

Integriteitsbeleid Missio Pauselijke Missiewerken

Inleiding

Integriteit gaat over wat eerlijk en rechtvaardig is en over wat we met elkaar behoorlijk en onbehoorlijk vinden. Integriteit gaat over recht doen aan de personen en organisaties met wie en voor wie we werken. Het heeft te maken met vertrouwen, veiligheid, openheid, samenwerking.

Een organisatie en haar medewerkers zijn en worden niet integer door het opstellen en accepteren van een gedragscode. Ook voordat er gedragscodes werden opgesteld waren er al waarden, normen en regels en hielden de medewerkers zich hier uit zichzelf al aan. Daar is een geschreven gedragscode niet voor nodig. De gedragscode is een richtingaanwijzer: bij twijfel wijst hij ons in de goede richting. En voor de buitenwereld maakt hij helder waar we voor staan. De gedragscode geeft handreikingen voor ons handelen in lastige situaties en ondersteunt ons bij het kiezen van de juiste basishouding naar alle belanghebbenden.

Doel van het integriteitsbeleid is de bescherming van persoonlijke, lichamelijke, mentale en financiële integriteit van iedereen die bij onze stichting betrokken is.

Kernwaarden van Missio Pauselijke Missiewerken

Missie:

Missio wil een brug zijn tussen parochies en bisdommen wereldwijd. Samen willen wij als gelijke partners werken aan een betere wereld, ons geloof met elkaar delen en in dialoog treden met andere godsdiensten en culturen.

Visie:

In de voetsporen van Jezus de ander tegemoet gaan en samen zoeken naar wegen om Gods rijk van gerechtigheid, vrede en welzijn te bespoedigen.

Vanuit deze visie en missie heeft Missio twee *doelstellingen* geformuleerd:

- Het bevorderen van een missionair bewustzijn onder de katholieke gelovigen in Nederland;
- Het financieel ondersteunen van armlastige parochies en bisdommen in de derde wereld.

In het bereiken van haar doelstellingen gaat Missio uit van de volgende kernwaarden voor haar handelen:

Respect: Missio respecteert de menselijke waardigheid en privacy, de eigen identiteit van personen en groepen.

Transparantie: alle belanghebbenden worden geïnformeerd over alle relevante gegevens van inhoudelijke en financiële aard die voor hen van belang zijn.

Betrouwbaarheid: alle belanghebbenden kunnen ervan uitgaan dat de verstrekte informatie waarheidsgetrouw is, dat Missio professioneel en efficiënt werkt aan het bereiken van haar doelstellingen en dat Missio zich juist en volledig verantwoordt.

Kwaliteit: Missio streeft naar deskundig, slagvaardig en kostenbewust handelen.

Gedragscode

Doel van de gedragscode is het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan: schendingen rond machtsmisbruik; financiële schendingen; interpersoonlijke schendingen.

Schendingen rond machtsmisbruik:

Omkoping en corruptie: het verlenen en verkrijgen van ongeoorloofde gunsten in ruil voor wederdiensten, geld of anderszins.

Belangenverstrengeling en nepotisme, oneigenlijk gebruik van informatie of lekken van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid.

Financiële schendingen:

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

Interpersoonlijke schendingen:

Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Intimidatie, agressie en geweld: pesten, psychisch of fysiek lastigvallen, bedreigingen, vernederingen of aanvallen van anderen.

Seksuele intimidatie: onwelkome en/of ongewenste toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, seksueel geweld, alle andere seksuele en intieme gedragingen zonder instemming.

De hierboven genoemde kernwaarden vertalen we in de volgende algemene gedragsrichtlijnen. Deze gedragscode geldt voor medewerkers en bestuursleden van Missio en richt zich op gedrag onderling alsmede op gedrag jegens donateurs, subsidieaanvragers en -ontvangers, samenwerkingspartners, collega-organisaties, leveranciers en anderen met wie Missio te maken heeft.

- We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen.
- We houden ons aan de algemene wet- en regelgeving.
- We behandelen elkaar met respect.
Dat betekent dat we goed naar elkaar luisteren, elkaar serieus nemen, onze mening kunnen geven, we mét elkaar en niet óver elkaar spreken, problemen snel bespreekbaar maken, elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven.
- We maken geen onderscheid op basis van ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd.
- We bejegenen niemand op een wijze die hem/haar in de waardigheid aantast.
- Handelingen die kunnen worden beschouwd als ongewenste omgangsvormen zijn niet toegestaan.
Bij de bepaling of een handeling ongewenst is, is de mening van het slachtoffer doorslaggevend. Wat voor de ene persoon gewenst is, kan door een andere persoon als ongewenst worden beschouwd. Van medewerkers wordt verwacht dat zij alert zijn op signalen (en de grenzen) van anderen en dat zij indien nodig hun eigen grenzen aangeven.
- Pesten, discriminatie, geweld, (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag zijn niet toegestaan.
- Wij respecteren de privacy van donateurs, medewerkers, bestuursleden en (zakelijke) partners en gaan zorgvuldig om met ons toevertrouwde gegevens.
- We houden rekening met het belang van de totale organisatie.
- We zorgen voor een werkbare en veilige omgeving voor iedereen die bij Missio betrokken is.
- We komen afspraken na.
- We staan iedereen fatsoenlijk te woord en communiceren in begrijpelijke taal.
- We zijn transparant.

Wanneer iemand ons vraagt uit te leggen waarom wij iets wel of niet doen, dan leggen wij dit uit, vanzelfsprekend met inachtneming van privacyregels en met gevoel voor de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie. Wij zijn bereid om anderen onze werkwijze te laten zien.

- We zorgen ervoor dat er geen belangenverstremming ontstaat.
- We respecteren bedrijfsmiddelen en de eigendommen van anderen.
- We bespreken of melden situaties die in strijd zijn met deze gedragscode. Doorgaans betekent dit dat de normoverschrijding in eerste instantie bij de betrokkene(n) zelf wordt aangekaart. Als dit niet tot de gewenste opheldering leidt of als de situatie zich daarvoor niet leent, dan gelden de meldingsprocedures zoals verderop in dit document beschreven.

Verantwoordelijkheid van Missio Pauselijke Missiewerken

Missio ziet het als haar taak om de genoemde normen en waarden te handhaven, schendingen te voorkomen en waar nodig maatregelen te nemen. Binnen de stichting is de directeur samen met het bestuur hiervoor verantwoordelijk. Medewerkers en bestuursleden worden op de hoogte gesteld van de gedragscodes en het beleid en worden geacht ernaar te handelen. Ook worden de gedragscodes en het beleid ter algemene kennisgeving op de website gepubliceerd.

Daarnaast helpen de volgende *procedures en reglementen* om de integriteit te borgen:

- SBF-code voor Goed Bestuur
- Regeling beloning directeuren voor goede doelen
- Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen
- Richtlijn 650 voor fondsenwervende organisaties van de Raad van de Jaarverslaggeving
- Aanbeveling Toepassing van Richtlijn 650 en Richtlijn C2 voor Kosten beheer en Administratie
- Handreiking verwerking en waardering van nalatenschappen belast met (vrucht)gebruik
- CBF Erkenningregeling Goede Doelen
- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- Algemene Bepalingen voor kerkelijke rechtspersonen en katholieke burgerlijke rechtspersonen in de R.-K. kerkprovincie in Nederland

Missio beschikt over een privacy statement en een klachtenregeling, beide zijn te vinden op de website.

Externe controle gebeurt door CBF en controlerende accountants.

Preventie

De gedragscode van Missio staat vermeld op de website. Een gedragscode en een integriteitsbeleid voorkomen geen integriteitsproblemen. Om grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk te voorkomen heeft Missio intern de volgende afspraken gemaakt:

- Medewerkers en bestuursleden dienen voorafgaand aan indiensttreding/benoeming een kopie van het paspoort of ander geldig legitimatiebewijs en een VOG te overleggen. Er wordt gekeken naar mogelijke belangenverstremmingen.
- Bij indiensttreding/benoeming worden zij op de hoogte gesteld van het integriteitsbeleid en erop gewezen dat zij zich aan de gedragscode dienen te houden.
- Tijdens het teamoverleg van de medewerkers en bestuursvergaderingen is er, indien nodig, gelegenheid om met elkaar te praten over het nemen van belangrijke en

lastige beslissingen waarbij verschillende belangen in het geding zijn (moreel beraad).

Handhaving

Voor een goedwerkend integriteitsbeleid is het handhaven van de gedragscode van belang.

Voor meldingen van donateurs, subsidieaanvragers en -ontvangers of andere externe belanghebbenden over het niet naleven van de gedragscode geldt de volgende procedure:

- meldpunt voor mogelijk grensoverschrijdend gedrag is de coördinator van het bureau, mevr. M. Baijens.
- de melding wordt vertrouwelijk behandeld.
- na de melding wordt deze zorgvuldig en objectief onderzocht.
- afhankelijk van de melding kunnen hiervoor een of meerdere onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers worden aangesteld; het onderzoek wordt nooit uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
- afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek wordt de melding afgehandeld.
- van de melding, de gevolgde procedure, het onderzoek, de uitkomst en de te nemen/genomen maatregelen wordt een vertrouwelijk dossier aangelegd.
- bij meldingen van mogelijk strafbare feiten wordt aangifte gedaan bij politie of Openbaar Ministerie.

Voor meldingen van medewerkers over het niet naleven van de gedragscode geldt de volgende procedure:

- de medewerker bespreekt de melding in principe eerst met de integriteitsfunctionaris/ vertrouwenspersoon, te weten de directeur (tenzij de melding over de directeur gaat).
- daarna besluit de medewerker of hij of zij een formele melding in wil dienen of niet.
- een formele melding wordt schriftelijk naar de directeur gestuurd (of als het over de directeur gaat naar de vicevoorzitter van het bestuur).
- de directeur (of vicevoorzitter bestuur) bevestigt de ontvangst van de melding en geeft informatie over de verdere procedure.
- de directeur (of vicevoorzitter van bestuur) stelt een onderzoek in naar de melding.
- afhankelijk van de melding kunnen hiervoor een of meerdere onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers worden aangesteld; het onderzoek wordt nooit uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
- afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek wordt de melding afgehandeld.
- van de melding, de gevolgde procedure, het onderzoek, de uitkomst en de te nemen/genomen maatregelen wordt een vertrouwelijk dossier aangelegd.
- bij meldingen van mogelijk strafbare feiten wordt aangifte gedaan bij politie of Openbaar Ministerie.

Verantwoording

Het integriteitsbeleid staat gepubliceerd op de website van Missio.

In het jaarverslag wordt verslag gedaan van eventuele meldingen van integriteitsschendingen: aantal, aard en ondernomen stappen. Ook wordt vermeld of en hoe het beleid eventueel is aangepast.