



Partos Gedragscode

April 2019

Inhoudsopgave

Introductie	3
I Duurzame maatschappijontwikkeling.....	3
II Professionele organisatie	5
III Communicatie en fondsenwerving.....	8

Partos Gedragscode

Versie 2018, vastgesteld op de ALV 15 november 2018

Branchevereniging voor ontwikkelingssamenwerking Partos

Inleiding

De leden van Partos zijn professionele organisaties actief in ontwikkelingsamenwerking. Hun activiteiten spelen zich zowel hier als in andere landen of op mondiaal niveau af, met als overkoepelend doel: impactvolle ontwikkelingsamenwerking voor een inclusieve, vreedzame, rechtvaardige en duurzame samenleving voor iedereen.

Om de door de lidorganisaties zelf geformuleerde doelen optimaal na te streven, willen zij hun organisaties (in)richten naar gezamenlijk benoemde waarden. Voor alles wat in deze Code staat beschreven geldt dat het is geformuleerd vanuit het belang van impactvolle ontwikkelingsamenwerking. Daarnaast is ook het maatschappelijk vertrouwen in de wijze waarop de bij Partos aangesloten organisaties zijn ingericht en hun activiteiten uitvoeren, zowel voor de branche als geheel als voor de individuele leden van groot belang. Een gedragscode die de waarden weergeeft volgens welke de lidorganisaties van Partos willen handelen, is daarbij een essentieel instrument.

Om stapeling zoveel mogelijk te voorkomen wordt in deze gedragscode daar waar relevant expliciet verwezen naar (specifieke onderdelen van) andere, reeds geldende codes, regelingen of normen. Denk hierbij aan normen als de Erkenningsregeling Goede Doelen of de SBF Code voor Goed Bestuur (SBF= Samenwerkende Brancheverenigingen Filantropie), en aan de Istanbul Principles en de uitwerking daarvan in het International Framework for CSO Development Effectiveness.

De huidige Gedragscode van Partos dateert uit 2012, toen hij door de Algemene Leden Vergadering van Partos werd vastgesteld als bindend voor alle bestaande en nieuwe leden van de Vereniging. In november 2018 besloot de ALV over een aantal belangrijke aanpassingen, veelal op het gebied van integriteit. Deze nieuwe bepalingen gaan gelden per 1 januari 2019 met een overgangperiode van een jaar.

De Gedragscode omvat die waarden volgens welke de lidorganisaties van Partos willen handelen. Het leidende principe daarbij is 'pas toe of leg uit'. Via de nalevingsprocedure ziet de Vereniging er op toe dat leden zich op deze waarden laten aanspreken, en serieus aan de slag gaan met binnenkomende klachten. Een aantal bepalingen in de Partos Gedragscode betreffen verplichte lidmaatschapscriteria van Partos. Voor deze criteria geldt dat op basis van het bestaande Huishoudelijk Reglement het Bestuur van Partos bevoegd is tot het opleggen van een sanctie wanneer een lidorganisatie niet aan één van deze criteria voldoet (zie verder de Nalevingsprocedure).

De Gedragscode geldt uiteraard ook voor het Partos Verenigingsbureau.

Leeswijzer

De bepalingen in de Partos Gedragscode geven die normen en gedeelde waarden weer die door Partos leden worden onderschreven als basis voor het handelen van de lidorganisaties. Daarnaast is er een aantal eindnoten opgenomen. Deze geven een nadere invulling waarnaar de leden zich bij voorkeur zouden kunnen richten bij de naleving van de betreffende bepaling van deze gedragscode. Deze gedragscode pretendeert niet een volledige weergave te zijn van alle aspecten van de onderwerpen zoals die worden behandeld.

I Duurzame maatschappijontwikkeling

1. Duurzame positieve verandering

De leden van Partos:

- a. Werken vanuit beleid dat gericht is op de duurzame werking van hun inzet;
- b. Werken vanuit dit beleid gericht aan samenwerking om duurzame outcomes en impact te realiseren;
- c. Dienen voor alles, in al hun werkzaamheden, de lange-termijn doelen en behoeftes van de groepen mensen waar de interventies zich op richten. Deze werkzaamheden kunnen zich zowel afspelen in het gebied waar deze doelgroepen zich bevinden als bijvoorbeeld op mondiaal niveau¹;
- d. Inventariseren mogelijke negatieve impact voordat zij hun interventies en activiteiten uitvoeren en doen wat mogelijk is om deze negatieve impact te voorkomen;
- e. Houden zich aan de rechten van de mens zoals die zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en hebben mede in het kader daarvan bijzondere aandacht voor de kwetsbaren en kansarmen in de gebieden waar zij actief zijn;
- f. Hebben gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes als belangrijk uitgangspunt bij het maken en uitvoeren van beleid;

¹ De leden expliciteren hun benadering, zoals bijvoorbeeld de "Rights Based Approach". De VN-definitie daarvan luidt als volgt: "A human rights-based approach is a conceptual framework for the process of human development that is normatively based on international human rights standards and operationally directed to promoting and protecting human rights. Under a human rights-based approach, the plans, policies and processes of development are anchored in a system of rights and corresponding obligations established by international law."

² De leden hebben bij voorkeur capaciteitsontwikkeling (het ontwikkelen van het vermogen van mensen, organisaties en samenlevingen om hun eigen zaken succesvol te

- g. Houden in hun activiteiten rekening met ecologische duurzaamheid.

2. Local ownership²

De leden van Partos:

- a. Zorgen daar waar mogelijk dat hun partners mede-eigenaar zijn van programma's en projecten en dat hun doelen en behoeftes van hen en hun doelgroepen leidinggevend zijn bij beleidsvorming en vormgeving van deze programma's en projecten;
- b. Maken waar mogelijk gebruik van aanwezige lokale structuren en kennis en versterken daarmee het maatschappelijke middenveld in de landen waar zij actief zijn.

3. Partnerschappen

De leden van Partos streven ernaar dat:

- a. Partnerrelaties³ zijn gebaseerd op gedeelde waarden zoals gelijkwaardigheid, complementariteit, wederzijds respect, vertrouwen, autonomie van de organisatie en gezamenlijke lange termijn doelen, solidariteit en mondiaal burgerschap⁴;
- b. Zowel individueel als gezamenlijk de samenwerkingsrelatie met andere actoren in ontwikkelingssamenwerking versterkt wordt.

behartigen) als integraal uitgangspunt in hun ontwikkelingsprogramma's verwerkt. Zij faciliteren endogene capaciteitsontwikkeling van hun partners, dat wil zeggen door hen te steunen bij hun organisatieontwikkeling met aandacht voor de lokale en landen-specifieke context, eigenaarschap en vraagsturing.

³ Partners zijn de personen en / of organisaties waarmee wordt samengewerkt om de onderling overeengekomen doelstellingen te bereiken.

⁴ Mondiaal burgerschap uit zich in gedrag dat recht doet aan de principes van wederzijdse afhankelijkheid in de wereld, de gelijkwaardigheid van mensen en de gedeelde verantwoordelijkheid voor het oplossen van mondiale vraagstukken.

II Professionele organisatie

1. Professionaliteit en Effectiviteit

De leden van Partos:

- a. Zetten hun beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in;
- b. Streven continu naar het verbeteren van de eigen capaciteiten om de missie te realiseren;
- c. Streven ernaar organisatie-overstijgend samen te werken waar dat de effectiviteit en/of efficiëntie vergroot;
- d. Werken aantoonbaar aan de kwaliteit⁵ van hun organisatie en processen en laten deze regelmatig extern toetsen.
- e. Monitoren en evalueren⁶ hun activiteiten en resultaten, waarbij zij zich mede baseren op de lokaal geformuleerde indicatoren voor proces en resultaat.
- f. Houden zich daar waar van toepassing aan de algemeen geldende normen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen⁷

2. Creëren en delen van kennis

De leden van Partos willen:

- a. Een lerende organisatie zijn; (Een lerende organisatie is een organisatie die het leren op alle niveaus (individueel en collectief) stimuleert, planmatig aanpakt en zichzelf als gevolg daarvan steeds verder ontwikkelt);
- b. Het leren van opgedane ervaringen en het pro-actief delen van kennis, met elkaar en met en tussen partnerorganisaties en verschillende stakeholders, zowel binnen als buiten de sector.

3. Financiële standaarden

De leden van Partos houden zich minimaal aan de volgende financiële standaarden:

- a. Zij beschikken over een controleverklaring van een externe accountant, niet zijnde een afkeurende

verklaring, conform de relevante richtlijnen voor de jaarverslaggeving;

- b. Ten behoeve van de omvang en het beheer van reserves en het beleggingsbeleid wordt de Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen gevolgd;
- c. Beloning van directeuren en bestuurders vindt plaats conform laatste versie van de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties van Goede Doelen Nederland. Voor alle bestuurders, directeuren en medewerkers geldt daarnaast De DG-norm van het Ministerie van Buitenlandse Zaken als maximum;
- d. Zij geven jaarlijks openheid over de financiële situatie via het openbaar maken van de financiële jaarrekening.

4. Transparantie en verantwoording

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

- a. Zij geven actief en begrijpelijk geformuleerd inzicht in doelen, beleid, besluitvorming, besteding van middelen, activiteiten, voortgang, resultaten, evaluatie, bedrijfsvoering en integriteitskwesaties in Nederland en in het werkveld;
- b. Verantwoording is mede gericht op mensen die de doelgroep van de activiteiten vormen;
- c. Zij zijn bereid tot overleg en dialoog met relevante maatschappelijke en politieke groeperingen over het eigen functioneren;

5. Goed werkgeverschap

De leden van Partos:

- a. Hanteren duidelijke richtlijnen m.b.t. de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle medewerkers en vrijwilligers werkzaam in Nederland en daarbuiten. Het lid maakt een zorgvuldige risico-analyse ten aanzien van veiligheid en integriteit, zowel voor eigen medewerkers en vrijwilligers als voor andere partijen waarvoor een verantwoordelijkheid bestaat en handelt hiernaar;
- b. Streven naar gelijke kansen voor personeel. Zij:
 - 1. handelen op basis van het principe van non-discriminatie;
 - 2. streven naar diversiteit in de samenstelling van hun personeelsbestand en bij de invulling van leidinggevende posities.
- c. Dragen er zorg voor dat hun medewerkers en vrijwilligers op de hoogte zijn van geldende plaatselijke wetgeving⁸ en culturele factoren die van invloed kunnen zijn op hun werk, en betrekken die kennis bij hun handelen.

6. Goed bestuur

De leden van Partos:

- a. Voeren een actief beleid op het gebied van het voorkomen en bestrijden van fraude en corruptie, zowel binnen de eigen organisatie als in de wijze van handelen van de organisatie naar buiten toe;
- b. Hebben een scheiding aangebracht tussen het besturen van en toezicht houden op de organisatie conform de SBF-code voor Goed Bestuur.
- c. In het geval dat zich een verstremgeling van belangen voordoet ten aanzien van een bestuurslid of toezichthouder, dient het desbetreffende lid dit te melden aan het bestuur of het toezichthoudende orgaan waarin hij of zij zitting heeft. Het

desbetreffende lid dient zich voorts van de beraadslaging en besluitvorming ter zake te onthouden.

7. Goed werkend integriteitssysteem⁹

De leden van Partos:

- a. Hebben een gedragscode met daarin een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie. De gedragscode gaat in op alle onder b. genoemde aandachtsgebieden ten aanzien van integriteit, maakt tevens duidelijk wat ontoelaatbaar gedrag is en geeft aan hoe potentiële slachtoffers beschermd worden en goede zorg krijgen. De gedragscode is goed vindbaar op de website gepubliceerd.
- b. Besteden via hun integriteitssysteem, waaronder de gedragscode, in ieder geval aandacht aan de volgende aandachtsgebieden:
 - *Machtsmisbruik*
 - 1. Corruptie;
 - 2. Belangenverstremgeling en nepotisme;
 - 3. Manipulatie van of misbruik/lekken van (de toegang tot) informatie;
 - *Financiële schendingen*
 - 4. Fraude;
 - 5. Oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen; diefstal;
 - 6. Belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie;
 - *Interpersoonlijke schendingen*
 - 7. Ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld;
 - 8. Agressie, discriminatie en pestgedrag.
- c. Vertalen de gedragscode in richtlijnen voor integer handelen voor partijen en personen die namens de organisatie werken (o.a. leveranciers van diensten en partnerorganisaties);
- d. Hebben een bestuurder of MT-lid dat eindverantwoordelijk is voor integriteit

- en een lid van het toezichthoudend orgaan dat toezicht houdt hierop;
- e. Hebben één of meerdere medewerkers die beleidsvormend, adviserend en uitvoerend werk op het gebied van integriteit op zich nemen en daarvoor toegerust zijn;
 - f. Hebben voor melden van schendingen:
 1. Een meldpunt waar schendingen op laagdrempelige wijze, veilig en vertrouwelijk kunnen worden gemeld door medewerkers, vrijwilligers en anderen voor en met wie de organisatie werkt.
 2. Daarnaast één of meer vertrouwenspersonen;
 3. Aansluiting bij een extern klokkenluider-orgaan.
 - g. Hebben capaciteit en expertise beschikbaar of huren deze in om:
 1. Meldingen te onderzoeken;
 2. Te adviseren over proportionele sanctiemaatregelen, inclusief eventuele juridische stappen;
 3. Te adviseren over proportionele hulp of schadeloosstelling aan slachtoffers of gedupeerden;
 4. Besluiten te nemen over maatregelen en deze uit te voeren;
 5. Te adviseren over passende communicatie over eventuele schendingen.
 - h. Zorgen ervoor dat de gedragscode, richtlijnen en meldingsprocedures bekend zijn bij de doelgroep, medewerkers, vrijwilligers en personen die namens de organisatie werken, en dat deze alert zijn op de toepassing hiervan;
 - i. Identificeren met passende regelmaat de integriteitsrisico's op alle relevante onderwerpen;
 - j. Richten een moreel leerproces in, dat wil zeggen dat er regelmatig moreel beraad plaats vindt over lastige morele kwesties met en door de medewerkers.
 - k. Besteden in het jaarverslag aandacht aan de integriteit van de organisatie en dit onderdeel bevat in elk geval informatie over:
 1. De wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het bovenstaande in dit artikel;
 2. Het aantal en de aard van meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan.
 3. Een reflectie op het eigen integriteitsbeleid;

⁵ De leden gebruiken bij voorkeur als leidraad Partos 9001. Dit is een OS-sectorespecifieke toepassing van ISO 9001 die rekening houdt met de bijzondere omstandigheden waaronder maatschappelijke organisaties opereren in ontwikkelingssamenwerking.

⁶ De frequentie en wijze van evaluatie passen bij voorkeur bij de aard en omvang van de activiteiten. Daar waar evaluaties ter verantwoording worden ingezet, zullen zij bij voorkeur door onafhankelijke professionals worden uitgevoerd.

⁷ Het lid houdt zich bij voorkeur aan de OESO-richtlijnen voor zover die van toepassing zijn. www.oesorichtlijnen.nl

⁸ De leden leven, indien mogelijk en gepast, alle relevante wetgeving voor werkgevers na in de landen waar ze werken (o.a. op het vlak van sociale wetgeving, gezondheid, pensioen en belasting).

⁹ De praktische toepassing van het integriteitssysteem kan aangepast worden aan de aard en omvang van de organisatie. Daarbij geldt het pas toe of leg uit principe. Zie voor meer informatie over de praktische toepassing de Handreiking Integriteitssysteem, opgesteld in opdracht van Partos en GDN.

III Communicatie en fondsenwerving

1 Onderlinge verstandhouding

De leden van Partos:

- a. Stellen zich collegiaal naar elkaar op;
- b. Zijn bij het benaderen van het publiek met het doel om fondsen te werven respectvol ten opzichte van elkaar;
- c. Zijn bereid tot overleg over gemeenschappelijke belangen;
- d. Spreken elkaar aan op het naleven van deze gedragscode;
- e. Zetten zich vanuit het belang van de effectiviteit van ontwikkelingssamenwerking actief in voor het sectorbelang en het imago van de sector, zowel bij het individueel als collectief handelen.

2 Verantwoorde fondsenwervingsmethoden

De leden van Partos:

- a. Verstrekken volledige, juiste en toegankelijke informatie over het doel van werving;
- b. Tonen respect voor gever en begunstigde bij de werving;
- c. Verantwoorden kosten voor activiteiten waarvan fondsenwerving het hoofddoel is op een transparante manier als kosten fondsenwerving;
- d. En/of hun kantoren in partnerlanden die voor fondsenwerving een beroep doen op lokale fondsen geven prioriteit aan de fondsenwerving van hun lokale partners wanneer die ook een beroep op deze lokale fondsen doen;

- e. Zijn, indien de organisatie structureel (2 jaar of langer) actief fondsen werft onder het Nederlandse publiek, verplicht in het bezit van een Erkenning volgens de Erkenningsregeling Goede Doelen. Onder actief verstaan we: door middel van externe communicatie gericht op het verwerven van fondsen. Fondsenwerving definiëren we hier als het doen van beroep op de steun van het publiek door werving van geld van individuele particulieren.¹⁰
- f. Maken hun beleid en daaruit voortvloeiende keuze voor beelden en berichten op basis van de onderstaande principes¹¹ :
 1. Respect voor de menselijke waardigheid van de betrokken personen;
 2. De gelijkwaardigheid van alle mensen;
 3. Acceptatie van de noodzaak om solidariteit en rechtvaardigheid te bevorderen.

3 Externe publicaties

De feiten, meningen en/of beelden die het Partos-lid weergeeft, berusten op eigen waarneming of op bronnen die bekend zijn bij het lid en betrouwbaar worden geacht. Hoor en wederhoor worden toegepast waar dit geboden is voor het verwerven van de feiten. Het lid past eveneens hoor en wederhoor toe om eenzijdigheid in de berichtgeving te voorkomen. In zwaarwegende gevallen, bijvoorbeeld die waar de veiligheid van betrokken personen of organisaties op het spel staat, kan hiervan worden afgeweken.

¹⁰ Ook de leden van Partos voor wie de Erkenning geen vereiste is op basis van deze bepaling, worden uitgenodigd zich aan te sluiten bij de Erkenningsregeling.

¹¹ Leden houden zich bij het implementeren van deze principes bij voorkeur aan de Code of Conduct on

Messages and Images zoals opgesteld door Concord, het Europese Platform voor NGO's actief in ontwikkelingssamenwerking.

<https://concordeurope.org/2012/09/27/code-of-conduct-on-images-and-messages/>