STICHTING DOEN
POSTCODE LOTERIJ | VRIENDEN LOTERIJ
Postbus 75621 1070 AP Amsterdam
Beethovenstraat 200 1077 JZ Amsterdam
T 020 57 37 333 E doen@doen.nl
www.doen.nl

Integriteitsbeleid

Directie/HR, 1 november 2026

Inleiding

In dit document zijn de normen vastgelegd die Stichting DOEN (hierna: DOEN) belangrijk vindt voor het integer handelen binnen DOEN en in relatie met alle andere betrokken partijen.
Het integriteitsbeleid bouwt voort op de principes die beschreven zijn in de gedragscode, klokkenluidersregeling en klachtenregeling en is bedoeld om integriteit in een breder kader te borgen. Daarom ook zijn de gedragscode, de klokkenluidersregeling en de klachtenregeling onderdeel van het integriteitsbeleid. Dit integriteitsbeleid is mede gebaseerd op de Handreiking integriteitssysteem, opgesteld door Goede Doelen Nederland, waarin onder meer de normen en bespreekpunten staan beschreven die in de Erkenningsregeling (CBF[1]) worden opgenomen.
Integriteit gaat over gewenst gedrag, niet over procedures of het vastleggen van incidenten. De functie moet zijn: een werkende, levende en lerende cultuur waar integriteit besproken kan en mag worden en integer handelen voorop staat.

DOEN doet er alles aan om misstanden en schendingen te voorkomen. Maar als vermoedens van misstanden en schendingen zich voordoen wil DOEN daar serieus mee omgaan en adequaat op reageren. Het integriteitsbeleid biedt iedereen die betrokken is bij DOEN de mogelijkheid om vermoedens van misstanden en schendingen te melden.

Het doel van het beleid is om misstanden en schendingen zoveel mogelijk te voorkomen, in een voorkomend geval zorgvuldig af te handelen, en om adequaat verantwoording af te leggen.
Het integriteitsbeleid geldt zowel voor situaties binnen DOEN als voor mogelijke misstanden en schendingen bij organisaties die door DOEN worden gesteund.

Definities

Onderstaande definities worden gehanteerd in het integriteitsbeleid:

- DOEN'er: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met DOEN dan wel de persoon die als stagiair of uitzendkracht werkzaamheden voor DOEN verricht.
- Melder: degene die een formele melding doet van een (vermoeden van) een schending.
- Leidinggevende: degene die direct leidinggeeft aan de melder.
- Vertrouwenspersoon: degene die door DOEN is aangewezen als vertrouwenspersoon.
- Begeleiders Moreel Beraad: degene die de werkwijze van Moreel Beraad actief houden binnen DOEN en de morele beslissingen borgen in de moresprudentie.
- Directie: degene die eindverantwoordelijk is voor integriteit in de organisatie. Why Most Significant Change Stories?

[1] Het CBF heeft per 1 maart 2019 een meldplicht ingevoerd voor erkende organisaties.

Preventie

Bevorderen integer gedrag

DOEN hecht veel waarde aan het integer handelen van de DOEN'ers en alle andere partijen die op enige wijze betrokken zijn bij DOEN. DOEN bevordert integer gedrag onder meer door onderstaande maatregelen:

- Het integriteitsbeleid is vindbaar op de SharePoint en websites van DOEN;
- Het integriteitsbeleid staat in het DOEN Handboek;
- E-learning Integriteit zit in het onboardingprogramma voor nieuwe DOEN'ers;
- Er is jaarlijks aandacht op een 'Leren en Verbinden-dag' over het integriteitsbeleid met alle DOEN'ers;
- Aanwezigheid van de Vertrouwenspersoon;
- Rapporteren over schendingen in het jaarverslag;
- Begeleiders Moreel Beraad begeleidt de DOEN'ers in het nemen van beslissingen waar een moreel dilemma speelt.

Partners

DOEN heeft in haar contracten met partners een clausule opgenomen die verwijst naar het belang van integriteit en de mogelijke contractuele consequenties indien partners in gebreke blijven bij de afhandeling van meldingen.

Meldingen en afhandeling

Het integriteitsbeleid is bedoeld voor situaties waarin het onderling uitspreken van een probleem geen oplossing biedt of wanneer zich een situatie voordoet met grote financiële, persoonlijke en/of reputatierisico's.

Melders die handelen overeenkomstig dit beleid, kunnen hun melding doen zonder dat zij daarmee hun arbeidsrechtelijke positie binnen DOEN in gevaar brengen. Maatregelen tegen melders die een oprechte melding doen zijn een ernstige schending van het integriteitssysteem. Passende acties worden dan ondernomen om de arbeidsrechtelijke positie van de melder te beschermen. Degenen die verantwoordelijk zijn voor tegenmaatregelen kunnen worden gestraft.

Indien (vermoedelijk) sprake is van één of meer van genoemde schendingen, zijn personen die op enige wijze zijn betrokken bij DOEN (DOEN'ers en/of betrokken partijen) gerechtigd een melding te doen bij DOEN van een (vermoedelijke) schending.

Meldpunt voor (vermoedelijke) schendingen

Een meldpunt voor (vermoedelijke) schendingen moet laagdrempelig en vertrouwelijk zijn. Een melding van een (vermoedelijke) schending kan bij DOEN op verschillende manieren.

Belangrijk uitgangspunt is dat de melder te allen tijde betrokken wordt bij het vervolgproces na het eerste contact. De melder kan verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. De melder kan dit verzoek te allen tijde herroepen. De identiteit van de melder wordt vertrouwelijk behandeld, tenzij DOEN wettelijk verplicht is de naam van de melder bekend te maken. I In dat geval stelt de directie van DOEN de melder hiervan op de hoogte voordat de naam bekend wordt gemaakt.
De manieren waarop een melding kan worden gedaan:

Externen

- Meldingen door externen over DOEN-partners[2] kunnen worden gedaan via de medewerkers van Stichting DOEN, de directie of de algemene mailbox info@doen.nl
- Een externe kan een melding over de directie van DOEN doen bij de voorzitter van de Raad van Toezicht. Dit kan via de directiesecretaris, Femke van Casteren. Die is bereikbaar via femke@doen.nl of via +31 6 5718 4811. Lukt het niet om Femke te bereiken? Stuur dan een e-mail met een terugbelverzoek. Dan word je zo snel mogelijk teruggebeld.
- Een externe kan een melding over een DOEN-medewerker doen bij de directie van Stichting DOEN. Dit kan via de directiesecretaris, Femke van Casteren. Die is bereikbaar via femke@doen.nl of via +31 6 5718 4811. Lukt het niet om Femke te bereiken? Stuur dan een e-mail met een terugbelverzoek. Dan word je zo snel mogelijk teruggebeld.

Belangrijk:
Vanzelfsprekend worden meldingen over de directie niet met de directie besproken, maar door de directiesecretaris opgepakt met de voorzitter van de Raad van Toezicht van Stichting DOEN.

Medewerkers

Vertrouwenspersoon

- De vertrouwenspersoon is gesprekspartner voor iemand die overweegt een melding te doen. De interne contactpersoon is Ward Wolter (ward.wolter@doen.nl). De externe vertrouwenspersoon is Sigrid Romijn (BLIS Law, +31 6 48962932, romijn@blislaw.nl).

Bij de directie

- Dit betreft zowel anonieme als niet-anonieme meldingen. Een melding over een DOEN'er moet de directie altijd doorgeven aan de afdeling HR. Dit kan via de directiesecretaris, Femke van Casteren. Die is bereikbaar via femke@doen.nl

Voorzitter van de Raad van Toezicht

- Een melding kan worden gedaan bij de voorzitter van de Raad van Toezicht (Jurenne Hooi) als de melding één of beide directieleden van DOEN betreft. Dit kan via de directiesecretaris, Femke van Casteren. Die is bereikbaar via femke@doen.nl

Klokkenluidersregeling

- De klokkenluidersregeling is er voor iedereen die een vermoeden heeft van een misstand. Lees hier de complete klokkenluidersregeling. DOEN Klokkenluidersregeling.pdf

Klokkenluiderspunt (Huis voor Klokkenluiders)

- Een melding kan worden gedaan bij een extern klokkenluiderspunt: het Huis voor Klokkenluiders. https://www.huisvoorklokkenluiders.nl

[2] Partners in de kunst&cultuur sector in Nederland kunnen bv gebruik maken van Mores.online, waar melders van seksueel ongewenst gedrag zich toe kunnen wenden met klachten en voor eventuele ondersteuning via onafhankelijke, professionele vertrouwenspersonen.

Afhandeling van een (vermoedelijke) schending

Interne melding:

Als een DOEN'er vermoedt dat er sprake is van een misstand bij DOEN of bij een andere organisatie waarmee diegene via het werk in aanraking is gekomen (bijvoorbeeld bij een van de door DOEN gesteunde organisaties), kan de betrokken DOEN'er dit melden. De procedure die daarvoor geldt is vastgelegd in de Klokkenluidersregeling, die als bijlage 2 bij het Handboek Arbeidsvoorwaarden is opgenomen.

De wijze waarop binnen DOEN melding wordt gemaakt van het niet nakomen van de gedragsregels gewenst gedrag is vastgelegd in de 'Klachtenregeling voor DOEN'ers' die hier te vinden is. 210928-Klachtenregeling-Stichting-DOEN_versie-10-juni-2021.pdf

Als een melding wordt ontvangen over een DOEN'er die de gedragsregels van gewenst gedrag niet naleeft, gaat de afdeling HR in overleg met de directie (of voorzitter Raad van Toezicht als het een melding over een directielid, of beide directieleden betreft), over het wel of niet overgaan tot formeel onderzoek door een externe partij. Hierbij vindt eerst een vooronderzoek plaats (achter de schermen) om te bepalen of de melding 'onderzoekwaardig' is. Vervolgens wordt in gezamenlijkheid (directie, afdeling HR en de externe partij) besloten of onderzoek wordt verricht.

Als de resultaten van het onderzoek aanleiding geven corrigerend te handelen conform melding misstand, dan neemt de directie hiervoor het uiteindelijke besluit. In dit geval is het belangrijk hiertoe juridisch advies in te winnen, met name gericht op het bepalen van proportionaliteit en consistentie conform de melding. DOEN heeft ook oog voor eventuele slachtoffers van ongewenst gedrag en zal hen waar nodig ondersteunen bij de verwerking.



Externe melding:

Indien een melding wordt ontvangen van (vermoedelijk) ongewenst gedrag bij één van de door DOEN gesteunde organisaties, neemt de directie van DOEN contact op met de directie dan wel de voorzitter van de Raad van Toezicht/Bestuur (indien de melding de directie zelf betreft) van de desbetreffende organisatie met het verzoek hier onderzoek naar te doen en de resultaten daarvan met DOEN te delen. Mocht de desbetreffende organisatie geen beleid hierop hebben, kan verwezen worden naar de wijze waarop DOEN met meldingen omgaat (zie hierboven). Ook zal DOEN wijzen op het belang van ondersteuning voor eventuele slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag. Indien een dergelijke melding niet op een goede manier wordt afgewikkeld, kan de directie van DOEN besluiten de relatie met de desbetreffende partner te herzien.

Bij een klacht van een externe over een directielid van DOEN, zal de directiesecretaris erop toezien dat deze vertrouwelijk door de Raad van Toezicht zal worden onderzocht en afgehandeld. Bij een klacht van een

externe over een medewerker van DOEN, zal de directiesecretaris erop toezien dat deze vertrouwelijk door de directie van DOEN zal worden onderzocht en afgehandeld.



Leerproces

Om niet-integer handelen te voorkomen is het van groot belang voortdurend aandacht te besteden aan het vraagstuk van integriteit. Om die reden zal minimaal een keer per jaar aandacht worden besteed aan integriteit op een Leren & Verbinden-dag, waarop alle medewerkers aanwezig zijn.
Er is een vertrouwenspersoon aangesteld en Moreel Beraad is in de organisatie omarmt.
Door regelmatig aandacht te besteden aan integriteit en ervaringen te delen, blijft integer handelen een aandachtspunt van de DOEN'ers.
Het belang dat DOEN hecht aan integriteit en de meldprocedure wordt besproken met nieuwe partners en onder bestaande partners als bekend geacht.

Verantwoording

In het jaarverslag worden met betrekking tot integriteit vermeld:

- Aantal meldingen/schendingen;
- Aard van de meldingen/schendingen;
- De afhandeling van meldingen/schendingen;
- Reflectie op het integriteitsbeleid.