by both country teams and ZOA in the Netherlands. Staff involved either resigned, were dismissed, or received an official warning.
Abuse of power and position	2	Conflict of interest with government relation; possible links to unreliable organisation.	One notification was included in a fraud investigation.
Financial / material	14	Suspected fraud, such as: non-payment of volunteers; non-delivery of beneficiary goods; procurement issues; misuse of quotes.	Notifications were handled by country teams with intense support from ZOA the Netherlands. If appropriate, involved staff received an official warning or were dismissed.

Plan Nederland:

beschrijft de relatie van de organisatie tot de persoon waartegen een melding is gedaan.

Meldingen**Seksueel grensoverschrijdend gedrag**

Bij Plan International in Nederland waren in het verslagjaar 2020-2021 geen meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Het internationale hoofdkantoor van Plan International heeft gemeld dat er in het vorige verslagjaar (1 juli 2019-30 juni 2020) wereldwijd 22 incidenten van seksueel grensoverschrijdend gedrag met kinderen of jongeren plaatsvonden.

Aan alle slachtoffers en hun familie is hulp geboden. Ze zijn in contact gebracht met organisaties die specialistische zorg bieden op onder meer medisch en psychosociaal gebied. Alle zaken waarbij de wet is overtreden, zijn aan de betreffende autoriteiten overhandigd.

Bij acht gevallen was een Plan International-medewerker betrokken en in veertien gevallen een externe (medewerkers van partnerorganisaties, vrijwilligers of lokale partners). Bij alle incidenten is het contract of de samenwerking met de medewerker of externe direct beëindigd.

Bij tien incidenten was sprake van seksueel misbruik en/of seksuele uitbuiting, waarbij in zes gevallen een Plan International-medewerker betrokken was en in vier gevallen een externe (medewerkers van partner-organisaties, vrijwilligers, lokale partners).

Tearfund:

beschrijft de aard van de meldingen.

Melding van ontvreemding van hulpgoederen

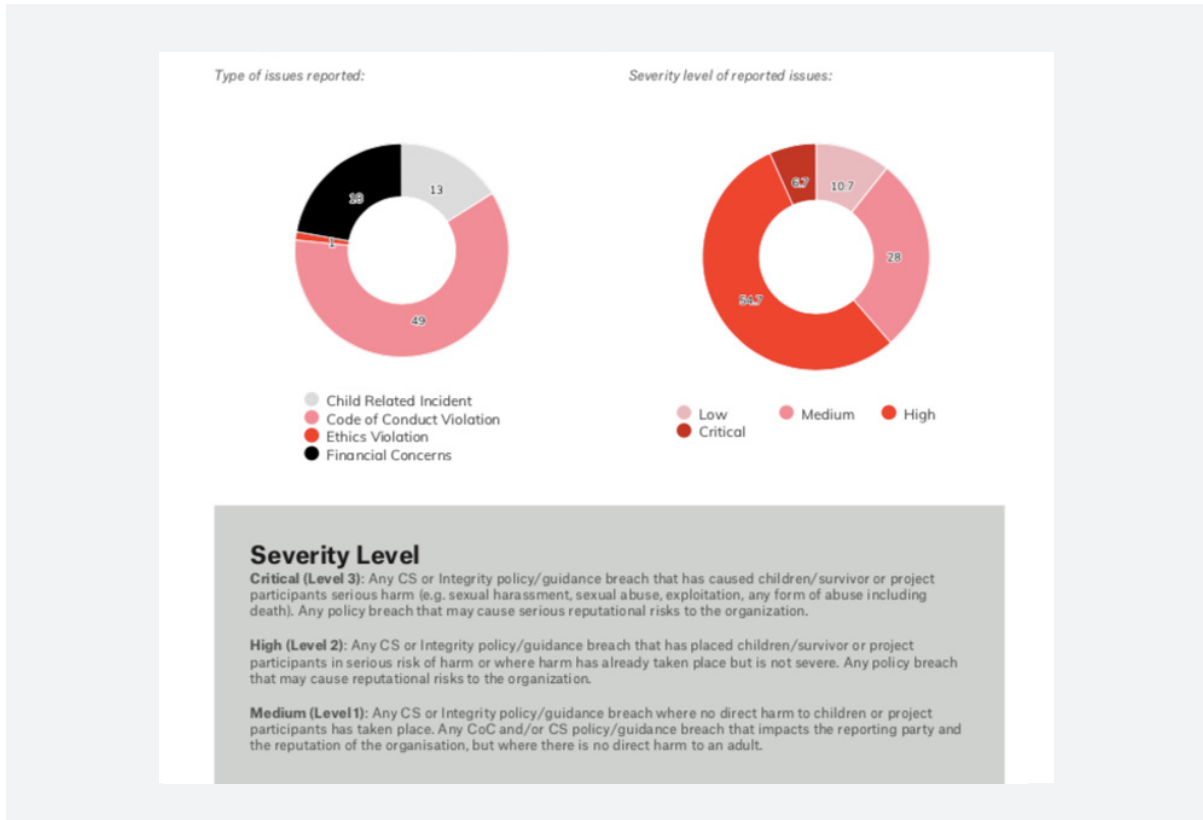
Het eerste incident betreft een project in Afrika. Een medewerker van een uitvoerende organisatie heeft hulpgoederen ontvreemd en enkele plaatselijke leveranciers onder druk gezet voor persoonlijk materieel en financieel gewin. De betreffende medewerker is in hechtenis genomen en er is een proces-verbaal aangetekend. Het incident is gemeld bij de donor en de procedures rondom logistieke controle zijn aangescherpt.

Melding van financiële schending en onjuiste informatievoorziening

Het tweede incident betreft een andere uitvoerende partner in Afrika. De aard van het incident is als volgt: de narratieve en financiële eindrapportage vermeldt dat in twee gebieden een gebouw is afgerond met noodhulpgelden, maar na eigen controle en klachten van lokale autoriteiten bleek dat de voorzieningen er niet waren. Onze samenwerking met de organisatie is opgeschort. We hebben de betrokken organisaties in Nederland op de hoogte gebracht. Een onderzoek is ingesteld om nader te bepalen of en hoe hulpgelden verkeerd zijn aangewend en in hoeverre de rapportages over deze en andere activiteiten van het project en de uitvoerende organisatie betrouwbaar zijn.

War Child Nederland:

geeft een grafische weergave van het aantal meldingen met een schaal van 'severity'!



Transparantie afhandeling

PAX:

geeft een uitvoerige beschrijving van de meldingen, de persoon tegen wie de melding is gedaan en de afhandeling van de melding

In 2021, there were three reports of integrity violations:

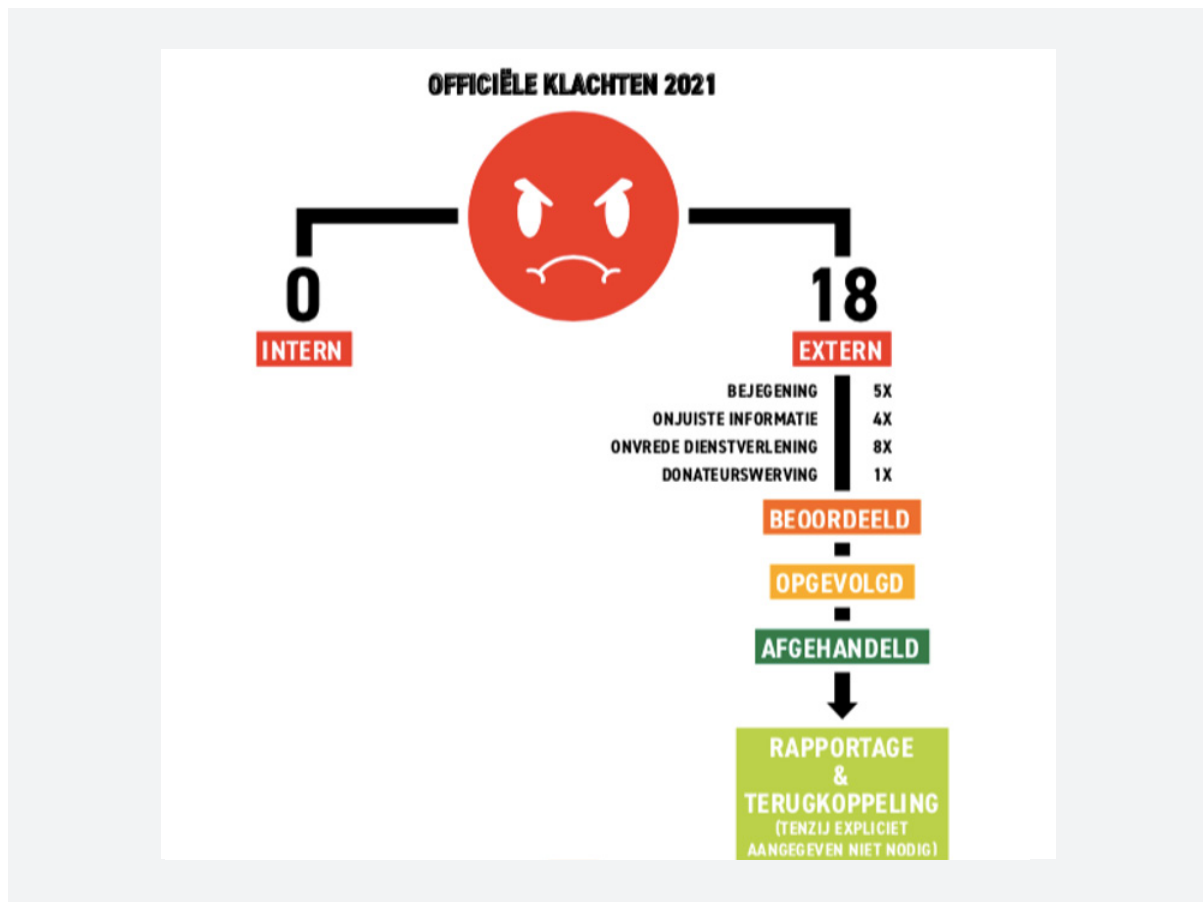
1. PAX received a complaint about transgressive behaviour by a local partner with a local volunteer. The volunteer did not feel free to discuss this with the local cooperation partner and therefore came to PAX. PAX proposed several possibilities for follow-up, but the volunteer chose to leave it at that. PAX always takes the wishes of the complainants into account, but we also weigh up for ourselves what measures are necessary and appropriate. In this case, given the content of the complaint, it was decided to follow the complainant's wishes. However, there is now an incident report that will weigh heavily in the event of a subsequent complaint.
2. PAX received a complaint about undesirable behaviour by one employee with another employee in a field office. The complaining employee was advised and guided on how to talk about the undesirable experience with the colleague. This was followed by a supervised meeting between the employees concerned about their experiences of the undesirable behaviour. This conversation was sufficient for the complainant. Here, too, PAX has made its own assessment. As we do not expect a repetition in the future, the complaint has been settled.
3. We received a complaint from several employees about a local partner, where PAX has a supervisory role. PAX hired a specialised firm to investigate the working climate within this partner's organisation, including the integrity issue mentioned. It was an extensive process, and the results will be presented to the team leads and other employees in spring 2022.

RNW:

beschrijft de afhandeling van de integriteitscasussen

In 2021 we recorded three integrity cases. After an initial investigation we decided that two integrity cases, one about power abuse and one about sexual harassment, were the responsibility of our partners. We informed both the reporters and the partners and asked the partner to take responsibility and act according to the shared integrity system by organising a fair investigation with protection of the identity of the reporters. In the third case, on power abuse, we organised an independent investigation, which led to the conclusion to invest in mediation, coaching, and management and communication skills. The case was closed before the end of the year. We adjusted the integrity system with the latest insights and developments.

Vogelbescherming:
geeft een grafische weergave van het proces van afhandeling



Reflectie op integriteit

SNV:
beschrijft hoe het integriteitsbeleid is aangepast.

<p>or perspectives are gathered from across the organisation's teams and geographies.</p> <p>Code of conduct</p> <p>In 2021, we renewed and extended our commitment to prevent all forms of misconduct and to enforce our zero-tolerance policy towards any form of harassment, discrimination, and financial wrongdoing. Starting with mandatory training on Ethical Standards for all SNV team members and the creation of a new global Inclusion and Safeguarding Pledge, we made tangible progress to align SNV with international standards.</p> <p>While grateful to the people who came forward and reported misconduct in 2021, even anonymously, we are aware as an organisation that, statistically, the number of cases of bullying, discrimination, and sexual harassment in 2021 may be higher than those reported. In an effort to bring safeguarding allegations to the surface and increase the trust in our actions to investigate and sanction inappropriate and discriminatory behaviour, we are: 1) revising the SNV Ethical Standards policy and related procedures, 2) establishing a standardised online reporting mechanism (which can be completed anonymously), and 3) setting up a dedicated email address with restricted access, to protect the privacy of SNV team members.</p> <p>In 2021, we received six reports of misconduct: two of discrimination and bullying, two of sexual harassment, and two of a combination of both. Four cases were reported anonymously or through a third party. After thorough investigations,</p>	<p>In 2021, we received and responded to 11 reports of suspected fraud. The reported irregularities included breaches in the procurement process, false reporting of project activities, kick-back requests from project staff, and fraudulent daily subsistence allowance (DSA) and travel expense claims. None of the cases reported in 2021 were of material value to the financial reports of SNV. Four of the five open cases brought forward from 2020 were closed during 2021. Six of the 11 cases opened in 2021 were closed in 2021. Disciplinary measures (including termination of employment contracts) were taken against employees where appropriate. Donors were informed of the reported incidents and of the outcomes of fact-finding reviews where required.</p>
---	--

Edukans:

beschrijft hoe integriteitsbeleid ontwikkeld kan worden in de organisatie en benoemt het doel ervan.

Lessons learned

In 2021 there have been no reports of violations of integrity again. Although this is considered good news, it remains subject of evaluation. Does our integrity system provide sufficient support for a good reporting culture? Has the system been sufficiently incorporated? We expect that an integrity system that is better (incorporated) may in the first instance result in more reports of violations. Proper handling of these reports will eventually lead to fewer violations. The steps referred to hereinbefore that were taken by Edukans in 2021 and will be taken in 2022, contribute to this.

Kinderpostzegels:

beschrijft hoe de aanpak van integriteit kan worden verbeterd in de organisatie.

In 2022 zal de prioriteit liggen bij het opnieuw bepalen van de gedragscode, de herinrichting van het meldsysteem en de verbetering van de interne en externe communicatie en toegankelijkheid van ons beleid. Er zal externe expertise aangetrokken worden die de werkgroep kan ondersteunen en adviseren. De specifieke afdelingsoverleggen zullen twee keer per jaar gehouden worden. Daarnaast zal de gehele organisatie getraind worden in morele oordeelsvorming en een vorm bepaald worden voor ons moreel beraad.

Moreel leren

Milieudefensie:

beschrijft de ervaring met moreel beraad.

In de werkorganisatie blijkt er weinig animo te zijn voor het organiseren van een formeel moreel beraad op teamniveau. Wel constateren we dat integriteit in de dagelijkse werkpraktijk tot vragen leidt. Gesprekken hierover met de integriteitsadviseur en leidinggevenden en op teamniveau blijken laagdrempelig en effectief. Teams leren om lastige situaties, twijfels, conflicterende belangen of dilemma's te bespreken en vinden met elkaar oplossingen. Het is belangrijk dat de integriteitsadviseur zichtbaar en vindbaar is, wat tijdens thuiswerken soms lastiger was.

Extra voorbeelden

Leger des Heils:

beschrijft de aanpassingen van het integriteitsbeleid naar aanleiding van seksueel overschrijdend gedrag in 'het verleden'.

Regeling voor slachtoffers misbruik

Een aantal jaren geleden werd het Leger des Heils geconfronteerd met misbruik dat in de jaren '70 van de vorige eeuw door betrokkenen van het Leger des Heils zou zijn gepleegd. In de periode die volgde werd de organisatie zich meer bewust dat er in het verleden misbruik heeft plaatsgevonden bij het Leger des Heils. Verschillende slachtoffers hebben zich nadien gemeld. Deze misbruikzaken waren voor het Leger des Heils aanleiding om met open ogen naar het eigen verleden, naar het heden en naar de toekomst te kijken. Er ontstond behoefte om tot een bredere regeling te komen. In 2020 heeft het Leger des Heils een compensatieregeling en een nazorgtraject uitgewerkt. De regeling is voor slachtoffers van misbruik dat heeft plaatsgevonden bij het Leger des Heils. Hiermee wil de organisatie recht doen aan het leed dat slachtoffers is aangedaan en een handreiking bieden voor mogelijk herstel. Voor de uitvoering van de compensatieregeling is een onafhankelijk klachten- en compensatiecommissie ingesteld. Het Leger des Heils betreurt dat dit misbruik destijds binnen de organisatie heeft plaatsgevonden. De regeling is begin maart 2021 beschikbaar gesteld. Op de website van het Leger des Heils is hierover nadere informatie te vinden. In totaal heeft de commissie in 2021 18 klachten ontvangen waarvan 12 klachten zijn afgerond, 6 klachten in 2022 afronding zullen krijgen. In 11 gevallen kwam de commissie tot toekenning van een financiële compensatie variërend van € 7.500 tot € 50.000.

Milieudefensie:

kondigt onderzoek aan naar sociale veiligheid en openheid in de organisatie

Er zal een 0-meting gedaan worden onder medewerkers. De meting zal onder andere ingaan op de vraag hoe sociaal veilig medewerkers de organisatie ervaren en hoe makkelijk zij zich durven uit te spreken over zaken die in strijd zijn met organisatie-integriteit. Op afdelingen en in teams zullen we gesprekken voeren over sociale veiligheid, over inclusie en over grensoverschrijdend gedrag, mede naar aanleiding van de maatschappelijke aandacht voor schandalen over grensoverschrijdend gedrag bij andere organisaties.

BIJLAGE 1

ONDERZOCHE JAARVERSLAGEN

100WEEKS	Friends Of The Earth International (FOEI)
Jantje Beton	GPPAC
ActionAid	Greenpeace Nederland
Aflatoun	Habitat Nederland
Aidsfonds	HandicapNL
Akvo	Hartstichting
Alzheimer Nederland	Healthnet TPO
Amnesty International	Heifer Nederland
Amref Flying Doctors	Hersenstichting
Aqua for All	Het Gehandicapte Kind
Armoedefonds	Het Vergeten Kind
Artsen zonder Grenzen	HGJB
Bartiméus Fonds	Hivos
Bontius Stichting LUMC Research Foundation	Hospitaalbroeders
Both ENDS	Hulphond Nederland
BRAC International	Humanitas
Brooke Hospital for Animals	IJMNL
CARE Nederland	International Campaign for Tibet
CHOICE	IRC
Christenen voor Israël	IUCN NL
CliniClowns	Johan Cruyff Foundation
CNV International	Karuna Foundation
COC Nederland	Kerk in Actie
DCDD	Kinderfonds MAMAS
De Gereformeerde Zendingsbond	KIT
De Hollandsche Molen	KNCV Tuberculosefonds
De Zonnebloem	KNGF Geleidehonden
Defence for Children	KNRM
Diabetes Fonds	KWF Kankerbestrijding
Dierenambulance Amsterdam	Leger des Heils
Dierenbescherming	Leprastichting
DOA	Leprazending
Dokters van de Wereld	Liliane Fonds
Dorcas	Longfonds
E1odus Nederland	Maag Lever Darm Stichting
Edukans	MAF Nederland
EpilepsieNL	Make-A-Wish Nederland
European Cultural Foundation (ECF)	Mama Cash
Eye Care Foundation	MCNV
Fair Wear	Mercy Corps NL
Fairfood	Milieudefensie
FICDD	MIND Fonds Psychische Gezondheid
FMS Foundation Max van der Stoel	MIVA/oneMen
FNV Mondiaal	MS Research
Fonds Gehandicaptensport, St	Naam organisatie
Fonds Slachtofferhulp	Nationaal Fonds Kinderhulp
Free a Girl	Nationaal MS Fonds
Free Press Unlimited	Nationaal Muziekinstrumenten Fonds
FRES	Nationaal Ouderenfonds

Natuur & Milieu	Stichting Overleven met Alveeskliekkanker
Natuurmonumenten	Stichting Right to Play
Nederlands-Vlaams Bijbelgenootschap	Stichting Roparun
Nederlandse Brandwonden Stichting	Stichting Steun Emma Kinderziekenhuis
Nederlandse Cystic Fibrosis Stichting (NCFS)	Stichting Vier het Leven
Netherlands Helsinki Committee (NHC)	Stichting Villa Pinedo
Nierstichting	Stichting Vluchteling
NIMD	Stichting voor Vluchteling-studenten UAF
Oxfam Novib	Stichting voordekunst
ONE Nederland	Stichting Vrienden van De Hoop
Oogfonds	Stichting Wakker Dier
Operatie Mobilisatie	Sympany +
Oranje Fonds	Tearfund
PA1	Terre des Hommes
ParkinsonNL	The Hague Academy for Local Governance
Plan International	The Hunger Project
Plastic Soup Foundation	The Max Foundation
Prins Bernhard Cultuurfonds	TNI
Prinses Beatrix Spierfonds	Transnational Institute (TNI)
Prisma	Trees for All
Proefdiervrij	Trombosestichting Nederland
PSI Europe	Tropenbos International
Rainforest Alliance	UNICEF
Red een Kind	UNOY
Regenboog Groep	Vastenactie
RNW media	Vereniging Humanistisch Verbond
Rode Kruis	Vereniging Rembrandt
Ronald McDonald Kinderfonds	Vfonds
Rutgers	Villa Pardoes
Save the Children	VluchtelingenWerk Nederland
Schone Kleren Campagne	Vogelbescherming Nederland
SeeYou Foundation	Volunteer Activists
Simavi	Vrienden van het Sophia Kinderziekenhuis
SNV	VSO Nederland
Solidaridad	Warchild
SOMO	WECF
SOS Kinderdorpen	Wemos
Spieren voor Spieren	Wereldkinderen
Stichting AAP	WereldOuders
Stichting ADRA Nederland	Wetlands
Stichting ALS Nederland	Wilde Ganzen
Stichting Bio Vakantieoord	WO=MEN
Stichting DierenLot	Women Win
Stichting DOEN	Woord en Daad
Stichting Hart voor Kinderen	World Animal Protection
Stichting HomePlan	World Vision International
Stichting IMC Weekendschool	WWF-NL
Stichting JDRF Nederland	Young Africa
Stichting KidsRights	Young in Prison
Stichting Kinderpostzegels	ZOA
Stichting Open Doors	



Goede Doelen Nederland
James Wattstraat 100
1097 DM AMSTERDAM
tel. +31 (20) 422 9977
e-mail: info@goededoelennederland.nl
website: www.goededoelennederland.nl
website: www.goededoelen.nl

vormgeving:
Beeldr, Leiden



samen werkt.

Partos
Ellermanstraat 18b
1114 AK AMSTERDAM-DUIVENDRECHT
tel. +31 (20) 320 9901
e-mail: info@partos.nl
website: www.partos.nl

© November 2022, Goede Doelen Nederland, Amsterdam en Partos, Amsterdam-Duivendrecht. Alle rechten voorbehouden. Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. De uitgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor onjuistheden in deze uitgave. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk wordt vermeld.