

Position paper Oxfam Novib ten behoeve van het rondetafelgesprek inzake misstanden in de noodhulpsector in de Tweede Kamer der Staten-Generaal, 26 maart 2018

1. Over Oxfam Novib

Sinds de oprichting in 1956 zet Novib zich in voor structurele veranderingen die onrecht en armoede bestrijden. Door de jaren heen is Novib stevig verankerd in de Nederlandse samenleving met momenteel zo'n 300.000 supporters (incidentele en structurele donateurs). In 1995 richtte Novib samen met Oxfam uit Groot-Brittannië (OGB) en een aantal andere organisaties de Oxfam International confederatie op om als onafhankelijke organisaties op internationaal niveau krachten te bundelen. Campagnes als '*make poverty history*' en '*make trade fair*' waren belangrijke activiteiten. Novib verandert de naam in 2006 in Oxfam Novib en is daarmee lid van een wereldwijd Oxfam-netwerk dat in meer dan 90 landen met anderen samen werkt aan praktische en innovatieve manieren om onrecht en armoede aan te pakken. Zo vergroten we niet alleen onze effectiviteit en bereiken we meer impact, maar kunnen we ook efficiënter programma's en projecten samen met onze partners realiseren.

Het samenwerkingsverband is sinds 1995 steeds verbeterd en intensiever geworden, maar de onderdelen blijven zelfstandige organisaties met een eigen bestuur en toezichthouders die onder nationale regelgeving vallen. Oxfam Novib is als zelfstandige entiteit aangesloten bij Partos, Goede Doelen en CBF.

De Oxfam confederatie is een krachtig ontwikkelings- en campagne netwerk gericht op duurzame ontwikkeling. Wij streven naar positieve verandering door een sterke speler te zijn op het gebied van beleidsbeïnvloeding en werken daarin samen met lokale partners. Daarnaast kent Oxfam een lange traditie van het bijstaan van mensen voor, tijdens en na een ramp.

2. Humanitaire actor

Bij het verlenen van humanitaire hulp werken de verschillende Oxfam onderdelen al langer intensief samen. Oxfam Novib's bijdrage aan confederatie-brede noodhulp is deels gericht op het versterken en financieren van lokale partners, maar voornamelijk door financiering van noodhulp door een van de onafhankelijke zusterorganisaties. Oxfam Novib werkt veel samen met lokale partners om gemeenschappen minder kwetsbaar te maken voor rampen, maar ook de draagkracht van de lokale organisaties te vergroten om hulp sneller terecht te laten komen bij de mensen die dat het hardst nodig hebben.

In de periode 1 april 2016 tot 1 april 2017 besteedde de Oxfam confederatie een gezamenlijk noodhulpbudget van €280 miljoen, waarvan €45 miljoen afkomstig was van Oxfam Novib. De leden van de Oxfam confederatie bereikten in de periode 1 april 2015 tot 1 april 2016 13,7 miljoen mensen met noodhulp. Op dit moment verlenen de leden van de Oxfam confederatie samen onder andere noodhulp in Afghanistan, Bangladesh (Rohingya), Centraal Afrikaanse Republiek, Mozambique, Yemen, Somalië, Zuid-Soedan, Nigeria en Niger.

Oxfam is gespecialiseerd op de volgende noodhulpprogramma's:

1. Water, sanitation and hygiene (WASH)
2. Emergency food security and vulnerable livelihoods (EFSVL)
3. Bescherming (Protection)

Door deze specialisaties zijn wij wereldwijd in staat om snel en adequaat noodhulp op grote schaal te bieden. In deze drie interventies staat altijd een genderperspectief centraal, waarbij specifiek gekeken wordt naar de positie van vrouwen en meisjes.

3. Dilemma's en uitdagingen

Op dit moment hebben volgens de VN (OCHA: 2018) 135 miljoen mensen humanitaire bijstand nodig. Wereldwijd zijn 65 miljoen mensen ontheemd. De behoefte aan noodhulp is de afgelopen jaren fors gegroeid. Dit komt enerzijds door langdurige conflicten maar de effecten van klimaatverandering zijn steeds vaker de oorzaak van nood: langdurige droogte en voedselschaarste, conflicten over natuurlijke bronnen zoals water, of enorme overstromingen. De verwachtingen aan noodhulp en de omvang en schaal van de noodhulpverlening zijn eveneens enorm gegroeid. Er zijn meer acute noden, en mensen moeten op grotere schaal en langduriger worden geholpen voordat ze kunnen werken aan herstel en ontwikkeling. Ook werken noodhulpverleners steeds vaker in een omgeving die overwegend vijandig en/of fragiel is. Deze veranderingen hebben grote impact op de verlening van noodhulp en efficiëntie ervan.

Noodhulpverlening kampt met een aantal grote uitdagingen en dilemma's:

- Een ramp brengt grote veranderingen met zich mee, onder andere door verschuiving van machtsrelaties.
- Noodhulp is chronisch ondergefinancierd en vaak voor de korte termijn, terwijl er steeds meer mensen - en voor langere tijd - in nood zijn (bijvoorbeeld Zuid-Soedan of Somalië).
- De humanitaire toegang wordt steeds kleiner door een gebrek aan politieke wil bij strijdende partijen.
- We werken vaak in fragiele staten, waar onveiligheid hulp in de weg staat.
- Conflictpartijen werken steeds minder vaak aan politieke oplossingen van conflict, en door de verdeeldheid binnen de internationale gemeenschap lukt het steeds minder om grote machten aan de onderhandelingstafel te krijgen.

Binnen deze uitdagingen en dilemma's moeten er voortdurend keuzes worden gemaakt en regelmatig risico's worden genomen om mensen die hulp nodig hebben te kunnen bereiken. Hierin laten wij ons leiden door internationale standaarden en kwaliteitseisen zoals vastgelegd in de *Core Humanitarian Standard* (CHS). Tenslotte: noodhulp is mensenwerk. Dit maakt organisaties inherent kwetsbaar. Onze achilleshiel is het vinden, behouden en inzetten van goede mensen die beschikbaar zijn om snel en onder grote druk noodhulpprogramma's op te zetten.

4. Safeguarding en integriteitsbeleid: Zero Tolerance

Oxfam Novib en andere leden van de Oxfam confederatie streven naar een eerlijke wereld. Wij komen op voor de meest kwetsbaren, en vrouwen staan daarbij centraal. Om dit goed te kunnen doen moeten integriteit, transparantie en verantwoordelijkheid deel uitmaken van ons DNA. Dit betekent dat we verantwoordelijk zijn voor wat we doen, voor het verstandig uitgeven van het geld van onze donoren en voor het naleven van morele en ethische principes. Hiertoe hebben wij al jarenlang beleid, richtlijnen en procedures ontwikkeld waarin gedragscodes beschreven zijn en waar alle medewerkers zich aan moeten houden. Daar horen internationale humanitaire standaarden zoals CHS en de *Code of Conduct of the International Red Cross and Red Crescent Movement* bij en voldoet Oxfam Novib ook aan alle nationale standaarden en eisen van de ontwikkelingssector, zoals die van ISO, CBF en de Code Wijffels.

De gebeurtenissen in Haïti hebben ons sterk beschaamd. Alle standaarden, procedures, beleid en management hebben in 2011 niet kunnen voorkomen dat humanitaire medewerkers van Oxfam Groot-Brittannië op grove wijze de gedragscodes van de Oxfam confederatie hebben overtreden en dat er in de afhandeling fouten zijn gemaakt. Overschrijding van de gedragscode is onaanvaardbaar en wij betreuren dit sterk. De gebeurtenissen leren ons dat de naleving van ons integriteitsbeleid een nog prominentere rol moet spelen binnen de confederatie.

In de afgelopen 10 jaar heeft Oxfam Novib veel geïnvesteerd in beleid, richtlijnen en procedures die de integriteit van onze operaties borgen. Zo heeft de organisatie sinds 2007 een klokkenluidersregeling, zijn er vertrouwenspersonen, heeft iedere medewerker een gedragscode ondertekend en zijn er afspraken gemaakt in het CAO omtrent ongewenst seksueel gedrag.

In 2016 is Oxfam Novib gestart met het project '*Embedding Integrity Management*' met als doel 'een organisatie te zijn die bekend staat en erkend wordt door haar personeel, donoren en belanghebbenden vanwege haar hoge niveau van integriteit en transparantie, zonder enige tolerantie voor niet-naleving van onze Gedragscode'. Doel van het project is 'een organisatiecultuur te creëren met gedeelde waarden en normen waar mensen veilig klachten kunnen indienen, deze zorgvuldig worden onderzocht en afgehandeld, dilemma's vrijuit kunnen worden besproken' en 'te voldoen aan onze zorgplicht als werkgever'. Het project heeft ertoe geleid dat:

- Het wervingsbeleid is in 2017 aangescherpt waardoor het opvragen van referenties en achtergrondcontroles van sollicitanten en het verplicht stellen van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) een standaardprocedure is. In juni 2016 is deze maatregel al ingevoerd voor alle nieuwe medewerkers, in 2018 wordt een VOG ook voor alle zittende medewerkers aangevraagd.
- Het aantal vertrouwenspersonen is uitgebreid van 2 (in Den Haag) naar totaal 11. Naast de 2 vertrouwenspersonen zijn in 9 van de 13 landenkantoren waar Oxfam Novib namens de confederatie verantwoordelijk is, vertrouwenspersonen aangesteld en getraind. Dit aantal wordt nog verder uitgebreid.
- In oktober 2017 is de bestaande gedragscode van de Oxfam confederatie aangescherpt door de drie IASC (*Inter Agency Standing Committee*) principes van de VN Secretaris- Generaal uit te breiden naar alle 6 de principes. De aangepaste Oxfam-gedragscode zal in 2018 door alle Oxfam Novib-medewerkers (opnieuw) ondertekend worden.
- Naast concrete maatregelen en aanscherping van bestaande procedures wordt veel aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van dilemma's en wordt senior management hier specifiek op getraind.

In Appendix 1 vindt u de brief die Oxfam Novib recentelijk heeft gestuurd aan de Minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking over ons integriteitsbeleid, met daarin de ondertekende verklaring ten aanzien van ons integriteitsbeleid en management. De brief verwijst ook naar het 10 puntenplan met daarin de maatregelen die de Oxfam confederatie wereldwijd heeft aangekondigd om wangedrag in de hele organisatie hard aan te pakken. Zo komt er een grootschalig onderzoek door een onderzoekscommissie, die volledig onafhankelijk zal werken, om de vroegere gang van zaken, ons beleid en onze cultuur door te lichten. Ook is per direct het aantal medewerkers dat zich bezighoudt met de bescherming van de mensen die we helpen, verdubbeld. En we zetten een nieuwe database op die moet garanderen dat alleen betrouwbare referenties worden afgegeven voor (oud) medewerkers.

Het Rondetafelgesprek dat de Kamercommissie Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking organiseert biedt een kans voor sector-wijde reflectie en politieke aandacht op bovenstaande en andere uitdagingen ten aanzien van noodhulpverlening en de bescherming van de rechten van de mensen die we willen helpen. Dit is belangrijk omdat ons werk, en dat van vele organisaties in onze sector, het verschil maakt voor miljoenen mensen wereldwijd in noodsituaties.

Appendix 1 Brief van Oxfam Novib aan Minister Kaag ten aanzien van integriteitsbeleid en integriteitsmanagement



Ministerie van Buitenlandse Zaken
T.a.v. de Minister voor Buitenlandse Handel en
Ontwikkelingssamenwerking, mevrouw. S. Kaag
Postbus 20061
2500 EB Den Haag

Datum: 26 februari 2018

email: DSO-programma@minbuza.nl

Geachte minister Kaag, *Beste Sigrd,*

Zoals verzocht in uw brief van 16 februari 2018 naar aanleiding van wangedrag van hulpverleners, stuur ik u hierbij de reactie van Oxfam Novib.

Laat ik beginnen met te zeggen dat wij de aanleiding van deze brief uiteraard diep betreuren. Het Haïti-schandaal en de daaropvolgende gebeurtenissen en berichtgeving, heeft mij en mijn collega's diep geraakt en ik denk dat velen met mij, zowel binnen als buiten de sector, dit gevoel delen. Ik wil vooropstellen dat het gedrag van Britse Oxfam-collega's in Haïti - of van iedere andere hulpverlener die onze gedragscode overschrijdt- onaanvaardbaar is en tegen alle waarden van Oxfam ingaat.

In uw brief van 16 februari 2018 vraagt u hoe wij kunnen instaan voor een veilige en vertrouwde omgeving voor alle personen waarmee onze organisatie contact heeft. In antwoord op die vraag wil ik Oxfam Novib's bestaande beleid en werkwijzen, zoals genoemd in onze brief van 13 februari 2018, aan u toelichten. In bijlage 1 treft u een overzicht van al ons beleid en alle procedures rond integriteit, ingedeeld op verschillende niveaus: algemeen, programma's en projecten, financiën, personeelszaken, veiligheid en ICT.

Beleid, richtlijnen, normen en cultuur

Oxfam Novib streeft naar een eerlijkere wereld, zij komt op voor de meest kwetsbaren en vrouwen staan daarbij centraal. Om dit goed te doen moet integriteit, transparantie en verantwoordelijkheid deel uitmaken van ons DNA. Dit betekent dat we verantwoordelijk zijn voor wat we doen, voor het verstandig uitgeven van het geld van onze donoren en voor het naleven van morele en ethische principes. Hiertoe hebben wij al jarenlang beleid, richtlijnen en procedures waarin gedragscodes beschreven zijn, waar alle medewerkers zich aan moeten houden. Natuurlijk horen daar de regels van externe partijen bij, zoals die van ISO, CBF, code Wiffels en internationale humanitaire standaarden. Echter, wat deze crisis duidelijk heeft gemaakt is dat ons integriteitsbeleid een nog prominentere rol moet spelen binnen de organisatie.

OXFAM NOVIB
POSTBUS 30919
2500 GX DEN HAAG
THE NETHERLANDS
T 070 342 16 21 F 070 361 44 61
www.oxfamnovib.nl

Integriteitsbeleid

Oxfam Novib heeft in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd om haar bestaande integriteitsbeleid te versterken. Het project '*Embedding Integrity Management*' is in 2016 gestart met als doel om 'een organisatie te zijn die bekend staat en erkend wordt door haar personeel, donoren en belanghebbenden vanwege haar hoge niveau van integriteit en transparantie, zonder enige tolerantie voor niet-naleving van onze Gedragscode' en om 'een organisatiecultuur te creëren met gedeelde waarden en normen waar dilemma's vrijuit kunnen worden besproken' en 'te voldoen aan onze zorgplicht als werkgever'.

Het projectteam '*Embedding Integrity Management*' is verantwoordelijk geweest voor het onderzoeken en verbeteren van het bestuur rondom integriteit en het proces van klachtmeldingen en de klachtafhandeling. Daarnaast hield het projectteam zich bezig met de herziening van alle beleid en de ontwikkeling van nieuw beleid rondom integriteit. Ook het opzetten van een vertrouwenspersonen-netwerk in de 13 landen waar Oxfam Novib namens Oxfam International verantwoordelijk is, het ontwikkelen van trainingen, het geven van voorlichting rondom integriteit en het promoten van onze kernwaarden '*Empowerment, Inclusiveness & Accountability*' behoorde tot de taken.

Concrete maatregelen, dan wel aanscherpingen, die naar aanleiding van het integriteitsproject hebben plaatsgevonden of op korte termijn doorgevoerd worden, zijn:

1. De Verklaring omtrent Gedrag (VOG)/*Certificate of Good Conduct* is in juni 2016 geïntroduceerd voor alle nieuwe medewerkers van Oxfam Novib, zowel in Den Haag als in de landenkantoren van Oxfam Novib. Daarnaast wordt in 2018 voor alle zittende medewerkers van Oxfam Novib een VOG / *Certificate of Good Conduct* aangevraagd.
2. Het Oxfam Novib wervingsbeleid is in 2017 aangescherpt waardoor het opvragen van referenties en achtergrondcontroles van sollicitanten en het verplicht stellen van de VOG-indiening vóór indiensttreding een standaardprocedure is.
3. In oktober 2017 is de Oxfam's gedragscode *Code of Conduct* (zie voor verdere uitleg paragraaf Code of Conduct) aangescherpt door de drie IASC (*Inter Agency Standing Committee*) principes van de VN *Secretary General* uit te breiden naar alle 6 de principes¹. De aangepaste Oxfam-gedragscode zal in 2018 door alle Oxfam Novib-medewerkers (opnieuw) ondertekend worden.
4. Voor de op handen zijnde Oxfam Novib CAO en de internationale HR-handboeken is een nieuw hoofdstuk ontwikkeld over '*Integrity Guiding principles*'. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op onze kernwaarden, onze gedragscode, onze klachtrapportage-lijnen en onze vernieuwde klokkenluidersregeling. Verder komt de afhandeling van klachten, onze disciplinaire maatregelen en de werking van het vertrouwenspersoon netwerk aan bod. Zie paragraaf 'CAO' hieronder voor uitleg over de huidige CAO en HR-handboeken.
5. Er is een Dilemma Handboek ontwikkeld voor lijnmanagers om met hun teams gesprekken aan te gaan over integriteitskwesties en zo de Oxfam-kernwaarden te promoten. Daarnaast moet het ook meer begrip en consensus onder staf creëren en een veilige omgeving bieden om dilemma's bespreekbaar te maken. Dit is en wordt toegepast binnen verschillende teams.
6. Verschillende klachtmeldingsprocessen (*reporting mechanisms*) bestaan sinds 2005, die in 2017 zijn herzien op thema's als fraude en wangedrag.
7. Oxfam Novib werkt sinds 2007 met vertrouwenspersonen in Den Haag, die ook verantwoordelijk waren voor de landenkantoren van Oxfam Novib. Om de drempel voor het doen van vertrouwelijke meldingen te verlagen, is besloten om in 2017 te starten met het opzetten van een netwerk van vertrouwenspersonen in die landenkantoren van Oxfam Novib waar meer dan 20 stafleden werken. De in Nederland getrainde vertrouwenspersoon is na zijn of haar aanstelling in staat om ter plaatse begeleiding bij ongewenst gedrag te geven en met lokaal management campagne te voeren over integriteitsnormen. Hier wordt vanaf 2018 over gerapporteerd aan de directie van Oxfam Novib. In 9 van de 13 landen hebben we nu lokale vertrouwenspersonen aangesteld en de volgende training is in april gepland voor de aanstelling van de vertrouwenspersoon in de resterende landen.

¹ Zes principes van IASC: <https://interagencystandingcommittee.org/principals>

8. In de zomer van 2017 heeft het senior management van Oxfam Novib in Den Haag een *Ethical Leadership Training* gevolgd. Het plan is om een dergelijke training voor management in de landenkantoren beschikbaar te maken.
9. De klokkenluidersregeling, die sinds 2007 van kracht is, is herzien. Hiervoor in de plaats is het *Speak-Up* protocol ontwikkeld (zie bijlage *Speak-Up* protocol). Met de *Speak-Up* service kunnen alle Oxfam-medewerkers in de nabije toekomst 24/7 in meer dan 50 talen telefonisch en in meer dan 200 talen online hun klacht vertrouwelijk en indien gewenst anoniem indienen. De *Speak-Up* service wordt geleverd door een externe partij en momenteel worden ook maatregelen getroffen om deze regeling beschikbaar te stellen voor begunstigden, partnerorganisaties en donoren. Het nieuwe beleid en protocol is in december 2017 goedgekeurd door de directie.
10. In december 2017 heeft de directie het *Response Plan 'Guidelines on how to lead a response in case of unwanted behaviour'* goedgekeurd (zie bijlage *Response Plan*). Dit plan geeft management en onderzoekers richtlijnen hoe te handelen inzake onderzoek, begeleiding van slachtoffers en het opleggen van disciplinaire maatregelen.

Het integriteitsproject heeft niet alleen procedures en beleid aangescherpt, het heeft er ook voor gezorgd dat integriteit een nog prominentere rol is gaan spelen binnen de organisatie. Om het beleid en procedures tot uitvoer te laten komen in onze werkwijze en 'gedragen' wordt door iedereen die voor of met Oxfam werkt, is er veel aandacht geweest om gevoelige issues zoals dilemma's en integriteit bespreekbaar te maken. Oxfam Novib doet dit onder andere door een veilige omgeving te bieden voor mensen om over dilemma's te praten (het Dilemma Handboek), te werken met vertrouwenspersonen en het geven van *Safeguarding*-trainingen aan senior management. Zowel online als in team-overleggen zijn afgelopen twee jaar verschillende discussies gevoerd over de gedragscode en integriteit.

Het integriteitsproject verstevigt Oxfam Novib-beleid waar we al mee werkten en moet integriteitsschendingen voorkomen en aanpakken. Hieronder volgt een overzicht van reeds daarvoor bestaande richtlijnen, procedures en beleid dat bescherming moet bieden aan begunstigden en medewerkers.

CAO

In de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO), geldig voor alle Oxfam Novib medewerkers in Nederland, is een artikel opgenomen dat stelt dat seksuele intimidatie onaanvaardbaar is en dat zowel werkgever als werknemer een verplichting hebben om binnen de werkomgeving gerichte maatregelen te treffen om seksuele intimidatie te voorkomen en te bestrijden. Als werkgever is Oxfam Novib verplicht een samenhangend beleid te voeren op de volgende onderdelen:

- a. het uitvoeren van preventief beleid;
- b. het instellen van een vertrouwenspersoon;
- c. de ontwikkeling en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure.

Al deze zaken zijn in werking en worden regelmatig tegen het licht gehouden.

Voor de 13 landen waar Oxfam Novib namens Oxfam International de juridische en operationele verantwoordelijkheid voert zijn integriteitstekwesties beschreven in de *National Staff Terms and Conditions*. In deze HR-handleiding worden onder andere hoofdstukken gewijd aan:

- Verplichtingen werkgever en werknemer: diversiteit, vertrouwelijkheid en gedragscode.
- Sociale voorzieningen: werkomgeving en veiligheid.
- Arbeidsverhoudingen: disciplinaire regels, wangedrag, seksuele intimidatie, sancties en disciplinaire maatregelen, klachtenbehandeling en beleid inzake beroepen vertrouwenspersonen.

Code of Conduct

Elke Oxfam-medewerker is verplicht een interne gedragscode, de *Code of Conduct*, te ondertekenen (zie bijlage *Code of Conduct*). Seksueel misbruik, seksuele intimidatie, wangedrag en fraude zijn

onderdeel van de gedragscode. Ook verwijst deze gedragscode naar 5 Oxfam beleidsstukken en procedures, te weten:

- Kinderbeschermingsbeleid
Het kindbeschermingsbeleid gaat over de rechten en bescherming van kinderen en beschrijft gedragsnormen wanneer Oxfam-medewerkers, -vrijwilligers en -partners contact hebben met kinderen.
- Anti-pest en anti-intimidatiebeleid
In het anti-pest en anti-intimidatiebeleid van Oxfam staan richtlijnen die moeten garanderen dat iedereen die bij Oxfam werkt (medewerkers en vrijwilligers), waardig, rechtvaardig en respectvol behandeld worden. Het bevat ook te nemen stappen door medewerkers als zij geconfronteerd worden met pesten en intimidaties.
- Veiligheidsbeleid
Omdat wij werken in kwetsbare, risicovolle en conflictgevoelige gebieden, heeft de veiligheid van onze medewerkers de hoogste prioriteit. In het veiligheidsbeleid van Oxfam zijn onder andere de uitgangspunten en verantwoordelijkheden met betrekking tot veiligheid van medewerkers vastgelegd.
- Disciplinaire procedure
Inherent aan Oxfam's visie en waarden, stelt Oxfam de hoogste normen van integriteit en verantwoording aan haar medewerkers. Deze procedure schrijft de te nemen stappen voor bij kleine en grotere misstanden, waarbij altijd de juridische context van het land waarin de procedure wordt toegepast, in acht moet worden genomen. Onder kleine misstanden wordt onder andere het niet nakomen van afgesproken werktijden of ongeautoriseerde afwezigheid verstaan. Onder grote misstanden fraude, diefstal en serieus wangedrag.
- Sexual Diversity and Gender Identity Rights Policy
Oxfam streeft naar een rechtvaardige wereld voor iedereen, zonder discriminatie, geweld of onrecht. Om er zeker van te zijn dat gender en seksuele identiteit onderdeel zijn van zowel onze werkplekcultuur als in al onze externe werk, vormt dit beleid onderdeel van de *Code of Conduct*.

Bredere integriteitsissues

Werken in een complexe omgeving houdt in dat het van groot belang is om risico's op verschillende niveaus te kunnen vaststellen en deze op adequate wijze te kunnen beheren. Om de kwaliteit van Oxfam Novib als organisatie te garanderen, hanteren wij een uitgebreid kwaliteitsbeheersysteem. Zo heeft Oxfam Novib als onderdeel van haar integriteitsbeleid zich verplicht om alle vormen van fraude en corruptie te voorkomen en aan te pakken, binnen onze eigen organisatie en de partnerorganisaties met wie wij samenwerken. Zie hiervoor ons anti-corruptiebeleid in de bijlage.

Een ander belangrijk onderdeel van ons kwaliteitsbeheersysteem is risicobeheer. Het risicobeleid van Oxfam Novib is gebaseerd op het internationaal erkend managementmodel voor risicobeheer COSO (Committee of Sponsoring Organizations), en op het risicobeheerbeleid van de Oxfam confederatie. Het risico register van Oxfam Novib identificeert potentiële interne en externe risico's, classificeert de risico's en definieert en controleert risico beperkende maatregelen.

Oxfam Novib hanteert zowel externe als interne audits om naleving en voortdurende verbetering te kunnen controleren. Op landenniveau worden belangrijke risicogebieden door middel van de interne auditcyclus regelmatig onderzocht en worden risico's geminimaliseerd door het geven van ondersteuning, trainingen en door een solide controleraamwerk. Op projectniveau worden risico's gedurende het hele proces beheerd. We beheren risico's die betrekking hebben op onze partners door middel van een uniforme risicobeoordelingsmethode met de naam 'Risk Assessment Method Oxfam Novib' en door periodieke verslaglegging en bezoeken ter plaatse.

Recent is een Oxfam-breed audit-programma vastgesteld waarbij specifiek gekeken wordt naar de kennis van senior management over klachtenafhandeling (integriteit, fraude, veiligheid etc) en of de bestaande procedures worden gevolgd bij incidenten.



Verder zijn alle Oxfam Novib medewerkers verplicht verantwoording af te leggen over hun uitgaven. Dit kan betrekking hebben op diverse aspecten van ons werk:

- Declaratieprocedure (september 2017) specificeert welke kosten gedeclareerd mogen worden en wie verantwoordelijk zijn voor de goedkeuring hiervan.
- Aankoopprocedure (januari 2017) specificeert de te volgen stappen bij het aankopen van een product of dienst.
- Financieel handboek (augustus 2016) beschrijft de financiële processen en hoe om te gaan met (lokale) betalingen, boekingen, voorschotten, begrotingen, periode afsluitingen etc.

Het kwaliteitsbeheersysteem, zoals hierboven in samenvatting genoemd, stelt de organisatie in staat om op een efficiënte, professionele en transparante wijze te functioneren. Oxfam Novib voldoet hiermee aan de gestelde normen van ISO 9001:2015, CBF, Goede Doelen Nederland, Accountability Charter en het Global Reporting Initiative en Partos 9001:2015.

Klachtenafhandeling ongewenst gedrag

Op het vierde punt uit uw brief, of er binnen onze organisatie volledige duidelijkheid bestaat over hoe incidenten en beschuldigingen worden behandeld, wil ik verwijzen naar het Oxfam Novib - Response Plan '*Guidelines on how to lead a response in case of unwanted behaviour*' dat op 14 december 2017 is vastgesteld door de directie (zie bijlage Response Plan). Dit plan bevat een pakket aan tools en richtlijnen voor managers, medewerkers betrokken bij integriteitsmanagement en aangewezen onderzoekers als een melding via onze *Speak Up* of klokkenluidersregeling binnen komt over (een vermoeden) van integriteitsschending. Het volledige proces van de te nemen stappen na een melding staat hierin beschreven, alsook het rapporteren hierover (en de maatregelen die Oxfam Novib heeft genomen) richting lokale autoriteiten, donoren en stakeholders.

Maatregelen Oxfam International

In de afgelopen jaren heeft Oxfam Novib binnen de Oxfam confederatie een voorttrekkende rol gespeeld op het thema integriteit en wij zijn van plan dit te blijven doen.

Naast alle genoemde waarborgen heeft Oxfam International, naar aanleiding van de recente gebeurtenissen, een wereldwijd actieplan gelanceerd om Oxfam's integriteitsbeleid drastisch te versterken en misbruik tegen te gaan.

Het actieplan van Oxfam omvat:

- Een onafhankelijke commissie, die een alomvattend onderzoek doet naar seksueel wangedrag, integriteitsbeleid, de verantwoording en de interne cultuur binnen Oxfam. De commissie zal bestaan uit vooraanstaande vrouwenrechtenskundigen, die toegang krijgen tot alle Oxfam-dossiers. De commissieleden kunnen spreken met alle Oxfam medewerkers, partnerorganisaties van Oxfam in de programmalanden en andere belanghebbenden.
- Een direct op te zetten nieuwe Oxfam-database van geaccrediteerde medewerkers, met als doel een eind te maken aan het verstrekken van valse, oneerlijke of onbetrouwbare referenties, die blijken te zijn afgegeven aan voormalige of huidige Oxfam-medewerkers. Oxfam zal pas weer referenties afgeven wanneer deze database operationeel is.
- Extra budget en middelen voor het verbeteren van het integriteitsbeleid van Oxfam:
 - Het aantal mensen dat zich bezighoudt met integriteitsbewaking en de uitvoering hiervan zal de komende weken verdubbelen.
 - Jaarlijks zal er driemaal zoveel geld geïnvesteerd worden in het integriteitsbeleid, in totaal voor heel Oxfam 1 miljoen dollar (ruim 800.000,- euro).
 - Een deel van het budget gaat naar een nieuwe, onafhankelijke klokkenluiders-meldlijn die de volgende maand zal starten.

Oxfam Novib zal zich conformeren aan bovengenoemde Oxfam besluiten en verder zal Oxfam Novib investeren in het kennis vergroten over preventie en behandeling van ongewenst gedrag.

Verklaring

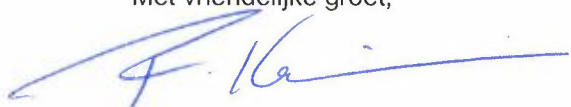
Met verwijzing naar bovenstaande uitleg, verklaart ondergetekende namens Oxfam Novib, ten alle tijden de volgende waarborgen na te streven:

1. *Dat Oxfam Novib een veilige en vertrouwde omgeving kent, die bescherming biedt aan alle personen met wie de organisatie in contact treedt, inclusief begunstigden, staf en vrijwilligers;*
2. *Dat Oxfam Novib prioriteit geeft aan een cultuur van bescherming, waarin personen die integriteitsschendingen waarnemen zich hierover durven uit te spreken, incidenten en zorgen durven rapporteren, met de verzekering dat hiermee op zorgvuldige wijze wordt omgegaan;*
3. *Dat Oxfam Novib een bekend en breed gedragen beleid heeft met duidelijke procedures en maatregelen om mensen adequaat te beschermen (zie hierboven beschreven onder Beleid, richtlijnen, normen en procedures);*
4. *Dat er binnen Oxfam Novib volledige duidelijkheid bestaat over hoe incidenten en beschuldigingen worden behandeld, inclusief rapportage aan bevoegde autoriteiten, waaronder donoren, inclusief het Ministerie van Buitenlandse Zaken indien relevant (zie paragraaf behandeling incidenten).*

Ons doel is uiteraard om met bovenstaand beleid en maatregelen de risico's op integriteitsschendingen, zoals wangedrag van hulpverleners, tot een minimum te beperken. Wij gaan daarbij graag ook het gesprek aan met andere actoren om sectorbreed tot oplossingen te komen.

Wij zijn blij met uw uitnodiging om samen met anderen in de sector naar de toekomst te kijken.

Met vriendelijke groet,



Farah Karimi
Algemeen Directeur



Bijlage 1 overzicht Oxfam integriteitsbeleid en procedures

Overall

1. Code of Conduct (Oxfam)
2. Speak up protocol, final draft (Oxfam Novib)
3. Reporting Flowcharts (Oxfam Novib)
4. The Oxfam International Operational Handbook (Oxfam) - opvraagbaar
5. Response Plan (Oxfam Novib)

Programs and Projects

6. Anti-Corruption policy (Oxfam Novib)
7. Unlawful expenditures and anti corruption procedure for CO (Oxfam Novib)
8. Complaints & grievance procedure for partners (Oxfam Novib)
9. Sexual Diversity and Gender Identity Rights Policy (Oxfam)
10. Open Information Policy (Oxfam Novib)
11. Procurement processes and Procedures in The Hague (Oxfam Novib)
12. One Oxfam Supply and Logistics Manual (Oxfam)

Finance

13. Treasury Policy (Oxfam Novib)

HR related policies

14. Anti-Bullying/Harassment Policy (Oxfam)
15. Disciplinary Procedure (Oxfam)
16. Recruitment and Selection Policy (Oxfam Novib)
17. Expense policy (Oxfam Novib)
18. Diversity policy (Oxfam Novib)
19. Child protection policy (Oxfam)

Security & Travel

20. Security Policy (Oxfam Novib)
21. Travel Policy (Oxfam Novib)

ICT related policies

22. Internet and Email usage policy (Oxfam Novib)