

# INTEGRITEITSBELEID



## Inhoudsopgave

Introductie .....	4
Integriteitsstatement SeeYou .....	5
Gedragcode SeeYou .....	6
Integriteitsbeleid SeeYou .....	10
Verschillende verantwoordelijkheden .....	10
Preventief beleid .....	12
Algemeen .....	12
Gedragcode .....	12
Preventieve werking meldsysteem .....	12
Systeem van checks and balances .....	12
Risicomanagement .....	15
Het meldsysteem .....	16
Handhaving .....	16
Gedragcode als norm .....	16
Meldsysteem .....	16
Wie kunnen er melden? .....	16
Vertrouwenspersoon .....	16
Verschillende kanalen .....	16
Vooronderzoek bij melding .....	17
Onderzoek .....	17
Sancties .....	17
Bewustwording en blijven leren .....	19
Rollen en verantwoordelijkheden .....	20
Rollen en verantwoordelijkheden .....	20
Verantwoording en communicatie .....	21
Bijlage 1 - Overzicht meldpunten .....	22
Bijlage 2 - Partos Gedragcode .....	23
Bijlage 3 - Stroomschema klachtenprocedure .....	25
Bijlage 4: SeeYou Code of conduct on child protection .....	26
Bijlage 5: Protocol gebruik beeldmateriaal doelgroep .....	28



## Introductie

SeeYou zet zich in voor mensen met een (visuele) beperking. Wij zien hen en helpen met (oog)zorg, onderwijs, werk en inclusie. Omdat ieder mens waardevol en kostbaar is. Vanuit onze kernwaarden vinden wij dat dit werk op een integere manier moet gebeuren. Integriteit is een belangrijk thema, ook in de sector waarin SeeYou actief is. Er worden terecht hoge eisen aan organisaties gesteld om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen of op te treden wanneer een misstap begaan wordt. SeeYou wil mensen helpen en versterken. Vaak zijn dit mensen die kwetsbaar zijn en waar we in diverse opzichten in ongelijke verhouding naast staan. Het is daarom van het grootste belang dat integer wordt omgegaan met deze mensen en dat financiële middelen die SeeYou ontvangen heeft om dit werk te doen op een goede manier worden gebruikt. Het integriteitsbeleid en diverse daaraan gerelateerde richtlijnen en procedures geven hieraan concreet handen en voeten.

De gedragscode vormt de basis van het integriteitsbeleid waarin wordt omschreven wat we verstaan onder integer handelen. Ons Integriteitsbeleid beschrijft de visie van SeeYou op integriteit en gaat in op de opzet van het integriteitssysteem. Vervolgens wordt in bijlage 1 verwezen naar diverse onderliggende documenten (waaronder richtlijnen, manuals, etc.) die logischerwijs voortvloeien uit dit integriteitsbeleid en dieper ingaan op te volgen procedures/richtlijnen in specifieke situaties. Bijlage 2 bevat een overzicht van het meldsysteem zodat duidelijk wordt welke stakeholders op welke plekken melding kunnen doen van grensoverschrijdend gedrag. Bijlage 3 bevat de Partos-norm 9001 met daarin een beschrijving hoe SeeYou daaraan voldoet.

## Integriteitsstatement SeeYou

Mensen met een (visuele) beperking in ontwikkelingslanden behoren vrijwel zonder uitzondering tot de meest gemarginaliseerde groepen. Ze worden vaak niet gezien, hebben geen toegang tot zorg, onderwijs of werk, en leven vaak in diepe armoede. Dit raakt ons.

Daarom zetten wij ons in voor toegang tot (oog)zorg, onderwijs en werk. We investeren in mensen met een beperking zelf, hun families én in het inclusief maken van de omgeving en systemen. Zodat de gemeenschappen een plek zijn waar mensen met een (visuele) beperking gezien worden en er mogen zijn! Dit is wat ons drijft en wat we altijd voor ogen houden bij de keuzes die we maken.

Over ons werk leggen we verantwoording af naar elkaar, naar donoren en onze naaste in het Zuiden. Elke vorm van grensoverschrijdend gedrag gaat in tegen datgene waar wij voor staan: dat wij ieder mens zien als waardevol en kostbaar, geschapen naar Gods beeld. SeeYou zal daarom wanneer dergelijk gedrag geconstateerd wordt adequaat handelend optreden, rekening houdend met de aard en ernst van het grensoverschrijdende gedrag. Juist omdat recht doen de kern vormt van waar SeeYou voor staat mag dit van de organisatie verwacht worden.

### *Professionele verantwoordelijkheid*

Als SeeYou werken we aan duurzame betere leefomstandigheden voor onze (vaak kwetsbare) doelgroep. SeeYou vindt het daarom belangrijk dat er respectvol, eerlijk, gelijkwaardig en transparant met elkaar wordt omgegaan. Integriteit wordt dan ook door SeeYou gezien als een professionele verantwoordelijkheid. Hoe je omgaat met de ander is onderdeel van hoe je je als professional opstelt. SeeYou gebruikt daarnaast een systeem van checks en balances met heldere regels en afspraken in een omgeving die integriteit bevordert en met controlemechanismen waardoor ons gedrag voor onszelf en voor anderen controleerbaar is. Daarbij geldt de gedragscode als belangrijkste basis om te bepalen of er sprake is van integer handelen.

### *Integer handelen is integer zijn*

Integer handelen richt zich op het op de juiste manier omgaan met ongelijke verhoudingen, ontvangen financiële middelen en (vaak kwetsbare) personen die we in ons werk tegenkomen. Het gaat niet om integer handelen alleen; het is van belang dat we als persoon integer zijn. Bij SeeYou is integriteit daarom verweven met alles wat we als organisatie doen. Het komt tot uiting in onze (beleidsmatige) keuzes en in de manier waarop we met elkaar omgaan.

### *Integriteitssysteem*

Iedereen heeft het recht om beschermd te worden tegen alle vormen van schade, misbruik, verwaarlozing of uitbuiting. SeeYou zet zich er tot het uiterste voor in om een veilige omgeving te creëren. Een omgeving die vrij is van discriminatie op welke grond dan ook, en vrij van elke vorm van intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en pestgedrag.

In ons integriteitsbeleid wordt integer handelen concreet gemaakt. Tegelijk weten we ook dat we integriteitsschendingen niet volledig kunnen uitsluiten. We kunnen anderen beoordelen op basis van het gedrag dat we zien maar zijn ons ervan bewust dat wij geen volledig zicht hebben op de uitwerking en toepassing van dit beleid door alle betrokkenen. Alles is gericht op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag (preventie). Daarnaast richt het beleid zich erop om in voorkomende gevallen de melding adequaat en zorgvuldig af te handelen en daarover verantwoording af te leggen (melding en respons). Daarbij worden alle klachten serieus genomen en behandeld met respect en vertrouwelijkheid. Niemand mag het slachtoffer worden van het indienen van een klacht!

## Gedragcode SeeYou

SeeYou ziet ieder mens als kostbaar en waardevol. Het raakt ons dat mensen met een handicap vaak niet worden gezien, en buitengesloten worden in de samenleving. Daarom zetten wij ons in voor toegang tot (oog)zorg, onderwijs en werk in Afrika en Azië. We investeren in mensen met een beperking zelf, hun families én in het inclusief maken van de omgeving en systemen. Zodat de gemeenschappen een plek zijn waar mensen met een beperking gezien worden en er mogen zijn.

Om dit te kunnen bereiken, werkt SeeYou samen met mensen met een handicap en hun vertegenwoordigende organisaties, hulporganisaties, bedrijven, lokale partners en overheden.

Het werk van SeeYou richt zich op de (kwetsbare) ander en niet op persoonlijk gewin. We ontvangen middelen van onder andere particulieren, bedrijven en subsidieverstrekking, die ons deze middelen verstrekken in het vertrouwen dat we ons werk, in overeenstemming met onze missie, visie en kernwaarden, op een integere, zorgvuldige en verantwoorde wijze doen.

We verwachten van alle betrokkenen (personeel, vrijwilligers, partners, consultants) dat ze laten zien dat we dit vertrouwen waard zijn. In deze gedragscode beschrijven we welk integer handelen we van betrokkenen bij SeeYou verwachten. Dat betekent niet dat deze gedragscode een antwoord geeft op hoe te handelen in elke situatie. Daarom verwachten we dat iedereen handelt in lijn met onze kernwaarden (zie kader).

### Ieder mens is kostbaar en waardevol

Ieder mens is geschapen naar Gods beeld. Daarom behandelen we iedereen gelijk, ongeacht achtergrond, 6 geslacht, religie, leeftijd of handicap. Wij zien ieder mens als waardevol, met unieke talenten en gaven. Wij geloven dat ieder mens verantwoordelijkheid heeft ontvangen voor de mensen en wereld om zich heen, en de vrijheid om keuzes te maken. Wij geloven dat mensen ten volle tot ontplooiing kunnen komen in relatie tot hun naaste en Schepper.

### Er is plaats voor iedereen

Veelkleurigheid is onderdeel van Gods schepping. We erkennen dat we in een gebroken wereld leven, waarin velen -zeker mensen met een handicap- niet gezien worden in de samenleving. Wij geloven dat een samenleving pas écht tot bloei kan komen, als iedereen een volwaardige plaats heeft.

### Naasteliefde en gerechtigheid gaan hand in hand

Wij zijn geroepen om onze naaste lief te hebben, en recht te doen, met name aan hen die getroffen zijn door onrecht en armoede.

Als betrokkene onderschrijf ik daarom het volgende:

- Ik handel, als professional en ook persoonlijk, in overeenstemming met de kernwaarden van SeeYou en ben mij ervan bewust dat mijn handelen van invloed is op de manier waarop gekeken**

**wordt naar SeeYou, de sector en het werk wat we verrichten. Ook realiseer ik mij dat ik in mijn handelen in privésfeer als vertegenwoordiger van SeeYou gezien kan worden.**

- Altijd handel ik in het belang van SeeYou  n de mensen die SeeYou in haar werk wil dienen. Daarbij conformeer ik mij aan de huisregels van SeeYou.
- Binnen de kernwaarden van SeeYou respecteer ik verschillen in cultuur en gewoonten, pas ik mijn handelen hierop aan en sta ik open voor het opdoen van kennis en ervaring over andere culturen. Als verschillen leiden tot niet-integer en onethisch handelen distantieer ik mij daarvan en zal ik dit melden via het meldsysteem.
- Integriteit vraagt van medewerkers een professionele verantwoordelijkheid en opstelling richting collega's, donateurs, partners en andere betrokkenen. Ik bewaar daarom een zekere professionele distantie om betrokkenen te kunnen blijven aanspreken op gedrag.

**2. Ik respecteer ieders waardigheid en behandel iedereen gelijkwaardig, vanuit de kernwaarde dat ieder mens kostbaar en waardevol is.**

- Ongeacht nationaliteit, geslacht, leeftijd, religieuze overtuiging, beperking en sociale achtergrond behandel ik iedereen gelijkwaardig. Omdat gelijkwaardigheid de basis van samenwerking is, draag ik actief bij aan het vormgeven van samenwerkingsrelaties die gebaseerd zijn op wederzijds respect, gelijkwaardigheid en integriteit.
- Gezien de aard van het werk van SeeYou zal ik met regelmaat mensen ontmoeten die kwetsbaar zijn voor ongewenst gedrag of daar slachtoffer van zijn. Door interesse te tonen en aandachtig te luisteren probeer ik mijn betrokkenheid aan hen te laten zien.
- Ik zal mij nooit gedragen op een manier die emotioneel kwetsend kan zijn voor mijn (kwetsbare) naaste. Ook wijs ik discriminatie, ongewenste intimiteit, (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, (seksueel) geweld, misbruik, uitbuiting en elke andere vorm van (toespelingen op) ongewenst gedrag, in woorden  n gedrag, af en ben ik hier op geen enkele wijze bij betrokken.
- Ik draag actief bij aan een gelijkwaardige behandeling van ieder kind en onderschrijf de *Gedragcode Child Protection* waarin wordt verwoord hoe wij kinderen beschermen tegen ongewenst gedrag en misbruik.
- Ik ben mij bewust dat ik in situaties terecht kan komen waar ongelijke machtsverhoudingen ontstaan ten opzichte van mensen die in een afhankelijke positie van SeeYou staan. Als dergelijke situaties ontstaan misbruik ik mijn positie op geen enkele manier en behandel ik iedereen ten allen tijde gelijk en met respect.
- SeeYou heeft een gerechtvaardigd belang om op de hoogte te zijn van strafrechtelijke veroordelingen, officiële waarschuwingen en berispingen als deze haar werk kan schaden en mij in mijn functioneren kunnen (gaan) belemmeren. Als ik eerder ben veroordeeld, gewaarschuwd of berispt voor ongewenst gedrag richting kwetsbare personen stel ik SeeYou daarvan op de hoogte zodat kan worden afgewogen hoe daarmee om te gaan. Dit geldt ook als ik gedurende mijn relatie/betrokkenheid met SeeYou strafrechtelijk vervolgd wordt.

**3. Ik ga verantwoord om met de (financiële) middelen en informatie die mij in het kader van mijn werk voor SeeYou zijn toevertrouwd.**

- Ik wijs machtsmisbruik, corruptie, fraude, diefstal, uitbuiting en andere financiële schendingen af en treed hier tegen op wanneer ik vormen hiervan tegenkom. Ook zal ik geen steekpenningen aanbieden, schenken, beloven of aannemen. Daarbij handel ik in overeenstemming met het anti-corruptiebeleid van SeeYou.
- SeeYou kan haar werk doen vanwege financiële steun van donoren. Ik ga zorgvuldig om met de financiële middelen waar ik de beschikking over krijg en ben transparant en waarheidsgetrouw in de verantwoording van de besteding van gelden, ongeacht de omvang.

- Als betrokkene handel ik uit zuivere motieven en ben ik niet uit op persoonlijk gewin. Ook voorkom ik belangenverstrengeling en het misbruik van mijn positie of bevoegdheden. Transparantie over nevenactiviteiten en andere zaken op financieel of relationeel vlak is essentieel als er een verband bestaat met het werk van SeeYou. Ik informeer de organisatie over bestaande of toekomstige nevenactiviteiten en neem deze niet aan als die (nu of in de toekomst) in strijd zijn met het werk en de belangen van SeeYou.
- Ik communiceer op een open, transparante en inhoudelijke manier zonder personen te veroordelen of af te wijzen. Ook ben ik mij ervan bewust dat mijn professionele of persoonlijke communicatie-uitingen (onbedoeld) nadelige gevolgen kunnen hebben voor de organisatie. Ik communiceer alleen uit naam van SeeYou als dat vanuit mijn rol verwacht wordt; als het niet tot mijn rol behoort zal ik mij niet publiekelijk mengen in politieke, religieuze of ideologische discussies op titel als betrokkene bij SeeYou.
- Met vertrouwelijke informatie waar ik de beschikking over heb ga ik op een zorgvuldige en verantwoorde manier om. Dat betekent dat ik (de toegang tot) die informatie niet zal delen met anderen als ik daarvoor geen goede reden heb, ik inhoud van informatie niet manipuleer en handel conform de relevante privacywetgeving. Ik verzamel alleen beeldmateriaal van (kwetsbare) personen als zij op een respectvolle, waardige wijze zijn afgebeeld, en als zij geen bezwaar hebben tegen het verzamelen van beeldmateriaal.
- Hulp en ondersteuning die SeeYou biedt wordt niet verleend in ruil voor een gunst van de ander. Daarom neem ik geen grote of noemenswaardige geschenken of giften aan. Als het weigeren van een geschenk cultureel gezien ongewenst is, wordt het geschenk gemeld bij de contactpersoon safeguarding en aan SeeYou afgestaan.
- Het aangaan van (seksuele) relaties met begunstigden in ruil voor hulp of ondersteuning is niet toegestaan. Het aangaan van (seksuele) relaties met kinderen is strafbaar, en wordt door SeeYou op geen enkele wijze getolereerd.

**4. Ik ben medeverantwoordelijk voor het welzijn van iedereen die betrokken is bij het werk van SeeYou, en het goed functioneren van het integriteitssysteem binnen de organisatie.**

- Om actief mee te bouwen aan een goed functionerend integriteitssysteem en een omgeving die veilig is voor kwetsbare personen lever ik een positieve bijdrage aan de organisatiecultuur van openheid en wederzijdse verantwoordelijkheid. Ik ruim tijd in voor de bespreking van ethische dilemma's die ik ervaar en in mijn werk tegenkom.
- Als ik vormen van niet-integer handelen tegenkom, neem ik mijn verantwoordelijkheid door dit bespreekbaar te maken en te melden. Daarbij spreek ik eerst de betrokkene(n) aan om verkeerde interpretatie van de situatie uit te sluiten. Als het handelen afwijkt van het gewenste gedrag zoals hier beschreven, maak ik melding via het meldsysteem om machtsmisbruik, financiële- of interpersoonlijke schendingen zo snel mogelijk te stoppen of te voorkomen.
- Wanneer ik de mogelijkheid of noodzaak zie om de werking van het integriteitssysteem te verbeteren zal ik SeeYou hierover informeren.
- SeeYou stimuleert en ondersteunt partnerorganisaties in het Zuiden bij het vormgeven van integriteitsbeleid.
- Integer handelen laat zich niet in één document beschrijven. Daarom handel ik ten alle tijde in lijn met de kernwaarden van SeeYou én deze gedragscode, ook als zaken niet zijn beschreven. Met deze gedragscode van stichting SeeYou onderschrijf ik de richtlijnen, procedures en beleidslijnen zoals opgenomen in het kwaliteitshandboek, waaronder het *integriteitsbeleid*, *gedragscode Child Protection*, *anti-corruptiebeleid*, *inkoopbeleid* en *de huisregels*.
- Er zijn verschillende kanalen binnen het meldsysteem waar slachtoffers of betrokkenen ongewenst gedrag, niet-integer handelen of (vermoedens van) (ernstige) misstanden kunnen melden.



Vertrouwelijkheid, zorgvuldigheid en bescherming zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. In verschillende regelingen die samen het meldsysteem vormen wordt beschreven op welke wijze slachtoffers en betrokkenen beschermd worden.

### **Ondertekening**

Door ondertekening bevestig ik dat ik mij zal houden aan de inhoud van deze gedragscode. Ik ben mij ervan bewust dat bij schending hiervan disciplinair wordt opgetreden door de directeur van SeeYou. De disciplinaire maatregelen en sancties zijn omschreven in het integriteitsbeleid.

Overeengekomen en getekend te Veenendaal/<plaatsnaam> op <datum>:

Dicky Nieuwenhuis  
*Directeur*

<Voorletter + naam>  
*Betrokkene*

## Integriteitsbeleid SeeYou

### Kader

De Partos Gedragscode geldt als kader voor dit integriteitsbeleid. De normen daaruit vormen de basis voor het beleid omdat SeeYou zich laat certificeren voor Partos 9001. In bijlage 3 worden de normen genoemd en wordt aangegeven op welke wijze aan de normen wordt voldaan.

### Opzet integriteitssysteem

Bij de uitwerking van dit integriteitsbeleid is gebruik gemaakt van de Handreiking Integriteitssysteem. Samengevat bevat het integriteitssysteem van SeeYou de volgende onderdelen:

- Preventief beleid: hoe we grensoverschrijdend gedrag willen voorkomen;
- Meldsysteem en hoe wordt omgegaan met (meldingen van) niet integer gedrag;
- Bewustwording en blijven leren: hoe we betrokkenen kunnen toerusten op dit thema;
- Rollen en verantwoordelijkheden: wie binnen dit thema welke verantwoordelijkheid heeft;
- Communicatie rond meldingen van niet-integer handelen.

### Verschillende verantwoordelijkheden

Op wie is dit integriteitsbeleid van toepassing en tot waar reikt de verantwoordelijkheid van SeeYou? Een belangrijk uitgangspunt is dat SeeYou altijd actie zal ondernemen als er een schending van integriteit geconstateerd wordt. Ons integriteitsbeleid richt zich op de interne organisatie en op de ketenverantwoordelijkheid richting samenwerkingspartners in het Zuiden én de mensen die we met ons werk bereiken. De voorwaarden die gesteld worden, gelden voor iedereen die voor óf namens SeeYou werkt. Samengevat richt het integriteitsbeleid zich op:

10

---

### Interne organisatie

- *Medewerkers SeeYou (incl. tijdelijke medewerkers en ZZP-ers)*  
SeeYou is direct verantwoordelijk voor het integer handelen van deze groep. Vanuit HRM-beleid wordt hier concreet invulling aan gegeven, zowel richting eigen medewerkers als betrokkenen vanuit de flexibele schil.
- *Bestuur SeeYou*  
Het bestuur is als toezichthouder en eindverantwoordelijke in bestuurlijk opzicht verantwoordelijk voor integer handelen conform dit document. Bestuursleden committeren zich daar persoonlijk aan.
- *Stagiaires, vrijwilligers*  
In Nederland zijn diverse vrijwilligers actief voor SeeYou. De integriteitsregels voor vrijwilligers zijn vastgelegd en maken onderdeel uit van het vrijwilligerscontract wat zij tekenen bij de start van het vrijwilligerswerk. Ook voor stagiaires, ondernemers en jongeren die met SeeYou werken en reizen gelden de gestelde integriteitsregels, zij moeten daarom de gedragscode ondertekenen;
- *Donoren*  
SeeYou kan haar werk doen vanwege financiële steun van donoren, zowel particuliere donoren alsook kerken, bedrijven, vermogensfondsen en institutionele fondsen. Hoewel deze donoren onmisbaar zijn voor het werk wat gedaan wordt, betekent dit niet dat zondermeer met alle donoren wordt samengewerkt. Wanneer donoren eisen stellen die niet samengaan met het door SeeYou gevoerde beleid (o.a. op het gebied van integriteit) kan worden besloten geen relatie aan te gaan met een donor c.q. een bestaande relatie te beëindigen. Ook wanneer donoren en leveranciers zich affichereren met zaken die niet in lijn zijn met het integriteitsbeleid (incl. de gedragscode) of het

(I)MVO-beleid van SeeYou kan worden besloten geen samenwerking aan te gaan met deze partij of een bestaande samenwerking te beëindigen.

- *Partnerorganisaties en andere samenwerkingspartners (zowel in het Noorden als Zuiden)*  
SeeYou werkt met vele partnerorganisaties/samenwerkingspartners samen binnen projecten/consortia, zowel in het Zuiden als in het Noorden. Ook in de samenwerking met deze samenwerkingspartners heeft SeeYou een verantwoordelijkheid, als donor of als (expertise)partner. Om die reden onderscheiden we binnen ons beleid een actieve directe verantwoordelijkheid en een actieve indirecte verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheden wordt hieronder verder uitgewerkt.

### **Actieve directe- en indirecte verantwoordelijkheid**

Hoe SeeYou haar verantwoordelijkheid met samenwerkingspartners invult, kan dus worden opgesplitst in een *actieve directe verantwoordelijkheid* (daar waar SeeYou primair kan beslissen over de opzet, de manier van werken, gedrag en sanctionering) en *actieve indirecte verantwoordelijkheid* (vertrouwen op systemen bij relevante stakeholders, het periodiek uitvoeren van audits op het functioneren daarvan, waarbij SeeYou niet primair kan beslissen maar wel indirect invloed heeft). In dat geval richt het beleid zich op:

- *Partnerorganisaties, samenwerkingspartners, consortiumpartijen*

Ook van partnerorganisaties, consortiumpartijen en andere samenwerkingspartners wordt verwacht dat zij integer omgaan met mensen en middelen. Dit is vastgelegd in de project-agreement. Om invulling te geven aan onze ketenverantwoordelijkheid richting partnerorganisaties, consultants en consortiumpartijen krijgt dit thema middels een contractbijlage bij de samenwerkingsafspraken ook een plek. In deze contractbijlage wordt verwezen naar het integriteitsbeleid van SeeYou, de gehanteerde gedragscode en wordt beschreven wat SeeYou op het gebied van integriteit verwacht van de samenwerkingspartners.

- *Doelgroep*

SeeYou werkt aan een wereld die recht doet aan mensen met een handicap. De mensen in de doelgroep zijn vaak kwetsbaar en lopen daarmee ook risico om geconfronteerd te worden met vormen van grensoverschrijdend gedrag. Door aan samenwerkingspartners ook eisen te stellen op het gebied van integriteitsbeleid wordt geborgd dat deze organisaties eveneens een eigen meldpunt hebben waar mensen uit de doelgroep een melding kunnen doen wanneer zij geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag. SeeYou vraagt strategische partners om jaarlijks over integriteit te rapporteren.

Tegelijkertijd bestaat voor partners altijd de mogelijkheid gebruik te maken van het meldpunt van SeeYou waar op de website naar verwezen wordt. In voorkomende gevallen zal SeeYou op basis van de melding contact opnemen met de samenwerkingspartner en opvolging geven aan de ontvangen melding.

## Preventief beleid

### Algemeen

SeeYou wil elke integriteitsschending voorkomen. Dat betekent dat voor iedereen helder moet zijn wanneer er sprake is van een schending; de gedragscode vormt daarbij de basis. Schendingen kunnen voortkomen uit kwade wil maar ook uit onwetendheid en onkunde. Daarom richt het preventief beleid zich niet alleen op het kenbaar maken van het meldsysteem, maar ook op onderlinge bewustwording. Want: ongeacht van waaruit een integriteitsschending ontstaat: de gevolgen zijn er niet minder groot om en potentiële slachtoffers moeten worden beschermd tegen daders en potentiële daders tegen zichzelf. Ook is een systeem van 'checks and balances' nodig met heldere regels en afspraken, een cultuur die openheid bevordert en controlemechanismen waardoor ons gedrag voor onszelf en voor anderen controleerbaar wordt.

### Gedragscode

De gedragscode vormt de basis van het preventief beleid. Alle medewerkers, consultants, stagiaires, vrijwilligers en bestuur ondertekenen deze gedragscode bij indiensttreding zodat duidelijk is welk gedrag van hen wordt verwacht én welk gedrag ontoelaatbaar is zodat men hierop aangesproken kan worden. Deze werkwijze wordt ook toegepast bij iedereen die reist met SeeYou. De gedragscode vormt de norm waaraan getoetst kan worden of er sprake is van een integriteitsschending. Tegelijk laat integer handelen zich niet in één document beschrijven. Daarom wordt van betrokkenen verwacht dat zij altijd handelen in lijn met de missie en visie van SeeYou, ook als zaken niet concreet zijn beschreven.

### Preventieve werking meldsysteem

Een goed opgezet én functionerend meldsysteem heeft een preventieve werking. Als betrokkenen zien dat beschreven normen worden gehandhaafd en daarnaar wordt gehandeld, draagt het bij aan de geloofwaardigheid in het integriteits- en meldsysteem zoals dat is ingericht (zie verderop in dit document). Een goed werkend integriteitsstelsel zal ook leiden tot meer openheid en bereidheid om schendingen te melden.

### Systeem van checks and balances

Om het handelen van betrokkenen te kunnen toetsen op niet-integer handelen is een systeem van checks and balances nodig. In het integriteitsstelsel van SeeYou zijn verschillende interne en externe checks and balances ingebouwd, die bijdragen aan een preventief beleid op het gebied van integriteit.

#### *Interne checks and balances*

##### *- Gedragscode*

De gedragscode is het uitgangspunt voor al ons handelen. Betrokkenen zijn bekend met de gedragscode en weten welk gedrag van hen wordt verwacht én welk gedrag ontoelaatbaar is zodat men hierop aangesproken kan worden.

##### *- Diverse interne beleidsdocumenten, richtlijnen en procedures*

In diverse documenten is, o.a. als uitwerking van de gedragscode, beschreven welk concreet integer handelen wordt verwacht. In de verwijzings tabel (bijlage 2) wordt verwezen naar de betreffende documenten waaronder het Anti-corruptiebeleid.

##### *- Interne controle (specifiek m.b.t. financiële schendingen)*

Jaarlijks controleert een interne auditor de werking van de interne controle maatregelen. Tijdens deze controle wordt gekeken of intern vastgestelde procedures en voorschriften nageleefd worden. Als uit de

interne controle blijkt dat er dingen mogelijk niet goed zijn gegaan kan er verder onderzoek gedaan worden. De auditor rapporteert aan de directeur.

- *Interne audits*

Periodiek vinden er interne audits en reviews plaats. De resultaten hiervan worden besproken met de directeur en eventuele corrigerende maatregelen worden afgesproken en getoetst.

- *Bestuur*

Bij ernstige overtredingen wordt het bestuur geïnformeerd en zo nodig geconsulteerd door de directeur.

*HRM-beleid*

Medewerkers vormen een belangrijk deel van de betrokkenen bij SeeYou. Het is dus erg belangrijk dat juist zij integer handelen. Het HRM-beleid vormt daarom een belangrijke schakel in het integriteitssysteem. In het HRM-beleid zijn de volgende check and balances opgenomen die er mede voor moeten zorgen dat het integriteitssysteem goed functioneert:

*Instroom*

- Nieuwe medewerkers ondertekenen de gedragscode van SeeYou, deze omvat ook de gedragscode Child protection.
- Door iedere nieuwe medewerker en bestuurslid wordt een Verklaring omtrent Gedrag (VOG) afgegeven. Aan vrijwilligers die direct in aanraking komen met de doelgroep en achterban wordt dit ook gevraagd.
- In elke arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de medewerker zonder toestemming geen, relevante (betaalde of onbetaalde), nevenfunctie zal vervullen. Daarnaast verplichten medewerkers zich bij ondertekening ook tot het opvolgen/nakomen van verplichtingen die voortvloeien uit (toekomstige) richtlijnen en het vertrouwelijk omgaan met informatie die zij vanuit het werk bij SeeYou tot hun beschikking krijgen.

13

*Doorstroom*

- De medewerkers van SeeYou streven er met z'n allen naar om op een gezellige, collegiale en vriendelijke manier met elkaar om te gaan en een positieve bijdrage te leveren aan de teamgeest. In het huishoudelijk reglement is beschreven hoe van medewerkers verwacht wordt dat zij met elkaar omgaan. Hierin zijn de principes van integriteit een belangrijk uitgangspunt.
- Tijdens personeelsbijeenkomsten is er ruimte om te bespreken hoe er integer omgegaan kan worden met ethische dilemma's die in het werk door medewerkers ervaren worden.

*Uitstroom*

- Wanneer een medewerker uit dienst gaat bij SeeYou levert deze medewerker de spullen in die hij of zij in bruikleen heeft gehad van de organisatie.
- Van de vertrekkende medewerker wordt verwacht dat vertrouwelijke informatie die gedurende het dienstverband is verkregen geheim gehouden wordt.
- Bestanden met gegevens van SeeYou op privé-devices worden door de vertrekkende medewerker verwijderd.

*Externe check and balances*

Naast genoemde interne checks and balances wordt er ook gebruik gemaakt van externe checks and balances. Externe checks and balances bestaan uit verschillende kwaliteitssystemen waaraan interne processen en werkwijzen periodiek kunnen worden getoetst. SeeYou toetst zich aan volgende kwaliteitssystemen:

- *Erkenningsregeling Goede Doelen (CBF-keurmerk)*  
SeeYou bezit het CBF-keurmerk op basis van de Erkenningsregeling Goede Doelen. Dit keurmerk stelt eisen aan bestuur, beleid, fondsenwerving, voorlichting en communicatie, besteding van middelen en verslaggeving. De uitgangspunten daarvan worden toegepast, inclusief scheiding van toezicht en uitvoering. In 2018 zijn de normen met betrekking tot integriteit in de Erkenningsregeling aangescherpt, wat heeft geleid tot versterking van het integriteitssysteem binnen de sector.
- *ISO 9001*  
Deze norm en daarbij behorende certificering richt zich op een kritische beheersing, aanpassing en optimalisering van de processen. SeeYou is vanaf 2003 gecertificeerd voor ISO 9001. Dit betekent dat er een gedocumenteerd kwaliteitsmanagementsysteem is, bestaande uit een formeel vastgelegd kwaliteitsbeleid en waarin de vastgelegde procedures, processen en verantwoordelijkheden zijn omschreven.
- *Partos 9001*  
Het betreft de sectorspecifieke toepassing van ISO 9001. De hierbij behorende gedragscode van Partos geeft de normen en waarden weer die door SeeYou, als lid van Partos, worden onderschreven als basis voor haar handelen, onder andere op het gebied van integriteit. SeeYou is gecertificeerd voor Partos-9001. Toezicht vindt plaats door geaccrediteerde certificerende instellingen. In 2018 is de Partos-norm op punten rond integriteit aangescherpt. Certificering voor Partos 9001 geeft vrijstelling voor de organisatietoets (ORIA) van het Ministerie van Buitenlandse

SeeYou werkt samen met lokale partnerorganisaties. SeeYou staat via deze partnerorganisaties in verbinding met de doelgroep. SeeYou heeft dus geen directe relatie met de doelgroep; deze ligt bij de partnerorganisatie. Omdat de partnerorganisatie direct in contact staat met de doelgroep heeft zij zelf een directe actieve verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit, waarbij SeeYou een actieve indirecte verantwoordelijkheid heeft. Dit houdt in dat SeeYou niet beslist over het beleid van de partnerorganisatie maar daar wel op een indirecte manier invloed op heeft, bijvoorbeeld door allocatie van fondsen en door het doen van assessments op partner organisaties. Om te voorkomen dat partner organisaties niet integer handelen maakt SeeYou ook gebruik van de nodige checks and balances. Partners waarmee wordt samengewerkt ondergaan de volgende toetsing:

**Jasper graag checken of dit haalbaar is/aansluit bij partnerbeleid zoals we dat nu uitzetten:**

- *Due diligence onderzoek*  
Wanneer SeeYou gaat samenwerken met een partner wordt er een zogenaamd 'Due diligence onderzoek' uitgevoerd. Hierbij wordt onderzocht of de partner voldoet aan eisen die de samenwerking aan de partner stelt. Dit onderzoek levert een advies op of de samenwerking kan worden aangegaan of niet. Het Due diligence onderzoek geldt voor zowel Noordelijke als Zuidelijke partners.
- *Organizational assessment*  
Als een strategisch partnerschap aan wordt gegaan met een nieuwe partner, wordt een Organizational assessment uitgevoerd bij deze partner.
- *Self-assessment partnerorganisaties*  
Strategische partnerorganisaties van SeeYou zijn verplicht om elk jaar of elke twee jaar een self-assessment uit te voeren en SeeYou te informeren over de uitkomsten daarvan en eventuele vervolgacties. Tijdelijke partners kunnen ook gevraagd worden een self-assessment uit te voeren.
- *Audits door externe accountants*  
Deze audits worden door SeeYou georganiseerd als er signalen zijn dat er iets schort aan de financiële (management) capaciteit van partnerorganisaties. De audit wordt uitgevoerd door een

onafhankelijke en deskundige consultant en betreft alle belangrijke gebieden van financieel management: planning en budgettering, elementaire boekhoudsystemen, financiële rapportage, interne controles, subsidiebeheer en financieel personeel.

#### Risicomanagement

SeeYou voert een jaarlijkse risico-analyse uit, voorafgaand aan de jaarplanning. Daarin worden de risico's m.b.t. integriteit meegenomen.

**Jan aanvulling**

## Het meldsysteem

### Handhaving

SeeYou spant zich maximaal in om te voorkomen dat er niet integer gehandeld wordt. Desondanks kan een ongewenste situatie waarin de integriteit in het geding is mogelijk toch plaats vinden. In dat geval moet het systeem de mogelijkheid bieden om hier op een vertrouwelijke manier melding van te maken. Ook is het van belang dat betrokkenen de ruimte om ervaren het te melden en dat men er van op aan kan dat de melding op een zo zorgvuldig en adequaat mogelijk manier wordt afgehandeld. Er moet handhavend worden opgetreden zodat voor iedereen duidelijk is dat een schending van de integriteit niet geaccepteerd wordt. Dit hoort bij recht doen.

### Gedragscode als norm

In de gedragscode staat beschreven hoe men zich geacht wordt te gedragen en welk gedrag niet acceptabel is. De gedragscode is dan ook maatgevend. Het tonen van gedrag dat in de gedragscode als niet acceptabel wordt omschreven geldt als een integriteitsschending. Er kunnen 3 verschillende hoofdcategorieën schendingen van de gedragscode onderscheiden worden: machtsmisbruik, financiële schendingen en interpersoonlijke schendingen. Ook als niet helemaal duidelijk is onder welke categorie een bepaalde schending of vermoeden van schending moet vallen kan er melding van gemaakt worden.

### Meldsysteem

SeeYou heeft een meldsysteem ingericht waarmee een melder diverse opties heeft om een melding te kunnen doen. Van welke optie gebruik gemaakt wordt hangt af van de ernst en de aard van de melding en de relatie die de betrokkene met SeeYou heeft. Uit informatie die SeeYou verstrekt over het meldsysteem moet voor de melder duidelijk zijn welke meldoptie (kanaal) het beste gekozen kan worden. De melder kan de vertrouwenspersoon benaderen voordat hij of zij daadwerkelijk een melding maakt in het meldsysteem.

16

---

### Wie kunnen er melden?

Alle betrokkenen bij SeeYou moeten een melding kunnen doen als er mogelijk iets mis is met betrekking tot de integriteit van SeeYou of haar representanten. Naast medewerkers kan dit bijvoorbeeld gaan om vrijwilligers, stagiairs, auditors, (medewerkers van) partnerorganisaties, consortium partners, programma-participanten (doelgroep) en donoren (particulieren, bedrijven of institutionele donoren).

### Vertrouwenspersoon

SeeYou heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld die benaderd kan worden ingeval van klachten of vragen over ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon kan beoordelen of er daadwerkelijk spraken is van een schending (of van bijvoorbeeld een arbeidsconflict) en kan de melder wijzen op mogelijkheden om de melding in het meldsysteem te brengen.

### Verschillende kanalen

Een (vermoeden van een) schending kan op verschillende manieren bij drie verschillende meldpunten gemeld worden.

#### a) Interne klachten

- Medewerkers kunnen schendingen direct melden bij de directeur. Dit kan mondeling of schriftelijk, met uitdrukkelijke vermelding dat het een melding van overtreding integriteit betreft;
- Indien de melding de directeur zelf betreft, of deze de melding niet opvolgt, kunnen medewerkers de integriteits-contactpersoon in het bestuur benaderen.



- Vanwege de omvang van de organisatie heeft SeeYou geen interne vertrouwenspersoon. SeeYou heeft een externe vertrouwenspersoon, waar medewerkers advies kunnen inwinnen wat betreft integriteitskwesties.

#### b) klachten extern

Derden kunnen als volgt klachten melden bij SeeYou:

- Allereerste kan een melding rechtstreeks bij het management (directeur) gedaan worden.
- Daarnaast is het mogelijk een melding in te dienen bij de integriteitsmedewerker (via [klachten@seeyoufoundation.nl](mailto:klachten@seeyoufoundation.nl) of [complaints@seeyoufoundation.nl](mailto:complaints@seeyoufoundation.nl))
- Ook bestaat de mogelijkheid om een melding te doen buiten de organisatie, bij een klokkenluidersmeldpunt. SeeYou heeft zich bij het meldpunt van Prisma aangesloten. Het doen van een melding bij een klokkenluidersmeldpunt mag alleen als de situatie daar expliciet om vraagt of wanneer de melder na een interne melding van mening is dat de melding onvoldoende is opgelost en een externe melding gerechtvaardigd is.

In een tabel (zie bijlage 2) zijn de verschillende meldregelingen opgenomen, waarbij ook is aangegeven waarop de regeling is gebaseerd, voor wie en waarvoor de meldregeling is bedoeld.

#### **Vooronderzoek bij melding**

Wanneer een melding in het meldsysteem binnenkomt wordt eerst beoordeeld of de melding inderdaad een integriteitsschending betreft, of dat verder onderzoek of andere opvolging nodig is. Bij deze beoordeling wordt meegewogen wat de beschuldiging is en wat er als bewijs voor de beschuldiging wordt aangevoerd.

De directeur maakt in deze fase de afweging of het bestuur direct geïnformeerd en/of betrokken moet worden.

17

---

#### **Onderzoek**

Als na beoordeling van de melding blijkt dat verder onderzoek nodig is legt de integriteitsmedewerker dit voor aan de directeur met een advies of dit intern of extern uitgezocht moet worden. In dit advies moet staan hoe er met de betrokkenen moet worden omgegaan.

De ernst en de omvang van de schending zijn mede bepalend in de keuze voor een intern of extern onderzoek en het advies hoe er moet worden omgegaan met de betrokken persoon of personen. Bij het onderzoek wordt altijd geluisterd naar wat de beschuldigde hierop heeft te zeggen.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt uiteindelijk bepaald of de beschuldiging terecht is en hetgeen gemeld is als integriteitsschending kan worden aangemerkt. Als geconcludeerd wordt dat er sprake is van een schending wordt een sanctie geformuleerd. In voorkomende gevallen kan voor het onderzoek gebruik worden gemaakt van de kennis en de contracten die binnen de sector aanwezig zijn en het eigen netwerk. Daarbij bestaat ook de mogelijkheid van een second opinion door een derde partij.

#### **Sancties**

Bij schending van de gedragscode, huisregels en andere richtlijnen en procedures, zal SeeYou passende disciplinaire maatregelen nemen. Alleen de directeur is hiertoe bevoegd. Deze kan zich voorafgaand aan een besluit (extern) juridisch laten adviseren. Mogelijke maatregelen zijn als volgt:

- Aangifte (in geval van criminele handelingen);
- Officiële waarschuwing of berisping;
- Schorsing (tijdelijk op non-actiefstelling);
- Ontslag;

- Beëindiging samenwerkingsrelatie (in iedere vorm).

## Bewustwording en blijven leren

Het integriteitsbeleid en het daaraan verbonden systeem vormt een goede basis om integriteitsschendingen te voorkomen en om te anticiperen als er desondanks een schending zich voordoet. Dit gezegd hebbende blijft het nodig om niet alleen op de werkzaamheid van het beleid en het systeem te vertrouwen. Om scherp te blijven op het thema integriteit moeten we blijven werken aan bewustwording en steeds leren van situaties die zich voordoen. Op deze manier blijft, en wordt integer handelen steeds meer, onderdeel van wie we zijn.

### *Interne organisatie*

SeeYou geeft intern op de volgende manier invulling aan bewustwording en het leren:

- SeeYou organiseert minimaal 2 keer per jaar een moment waarin aandacht wordt besteed met het team aan een onderdeel uit het integriteitsbeleid.
- SeeYou stimuleert medewerkers om deel te nemen aan externe bijeenkomsten over dit thema.
- SeeYou agendeert dit jaarlijks op de bestuursvergadering.

### *Partners*

- Jaarlijks onderdeel van gesprek met strategische partners tijdens werkbezoek;
- Tweejaarlijks onderwerp van gesprek op basis van self-assesment partners.

## Rollen en verantwoordelijkheden

Voor het goed functioneren van het integriteitssysteem is het nodig dat duidelijk is wie welke rol heeft en dat de daarbij behorende verantwoordelijkheden duidelijk zijn:

## Rollen en verantwoordelijkheden

Voor het goed functioneren van het integriteitssysteem is het nodig dat duidelijk is wie welke rol heeft en dat de daarbij behorende verantwoordelijkheden duidelijk zijn:

<b>Rollen</b>	<b>Verantwoordelijkheid</b>
- <i>Bestuur</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Heeft een toezichhoudende rol bij het uitvoeren van het totale beleid, incl. het integriteitsbeleid.</li><li>- Is verantwoordelijk voor het integer handelen van de directeur en handelt adequaat bij een integriteitsschending door de directeur.</li></ul>
- <i>Directeur</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eindverantwoordelijk voor invoeren, borgen en naleven van het integriteitsbeleid.</li><li>- Gevolgen van niet-integer handelen van betrokkenen zoveel mogelijk beperken.</li><li>- Zorgdragen voor de benodigde kanalen om niet-integer handelen te kunnen melden.</li><li>- Nemen van (disciplinaire) maatregelen bij niet-integer handelen door betrokkenen.</li></ul>
- <i>Integriteitsmedewerker</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Communiceert over de toegang tot meldpunten voor niet-integer handelen.</li><li>- Rapporteert over de meldingen richting de directeur.</li></ul>
- <i>Externe Vertrouwenspersoon</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Opvangen, steunen en adviseren van melder bij ongewenst gedrag.</li><li>- Nagaan en informeren over mogelijke oplossingen, doorverwijzen naar deskundigen en begeleiden van melder als deze een melding wil doen volgens interne klachtenprocedure.</li></ul>
- <i>Extern klokkenluiders-orgaan</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Registreren van meldingen, afhandeling van meldingen van klokkenluiders</li></ul>
- <i>Kwaliteitsmedewerker</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Controleert en rapporteert of in het werk en samenwerkingen die worden aangegaan wordt voldaan aan eisen die door certificerende partijen worden gesteld, of gestelde eisen worden meegenomen in de procedures, of de juiste vorm van handhaving/evaluatie plaats vindt en borging van benodigde beleid, processen en procedures.</li></ul>
- <i>Financiële controller</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verantwoordelijk voor kwaliteitsborging en het voldoen aan de donoreisen door Zuidelijke partners.</li><li>- Verantwoordelijk voor de interne controle binnen SeeYou</li><li>- Informeert betrokkenen over het integriteitsbeleid en de daarbij behorende procedures en richtlijnen.</li><li>- Draagt zorg voor implementatie, uitvoering en handhaving van het integriteitsbeleid en bijbehorende richtlijnen en procedures.</li></ul>
- <i>Alle betrokkenen bij SeeYou</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Naleven van gedragscode en in onvoorziene situaties handelen in lijn met gedragscode en kernwaarden van SeeYou.</li><li>- Melden (van vermoedens) van grensoverschrijdend gedrag binnen de keten van het werk waarbinnen SeeYou actief is.</li></ul>

## Verantwoording en communicatie

Er wordt van SeeYou verwacht dat zij beschikt over een deugdelijk integriteitsstelsel wat goed onderhouden wordt. Het is van belang dat SeeYou hierover goed communiceert zodat duidelijk is dat SeeYou haar verantwoordelijkheid hieromtrent serieus neemt en actie onderneemt waar dat nodig is. Dit houdt ook in dat er op verschillende niveaus gecommuniceerd wordt en verantwoording afgelegd wordt met betrekking tot het thema integriteit:

- *Intern en extern*  
Op de Nederlandse en Engels website besteedt SeeYou aandacht aan haar integriteitsbeleid, zowel aan haar visie op integriteit als ook aan de wijze waarop betrokkenen melding kunnen maken van een integriteitsschending.
- *Communicatie op het moment van een melding*  
Afhankelijk van de aard en ernst van de melding is heldere en duidelijke communicatie, zowel intern als extern, noodzakelijk. Bij grensoverschrijdend gedrag zal extern verantwoording worden afgelegd als SeeYou als organisatie invloed heeft gehad via medewerkers of vrijwilligers of door het ter beschikking stellen van financiële middelen. Ook wordt er extern verantwoording afgelegd als de publieke opinie SeeYou verantwoordelijk houdt voor het grensoverschrijdende gedrag. De focus ligt daarbij op het uitleggen van hoe er op het moment van de melding is gehandeld en hoe een dergelijke schending in de toekomst wordt voorkomen.
- *Meldingsplicht CBF*  
Bij (vermoedelijk) ernstige misstanden geldt voor SeeYou vanaf 1 maart 2019 een expliciete meldingsplicht bij het CBF. In voorkomende gevallen zal het CBF, als toezichthouder, het integriteitsstelsel van de organisatie toetsen of er adequaat is opgetreden en of er transparante verantwoording plaatsvindt. Indien nodig worden er afspraken over verbetering gemaakt.
- *Jaarverslag*  
In het jaarverslag wordt op een open en transparante wijze aandacht besteedt aan de integriteit van de organisatie waarbij wordt ingegaan op de opbouw van het integriteitsstelsel van de organisatie (regelingen, preventie, meldingen en handhaving), de rollen en verantwoordelijkheden, het aantal en de aard van de integriteitsmeldingen én de afhandeling daarvan en tenslotte een reflectie op het gevoerde integriteitsbeleid en de geleerde lessen.

## Bijlage 1 - Overzicht meldpunten

Overzicht meldpunten voor het melden van (een vermoeden van) een integriteitsschending			
Meldpunt	Doel meldpunt	Dit meldpunt is bedoeld voor:	De regeling is te vinden in het:
Vertrouwenspersoon	Personen die op het werk geconfronteerd worden met een vorm van ongewenst gedrag als agressie of geweld, pesten en discriminatie, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteiten, etc. kunnen hierover een melding indienen bij een vertrouwenspersoon om advies te vragen..	Medewerkers SeeYou,	Huishoudelijk reglement (onderdeel van het Kwaliteitshandboek)
Interne klachtenregeling	Via dit meldpunt kunnen medewerkers een klacht indienen bij de directeur met de mogelijkheid tot escalatie naar het bestuur als de medewerker van mening is dat de klacht onvoldoende is opgelost. Het gaat om klachten over o.a. integriteit en corruptie, de identiteit van de organisatie, over onduidelijke of oneerlijke besluitvorming of besluitvorming tegen vastgesteld beleid in, over werkwijzen die tegen het vastgestelde beleid ingaan.	Medewerkers SeeYou	Kwaliteitshandboek, klachtenregeling. Meldpunt directeur: <a href="mailto:d.nieuwenhuis@seeyoufoundation.nl">d.nieuwenhuis@seeyoufoundation.nl</a> Meldpunt bestuur: <a href="mailto:sander.van.bellen@asr.nl">sander.van.bellen@asr.nl</a>
Klokkenluidersregeling	Betrokkenen kunnen hier (vermoedens) van werkgerelateerde misstanden melden als andere procedures niet of onvoldoende tot een oplossing leiden. Het gaat om vermoedens van misstanden die grote maatschappelijke gevolgen hebben en die onder verantwoordelijkheid van SeeYou plaatsvinden.	Alle betrokkenen die in het kader van hun werk voor SeeYou in aanraking komen met (vermoedens) van misstanden.	Kwaliteitshandboek; Prisma-klachtenregeling
Procedure voor klachten	Dit betreft een procedure waarin is beschreven op welke SeeYou omgaat met klachten van externen.	Extern betrokkenen SeeYou	Kwaliteitshandboek, klachtenregeling; Klachtenregeling Prisma
Algemeen meldpunt integriteitsschendingen	Bij dit meldpunt kunnen alle bij SeeYou betrokken partijen melding maken van een (vermoeden van) integriteitsschending als zij daarvoor niet één van de andere kanalen kunnen gebruiken, bijvoorbeeld omdat zij geen medewerker zijn.	Alle bij SeeYou betrokkenen voor zover zij niet via andere kanalen een melding kunnen maken	Digitaal meldpunt: <a href="mailto:klachten@seeyoufoundation.nl">klachten@seeyoufoundation.nl</a> <a href="mailto:complaints@seeyoufoundation.nl">complaints@seeyoufoundation.nl</a>

## Bijlage 2 - Partos Gedragscode

SeeYou is gecertificeerd voor Partos-9001, de sectorspecifieke norm op basis van ISO 9001. De daarbij behorende gedragscode van Partos geeft de normen en waarden weer die die door SeeYou, als lid van Partos, worden onderschreven als basis voor haar handelen, ook op het gebied van integriteit. Onderstaande bepalingen (linkerkolom) gelden vanaf 1 januari 2019 met een overgangperiode van één jaar. In de rechterkolom wordt aangegeven in hoeverre op dit moment wordt voldaan aan de normen.

Bepalingen Partos-norm	De mate waarin wordt voldaan de Partos-norm
<i>7. Goed werkend integriteitssysteem</i>	
Aanwezigheid van gedragscode met daarin beschreven de expliciete normen en waarden van de organisatie. In de gedragscode wordt ingegaan op de aandachtsgebieden rond integriteit, wordt duidelijk gemaakt wat ontoelaatbaar gedrag is en maakt duidelijk hoe potentiële slachtoffers beschermd worden en goede zorg krijgen. De gedragscode is goed vindbaar op de website gepubliceerd.	De gedragscode, die de vereiste elementen bevat, is opgesteld en is gepubliceerd op de website van SeeYou.
Besteden aandacht via het integriteitssysteem aan de aandachtsgebieden <i>machtsmisbruik, financiële schendingen en interpersoonlijke schendingen</i> .	Aan de genoemde aandachtsgebieden wordt aandacht gegeven in de gedragscode, interne procedures/richtlijn en beleidsdocumenten.
Vertalen de gedragscode in richtlijnen voor integer handelen voor partijen en personen die namens de organisatie werken (o.a. leveranciers voor diensten, partnerorganisaties).	De gevraagde richtlijnen zijn aanwezig
Hebben een bestuurder die eindverantwoordelijk is voor integriteit en een lid van de raad van toezicht dat hier toezicht op houdt.	Er is een contactpersoon in het bestuur aangewezen. Bij meldingen van integriteitskwesties bij de directeur, wordt deze contactpersoon altijd geïnformeerd, en indien nodig betrokken.
Hebben één of meerdere medewerkers die beleidsvormend, adviserend en uitvoerend werk op het gebied van integriteit op zich nemen en daarvoor toegerust zijn.	De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de teamleider Bedrijfsvoering. Vanwege de omvang van de organisatie, wordt bij beleidsvorming en advies expertise (zo nodig) expertise van collega-organisatie ingevlogen (waarmee een afspraak hierover is gemaakt).
Hebben voor het melden van schendingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een meldpunt</li> <li>- Vertrouwenspersonen</li> <li>- Aansluiting bij een extern klokkenluider-orgaan</li> </ul>	Betrokkenen bij SeeYou kunnen schendingen op verschillende manieren melden, zie bijlage 2 van het integriteitsbeleid. Er is een externe vertrouwenspersoon, en SeeYou heeft zich aangesloten bij de Prisma-klokkenluidersregeling.
Hebben capaciteit en expertise beschikbaar of huren deze in om: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meldingen te onderzoeken</li> <li>- Te adviseren over proportionele sanctiemaatregelen, incl. juridische stappen</li> <li>- Te adviseren over proportionele hulp of schadeloosstelling aan slachtoffers en gedupeerden</li> <li>- Besluiten te nemen over maatregelen en deze uit te voeren</li> </ul>	Indien ernstige kwesties zich aandienen, kan SeeYou een beroep doen op expertise die aanwezig is bij Woord en Daad en de branche-organisatie Partos. Indien nodig kan SeeYou externe expertise inhuren.

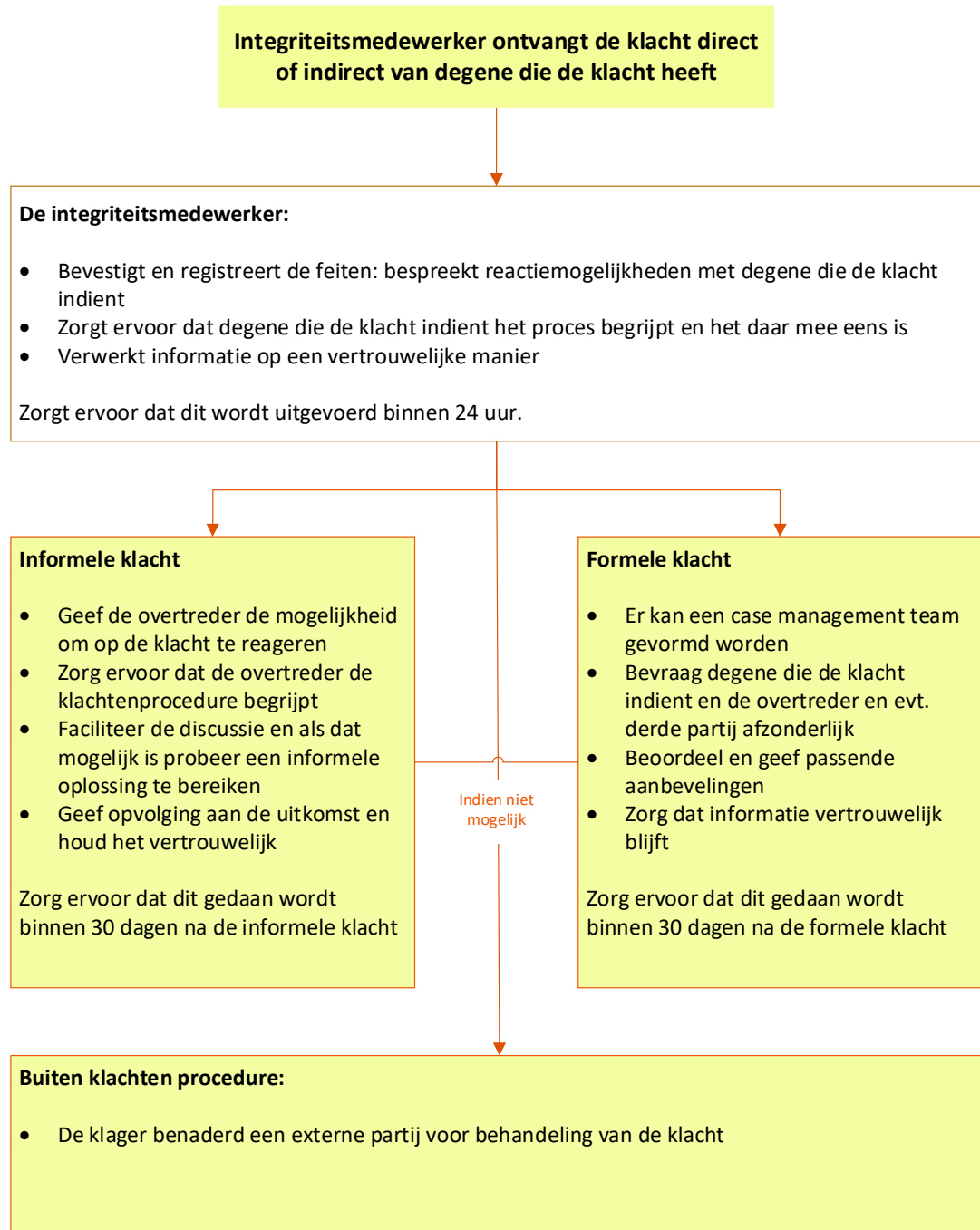
- Te adviseren over passende communicatie over eventuele schendingen	
- Zorgen dat de richtlijnen en meldingsprocedures bekend zijn bij de doelgroep, medewerkers, vrijwilligers en personen die bij (of namens) de organisatie werken.	Onderdeel van HR-procedures en organisatieplanning.
- Identificeren met passende regelmaat de integriteitsrisico's op alle relevante onderwerpen	Dit vindt plaats door middel van de risicomanagementtabel die jaarlijks wordt herzien.
- Richten een moreel leerproces in, dat wil zeggen: zorgen dat er regelmatig moreel beraad plaats vindt over lastige morele kwesties met en door de medewerkers	In het integriteitsbeleid is beschreven hoe SeeYou hier naar diverse betrokkenen vorm en invulling aan geeft.
- Besteden in het jaarverslag aandacht aan integriteit van de organisatie en dit onderdeel bevat in elk geval informatie over: <ul style="list-style-type: none"> <li>o De wijze waarop uitvoering wordt het bovenstaande in dit artikel.</li> <li>o Het aantal en de aard van meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan.</li> <li>o Een reflectie op het eigen integriteitsbeleid.</li> </ul>	Onderdeel van het vaste format van het jaarverslag van SeeYou.



## Bijlage 3 - Stroomschema klachtenprocedure



### Stroomschema klachtenprocedure



## Bijlage 4: SeeYou Code of conduct on child protection

### Code of conduct:

- **Try to never be alone with a child.** If it is necessary to be alone with a child try to make sure that others can hear/see what you are doing (this applies for home visits, taking children to your own house, but also for taking a child for medical or other care in a personal vehicle or taxi).
- Do not be involved in bathing or toilet activities except with pre-schoolers or children incapable of washing themselves- and only then if done in an open way with another worker within hearing distance.
- **When teaching children** or raising awareness amongst children about our work, make sure that it happens in an open environment where other adults are present or have access to the room.
- Do not engage in **inappropriate physical contact** with children, including overly affectionate touching, suggestive behaviour, rough physical play, or inappropriate tickling.
- Do not spend **excessive time** with any particular child/children or show obvious favouritism.
- Do not use **physical punishment** to discipline a child. Discuss any potential disciplinary issues to a colleague/manager.
- Do not engage children in **domestic work**. Following the ILO Minimum Age Convention (C138), which states that minimum age for any kind of work is never less than the age of completion of compulsory schooling and in any case not less than 15 years (with exception of 14 years in specific countries) (art.2). National laws may permit children of 13 to 15 years to be involved in light work, as long as it does not harm their health or development, and does not prejudice their attendance at school (art.7). In other words, children can engage in domestic and personal work for staff or anyone else as long as they still go to school and have time to finish their homework, have sufficient time to rest, leisure time et cetera.
- Follow all the **national policies and international policies** on child rights.

### Communication with children:

- Create a warm and **safe environment** for children, treating them with dignity and respect.
- Do not use harsh, harmful, threatening, or insulting language **when talking to a child**.
- Make sure that your language, in a setting where children are involved, is appropriate, understandable and inclusive of those children.

### What to do in case of child abuse?

- Report any suspected violence against a child immediately to [complaints@seeyoufoundation.nl](mailto:complaints@seeyoufoundation.nl). This email box will be accessible to the HR officer, who will follow up on the case and make a decision together with the relevant staff member(s) of SeeYou. Steps will be taken and followed up until a good solution is found for the child and the case is closed. All cases will be reported on in such a way that the child can't be identified through the report.

I, \_\_\_\_\_ have read these behavioural guidelines and I am committed will commit myself to these guidelines.

Signed:

Date:

Place:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Bijlage 5: Protocol gebruik beeldmateriaal doelgroep