

Gedragcode en integriteitsbeleid Johan Cruyff Foundation 2019

Johan Cruyff is wereldwijd een van de meest integere personen ooit. Naast zijn publiekelijke kenmerken werd zijn persoonlijkheid gekarakteriseerd als eerlijk, loyaal en transparant. Kenmerken die ook het fundament zijn geweest voor de Cruyff Foundation vanaf dag één dat zij werd opgericht. Deze waarden en normen staan nog altijd hoog bij ons in het vaandel.

Het doel van dit document is het verbeteren van de preventie, signalering, handhaving en verantwoording van onze fundamentele waarden en normen. Vooral omdat onze missie is gericht op de kwetsbare doelgroep kinderen, is het essentieel dat onze werknemers, vrijwilligers en partners bekend zijn met deze waarden en hier ter allen tijde naar handelen.

Binnen de goede doelen sector is dit thema nog urgenter geworden na een aantal ernstige incidenten bij internationale hulp- en ontwikkelingsorganisaties in 2018. Deze varieerden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tot (intern) machtsmisbruik. Dit heeft ons doen besluiten onze vaak 'ongeschreven regels' scherper te formuleren. Op deze manier willen wij ervoor zorgdragen dat alle kinderen, werknemers, bestuurders, vrijwilligers en partners binnen onze activiteiten kunnen acteren in een veilig klimaat.

Om deze waarden en normen te formuleren, en om te zorgen dat het beleid bij eventuele misstanden helder is, hebben wij dit document in twee hoofdstukken verdeeld. '**De gedragcode**' en '**Het integriteitsbeleid**'. Op die manier streven wij er naar om onze naamgever eer aan te doen, nu en in de toekomst.

Niels Meijer
Directeur Johan Cruyff Foundation

De gedragscode

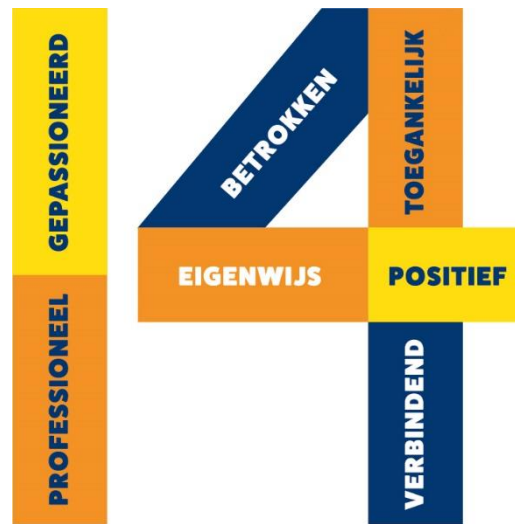
Deel 1

Bij onze werkzaamheden staan kwetsbare kinderen centraal. Voor werknemers, bestuurders, vrijwilligers en partners van de Cruyff Foundation zijn regels over de omgang met deze kwetsbare doelgroep. Deze regels zijn reeds vastgelegd binnen 'de 14 regels van Johan Cruyff'. Deze vertellen kinderen hoe ze met elkaar omgaan op het schoolplein, op het sportveld en in de klas. Echter zijn deze regels uitermate geschikt om ook binnen de Cruyff Foundation toe te passen.

Aanvullend hebben we 'de zeven waarden van de Cruyff Foundation' benoemd. Dit om het DNA van Johan Cruyff te bewaken, maar ze dienen ook als meetlat en geven ons daarnaast richting in de keuzes die we maken. Deze waarden beschrijven ook hoe wij willen dat betrokkenen zich dienen te gedragen.



De 14 regels van Johan Cruyff



De 7 waarden van de Cruyff Foundation

Aanvullend op de 14 regels van Johan Cruyff en de 7 waarden van de Cruyff Foundation zijn de volgende gedragsregels opgesteld:

- De omgang tussen bestuurders, medewerkers, vrijwilligers en bezoekers van evenementen en projecten wordt bepaald volgens regel 3 van de 14 regels van Johan Cruyff, respect. We hebben respect voor ieder ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd;
- Seksuele intimidatie*, agressie** en discriminatie*** op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de Cruyff Foundation als vormen van ongewenst gedrag afgewezen;
- De bestuurders, medewerkers, vrijwilligers en bezoekers van evenementen en projecten dragen ook zelf bij aan de veiligheidsomstandigheden door het naleven van veiligheidsregels. Zoals het niet onder invloed zijn van of gebruiken van alcohol, drugs of andere verdovende middelen en het niet bij zich hebben van stoot-, steek- of vuurwapens tijdens werkzaamheden voor de Cruyff Foundation;
- Elke vorm van corruptie, nepotisme, manipulatie van of het misbruiken/leken van (de toegang tot) informatie wordt veroordeeld;

- De Cruyff Foundation onthoudt zich van fraude, diefstal of oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen.

*Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, nonverbaal, of fysiek gedrag.

**Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer/ vrijwilliger psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

***Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

Bovenstaande gedragsregels worden jaarlijks geëvalueerd via functioneringsgesprekken, evaluatiemomenten, bilaterale gesprekken en observaties door werknemers en directe betrokkenen.

Voor meldingen of klachten kan er contact worden opgenomen met onze vertrouwenspersonen Esther Koolhaas esther@cruyff-foundation.org, Kristiaan Timman kristiaan@cruyff-foundation.org of bij de directeur van de Cruyff Foundation Niels Meijer niels@cruyff-foundation.org.

Deel 2

A. Duurzame maatschappijontwikkeling

1. Duurzame positieve verandering

De Cruyff Foundation:

- I. Werkt vanuit beleid dat gericht is op de duurzame werking van hun inzet;
- II. Werkt vanuit dit beleid gericht aan samenwerking om duurzame uitkomsten en impact te realiseren;
- III. Dient 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 niveau;
- IV. Inventariseert mogelijke negatieve impact voordat zij hun interventies en activiteiten uitvoert en doet wat mogelijk is om deze negatieve impact te voorkomen;
- V. Houdt zich aan de rechten van de mens zoals die zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en heeft mede in het kader daarvan bijzondere aandacht voor de kwetsbaren en kansarmen in de gebieden waar zij actief zijn;
- VI. Heeft bij het maken en uitvoeren van beleid gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes als belangrijk uitgangspunt, evenals gelijkwaardige kansen voor kinderen met een beperking;
- VII. Houdt bij haar activiteiten rekening met ecologische duurzaamheid.

2. Lokaal eigenaarschap

De Cruyff Foundation:

- I. Zorgt daar waar mogelijk dat hun partners mede-eigenaar zijn van programma's en projecten en dat doelen en behoeftes van hen en hun doelgroepen leidinggevend zijn bij beleidsvorming en vormgeving van deze programma's en projecten;

- II. Maakt 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 Cruyff Foundation streeft ernaar dat:
 - I. Partnerrelaties zijn gebaseerd op gedeelde waarden zoals gelijkwaardigheid, complementariteit, wederzijds respect, vertrouwen, autonomie van de organisatie en gezamenlijke lange termijn doelen, solidariteit en mondiaal burgerschap;
 - II. Zowel individueel als gezamenlijk de samenwerkingsrelatie met andere actoren in ontwikkelingssamenwerking versterkt wordt.
- B. Professionele organisatie
 1. Professionaliteit en effectiviteit
De Cruyff Foundation:
 - I. Zet hun beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in;
 - II. Streeft continu naar het verbeteren van de eigen capaciteiten om haar missie te realiseren;
 - III. Streeft ernaar organisatie-overstijgend samen te werken waar dat de effectiviteit en/of efficiëntie vergroot;
 - IV. Werkt aantoonbaar aan de kwaliteit van haar organisatie en processen en laat deze regelmatig extern toetsen;
 - V. Monitort en evalueert hun activiteiten en resultaten, waarbij zij zich mede baseert op de lokaal geformuleerde indicatoren voor proces en resultaat;
 - VI. Houdt zich daar waar van toepassing aan de algemeen geldende normen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.
 2. Creëren en delen van kennis
De Cruyff Foundation wil:
 - I. 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;
 - II. Leren van opgedane ervaringen en deze kennis pro-actief met partnerorganisaties en verschillende stakeholders, zowel binnen als buiten de sector.
 3. Financiële standaarden
De Cruyff Foundation houdt zich minimaal aan de volgende financiële standaarden:
 - I. Zij beschikt over een controleverklaring van een externe accountant, niet zijnde een afkeurende verklaring, conform de relevante richtlijnen voor de jaarverslaggeving;
 - II. Ten behoeve van de omvang en het beheer van reserves en het beleggingsbeleid wordt de Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen gevolgd;
 - III. Beloning van directeuren en bestuurders vindt plaats conform laatste versie van de Regeling beloning directeuren van goede doelen organisaties van Goede Doelen Nederland. Voor alle bestuurders,

directeuren en medewerkers geldt daarnaast De DG-norm van het Ministerie van Buitenlandse Zaken als maximum;

- IV. Zij geeft jaarlijks openheid over de financiële situatie via het openbaar maken van de financiële jaarrekening.

4. Transparantie en verantwoording

De Cruyff Foundation houdt zich ten behoeve van transparantie en verantwoording aan de volgende principes:

- I. Zij geeft actief en begrijpelijk geformuleerd inzicht in doelen, beleid, besluitvorming, besteding van middelen, activiteiten, voortgang, resultaten, evaluatie, bedrijfsvoering en integriteitkwesities in Nederland en in het werkveld;
- II. Verantwoording is mede gericht op mensen die de doelgroep van de activiteiten vormen;

5. Goed werkgeverschap

De Cruyff Foundation:

- I. Streeft naar gelijke kansen voor personeel. Zij:
 - a. Handelt op basis van het principe van non-discriminatie;
 - b. Streeft naar diversiteit in de samenstelling van hun personeelsbestand en bij de invulling van leidinggevende posities.

6. Goed bestuur

De Cruyff Foundation:

- I. Voert 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;
- II. Heeft een scheiding aangebracht tussen het besturen van en toezicht houden op de organisatie conform de SBF-code voor Goed Bestuur.

7. Goed werkend integriteitssysteem

De Cruyff Foundation:

- I. Heeft een gedragscode met daarin een expliciete beschrijving van de normen en waarden van de organisatie. De gedragscode gaat in op alle genoemde aandachtsgebieden hieronder 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;
- II. Besteedt via hun integriteitssysteem, waaronder de gedragscode, in ieder geval aan dacht aan de volgen 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.
- III. Vertaalt de gedragscode in richtlijnen voor integer handelen voor partijen en personen die namens de organisatie werken (o.a. leveranciers van diensten en partnerorganisaties);
 - IV. Heeft een bestuurder of MT-lid dat eindverantwoordelijk is voor integriteit en een lid van het toezichthoudend orgaan dat toezicht houdt hierop;
 - V. Heeft voor het melden van schendingen:
 - a. 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;
 - b. Daarnaast één of meer vertrouwenspersonen.
 - VI. Heeft capaciteit en expertise beschikbaar of huren deze in om:
 - a. Meldingen te onderzoeken;
 - b. Te adviseren over proportionele sanctiemaatregelen, inclusief eventuele juridische stappen;
 - c. Te adviseren over proportionele hulp of schadeloosstelling aan slachtoffers of gedupeerden;
 - d. Besluiten te nemen over maatregelen en deze uit te voeren;
 - e. Te adviseren over passende communicatie over eventuele schendingen.
 - VII. Zorgt 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;
 - VIII. Identificeert met passende regelmaat de integriteitsrisico's op alle relevante onderwerpen;
 - IX. Besteedt in het jaarverslag aandacht aan de integriteit van de organisatie.

Het integriteitsbeleid

Aan de basis van het integriteitsbeleid van de Cruyff Foundation ligt de gedragscode. Daarin wordt expliciet uitgelegd welke handelingen binnen de organisatie niet geoorloofd zijn en als strafwaardig beschouwd worden. Mocht er sprake zijn van grensoverschrijdend gedrag dan staat in dit document beschreven welke stappen er genomen kunnen worden om een eerste-lijn-opvang te bieden aan de getuige of het slachtoffer. Daarnaast kan er bekeken worden of er onderzoek en adequate maatregelen nodig zijn.

Vertrouwenspersonen en integriteitsfunctionaris

De primaire verantwoordelijkheid voor de integriteit van een organisatie ligt bij de directie en management. Vervolgens ligt die bij het toezichthoudende orgaan (bestuur). Op de derde plaats ligt de verantwoordelijkheid voor de integriteit van de organisatie bij iedere medewerker. Het management delegeert die verantwoordelijkheid gedeeltelijk aan de integriteitsfunctionaris en mandateert aan hem/haar de noodzakelijke bevoegdheden om de praktische werkzaamheden uit te voeren.

De Cruyff Foundation beschikt over twee vertrouwenspersonen, een integriteitsfunctionaris en een bestuurder waaraan melding gedaan kan worden. De vertrouwenspersonen zijn binnen de Cruyff Foundation het eerste aanspreekpunt voor iedereen die een vraag heeft over, of te maken heeft met, alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Zij fungeren in de anonimiteit als eerste opvang voor alle betrokkenen. Denk hierbij aan medewerkers, vrijwilligers, deelnemers of ouders, met een vraag en/of klacht. Zij bieden een luisterend oor, geven advies en verwijzen door voor geschikte hulp indien nodig.

De vertrouwenspersonen binnen de Cruyff Foundation zijn:

Esther Koolhaas: esther@cruyff-foundation.org, 020-3057766, tevens integriteitsfunctionaris
Kristiaan Timman: kristiaan@cruyff-foundation.org, 020-3057766

De bestuurder binnen de Cruyff Foundation is:

Niels Meijer niels@cruyff-foundation.org, 020-3057766

De verschaft informatie wordt uitsluitend door het door jou benaderde vertrouwenspersoon gelezen en vertrouwelijk behandeld. Een derde mogelijkheid om een melding te doen is via de site <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>.

Protocol bij meldingen

Als een melding binnenkomt via één van de drie kanalen wordt er gehandeld op basis van de volgende stappen:

- Onderzoek
- Bieden van hulp
- Sanctioneren bij misdraging
- Afleggen van verantwoording

Onderzoek

Na een melding doet de vertrouwenspersoon of bestuurder een vooronderzoek i.s.m. de integriteitsfunctionaris. Doel van dat onderzoek is om vast te stellen of er een disciplinair onderzoek gedaan moet worden naar deze melding, of dat een andere opvolging noodzakelijk is. Als de integriteitsfunctionaris concludeert dat een onderzoek geboden is, legt zij een voorstel (voor eigen onderzoek of door derden) voor aan de directeur. De directeur neemt het uiteindelijke besluit over het eventueel opleggen van straf.

Wanneer de directeur onderdeel is van de melding kan ook de voorzitter van het bestuur geraadpleegd worden.

Bieden van hulp

De vertrouwenspersonen en/of bestuurder zijn binnen de Cruyff Foundation het eerste aanspreekpunt voor iedereen die een vraag heeft over, of te maken heeft met alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Zij fungeren in anonimiteit als eerste opvang voor alle betrokkenen. Zij bieden een luisterend oor, geven advies en verwijzen door voor de geschikte hulp indien nodig.

Sanctioneren bij misdraging

Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek kan er worden overgegaan tot verschillende sancties. Deze worden opgelegd door de directeur, mogelijk in samenspraak met de integriteitsfunctionaris en het bestuur. De opgelegde sancties zijn afhankelijk van de zwaarte van het grensoverschrijdend gedrag en kunnen variëren van bijvoorbeeld financiële sancties, schorsingen tot ontslag en aangifte.

Verantwoording

Het jaarverslag van de Cruyff Foundation besteedt aandacht aan de integriteit van de organisatie, het aantal meldingen en bevat in elk geval informatie over de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan een melding. Daarbij zijn de belangen van getuige en slachtoffer leidend.

*Bij iedere melding wordt overwogen of het zinvol is om het CBF en/of Goede Doelen Nederland op de hoogte te brengen. Zij bieden naast een adviserende en communicatieve rol ook een registratiemogelijkheid om zo herhaling te voorkomen.

Partijen waar we zeer nauw mee samenwerken, willen we informeren en bewustmaken van het feit dat wij werken met een kwetsbare doelgroep. Bij alle contracten die wij tekenen, waarbij partijen vanuit onze samenwerking mogelijk direct in aanraking komen met onze doelgroep, hebben wij het 'Child Protection Policy' opgesteld. Deze wordt als bijlage ondertekend binnen de betreffende samenwerkingsovereenkomst.