

PARTOS

INTERNE GEDRAGSCODE

INTEGRITEIT

Augustus 2026

Inleiding	2
Missie en waarden van de organisatie	4
Overkoepelend doel	4
Missie van Partos	4
Morele waarden van de organisatie	5
Inclusief: medemenselijkheid en collegialiteit	5
Vreedzaam	5
Duurzaamheid	5
Integer	6
Waarom een interne gedragscode?	6
Machtsmisbruik	6
Financiële schendingen	7
Interpersoonlijke schendingen	8
Wat als er toch een schending plaatsvindt?	10
Waar kun je terecht?	10
Interne of externe vertrouwenspersoon	10
Interne meldpunten nader beschouwd	10
Extern Meldpunt	11
Hoe leren wij over integriteit?	12
Moreel beraad	12

Doel en Inleiding

Doel van de interne Gedragscode Integriteit

Het doel van deze interne Gedragscode Integriteit is om expliciet de waarden en normen te beschrijven van het Partos team en het Partos bestuur. De code

- geeft aan vanuit welke waarden wij werken én
- geeft de grenzen (normen) aan wanneer bepaalde handelingen niet geoorloofd zijn en wanneer, in voorkomend geval, sancties genomen moeten worden, of, in geval van dilemma's of onduidelijkheden, een morele dialoog te voeren om tot uitsluitel te komen.

De code op hoofdlijnen

Deze interne Gedragscode Integriteit voor het Partos team en het Partos bestuur is een op integriteit toegespitste verbijzondering van de [Partos Gedragscode](#) die voor de gehele Vereniging Partos geldt.

Deze Gedragscode Integriteit is een belangrijke manier om de missie van Partos in het doen en laten van het Partos team, dit zijn alle medewerk(st)ers, stagiair(e)s, vrijwillig(st)ers en bestuursleden, door te laten klinken. Wij willen waardengedreven werken, misstanden voorkomen en zorgvuldig handelen bij eventueel grensoverschrijdend gedrag en op elk van deze elementen (moreel) leren.

In de missie liggen de waarden van Partos besloten: inclusief, vreedzaam, rechtvaardig, duurzaam en compassie met de armste en meest kwetsbare groepen en gebieden. Beschouw de missie als een kompas dat ons richting geeft, waarbij de waarden het magnetische veld vormen. Als we in de goede richting en volgens de waarden werken, geeft dat voldoening in het werk. Dit is de zingeving die we zoeken, “Als we van die waarden afwijken begint de kompasnaald te trillen”. Het voelt niet goed. In ons team moeten we hier alert op zijn en mechanismen inbouwen om missie-drift (om wat voor reden van je missie afwijken) of missie-overdrive (“het doel heiligt de middelen”) te voorkomen en elkaar via constructieve feedback te corrigeren.

Voor de normen gelden de vragen: doen wij recht aan de personen en organisaties waarvoor wij werken, of doen wij hen onrecht? En wanneer noemen we iets onrecht? En wat doen wij bij onrecht? Hierbij gaat het allereerst om machtsmisbruik, financiële schendingen en interpersoonlijke schendingen. Het begint bij preventie: wat kan je doen om misstanden te voorkomen (o.a. via gedragsregels, maar ook via procedures, checks & balances). Bij vastgesteld normoverschrijdend gedrag gaat het om onder meer melden, zorgvuldig onderzoek, eventuele sancties en zorgmaatregelen voor de gedupeerde(n).

Veel dingen zullen niet helder zijn. Normen en zelfs de waarden kunnen we in de loop van de tijd bijstellen. En vaak zullen we tegen dilemma's aanlopen. Hier komen we op het terrein van het moreel leerproces. Waarmee ons integriteitssysteem compleet is: moreel leerproces (moreel beraad en moresprudentie) en handhaving (preventie en 'repressie').

Deze **interne gedragscode** geldt voor iedereen die voor Partos werkt. Als werknemer, stagiair, vrijwilliger, ingehuurde consultant of uitzendkracht of leden van het Bestuur. Na bekrachtiging van deze Interne Gedragscode zal deze gecommuniceerd worden aan iedereen die voor Partos werkt. Nieuwe medewerkers ontvangen de interne gedragscode bij indiensttreding.

Leeswijzer

Eerst zal de organisatie omschreven worden, waar we naartoe willen, en met welke waarden. Daarna volgt een beschrijving van de integriteitsschendingen waarop Partos een expliciet beleid heeft. Expliciet beleid wil zeggen dat we bij elke schending actie ondernemen, onderzoek doen om de situatie in kaart te brengen en om een passende, proportionele maatregel te treffen indien nodig.

Ter versterking van het moreel oordeelsvermogen (het goede doen, het foute laten), hebben we een leercyclus opgesteld, bestaande uit moreel beraad en moresprudentie, dat daarna wordt omschreven.

Feedback

Partos wil een werkgever zijn waar mensen zich thuis voelen. Deze Interne Gedragscode draagt daaraan bij. Heb je na het lezen vragen, opmerkingen, kritiek? Deel dit met de integriteitsfunctionaris en met anderen, want zo blijven we ons ontwikkelen.

Missie en waarden van de organisatie

Overkoepelend doel

Impactvolle ontwikkelingssamenwerking voor een inclusieve, vreedzame, rechtvaardige en duurzame samenleving voor iedereen.

Missie van Partos

Leden verbinden, vertegenwoordigen en versterken voor impactvolle ontwikkelingssamenwerking voor een inclusieve, vreedzame, rechtvaardige en duurzame samenleving voor iedereen, met de focus op de armste en meest kwetsbare groepen en gebieden wereldwijd. De Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDGs) vormen voor Partos het alomvattende en richtinggevende kader.

Richtinggevende doelen van vereniging Partos

1. **Veerkracht**: Partos en leden zijn effectief, innovatief en toekomstgericht.
2. **Integriteit**: Partos en leden voeren een gedegen integriteitsbeleid met extra aandacht voor seksueel wangedrag en machtsmisbruik.
3. **Politieke stootkracht**: Partos werkt samen met haar leden strategisch, gefocust en doelgericht richting de Tweede Kamer, overheid en andere stakeholders, met als resultaat coherent, goed gefinancierd en impactvol ontwikkelingssamenwerkingsbeleid.
4. **Bewijsvoering**: Partos en leden krijgen overtuigend bewijzen en verhalen van effectiviteit en innovatieve kracht van de Nederlandse ontwikkelingssamenwerking over het voetlicht bij overheid, politiek, media en publiek.
5. **Actief draagvlak**: Partos en leden bewerkstelligen een actief en breed draagvlak in de Nederlandse samenleving voor ontwikkelingssamenwerking.
6. **Civic Space**: Partos en leden mobiliseren steun bij overheid, politici, bedrijfsleven en kennis- en financiële instellingen ter bescherming van de ruimte voor en inbreng door civil society (*civic space*) wereldwijd.
7. **Verbinding**: Partos en leden fungeren als actieve, cruciale schakels in impactvolle samenwerkingsverbanden voor inclusieve, duurzame ontwikkeling.

Morele waarden van de organisatie¹

Het overkoepelende doel, de missie, de richtinggevende doelen van Partos en de morele waarden in het werk herbergen waarden die richtinggevend zijn voor gedrag van medewerkers: inclusief, vreedzaam, rechtvaardig, duurzaam en compassie met de armste en meest kwetsbare groepen en gebieden.

Inclusief: medemenselijkheid en collegialiteit

Binnen en vanuit Partos werken we samen. Medemenselijkheid op basis van gelijkwaardigheid staat centraal. We hebben oog voor elkaars welzijn en helpen elkaar. We begrijpen dat mensen niet perfect zijn en dat er bij hoge werkdruk mensen dingen tegen elkaar zeggen die verkeerd zijn, verkeerd vallen of verkeerd geïnterpreteerd worden. We spannen ons in om een goede werksfeer te krijgen en indien nodig te herstellen.

Partos wil een thuis zijn waarin mensen in constructieve werksfeer (samen-)werken, waar mensen zich goed voelen, zichzelf kunnen zijn en zich vrij kunnen bewegen en uiten, waarbij zij zich erkend en gekend weten en zich als mensen gelijkwaardig voelen ten opzichte van elkaar.

Elk lid is voor ons belangrijk, en wordt door ons tegemoet getreden met een luisterende en een welwillende houding; dit verwachten we ook van de organisaties en mensen met wie we samenwerken. Want samen werken we aan een “ inclusieve, vreedzame, rechtvaardige en duurzame samenleving voor iedereen.”

Vreedzaam

Wij zijn vredelievend en onthouden ons van agressie en verbaal en fysiek geweld. Bij conflicten streven wij altijd vreedzame oplossingen en verzoening na. Bij meningsverschillen en conflicten zijn we bereid te luisteren naar de ander, en spelen we niet op de persoon.

Duurzaamheid

In ons werk staat zorgdragen voor mensen centraal en ook zorgdragen voor onze wereld. In onze keuzes letten we erop dat we het milieu en natuur zo min mogelijk belasten en kiezen we voor de schoonst mogelijk oplossingen, voor zover dit geen onevenredig nadelig effecten heeft op een financieel gezonde bedrijfsvoering. In ons werk streven we naar duurzame resultaten, met een zo groot mogelijk bereik, en vermijden verspilling van financiën en andere middelen die ons door onze leden of donoren ter beschikking zijn gesteld.

¹ Naast deze morele waarden, hanteren we ook operationeel-organisatorische teamwaarden (lef, organisatie power, bruisende energie en empathie) en - voor de bredere vereniging - strategische waardestrategieën (innovatie, kwaliteit en focus).

Integer

We zijn transparant en eerlijk naar elkaar, naar leden en naar alle andere betrokkenen. We streven ernaar dat ieder tot zijn/haar recht komt en praten met elkaar over (ethische) dilemma's en over hoe we samenwerken. We doen dit op een respectvolle manier, en vermijden elkaar te kwetsen.

Waarom een interne gedragscode?

Voornoemde waarden zijn richtinggevend voor ons denken en handelen. Echter, we weten dat als mensen samen zijn en werken, er mooie dingen kunnen gebeuren maar ook minder mooie. Soms doen mensen dingen die niet goed zijn.

Partos wil duidelijk zijn in wat we van mensen in gedrag verwachten en zeker wat we pertinent niet tolereren. Deze Interne Gedragscode is expliciet ten aanzien van een aantal onderwerpen die we hebben gegroepeerd onder Machtsmisbruik, Financiële Schendingen en Interpersoonlijke Schendingen².

In de gedragscode beschrijven we ook wat er gebeurt als er toch schendingen plaatsvinden, hoe je die kunt melden, naar wie je toe kan, of en hoe we onderzoek doen en wat de consequenties kunnen zijn.

Partos verlangt van haar medewerkers dat zij zich conform de waarden van de organisatie gedragen. Heel expliciet stelt Partos ten aanzien van de volgende onderwerpen scherpe regels. Bij schendingen van deze regels zal Partos actie ondernemen.

Het gaat hierbij om de volgende schendingen:

1. Machtsmisbruik

De macht die je hebt of aan jou is toevertrouwd gebruik je voor niets anders dan waarvoor deze bedoeld is, op een rechtmatige wijze en met rekenschap van het vertrouwen van anderen en van de organisatie. Zeker misbruik van macht voor eigen gewin of voor gewin van anderen in jouw directe omgeving is uit den boze. Voorbeelden van machtsmisbruik zijn

- corruptie
 - je koopt niemand om voor eigen of iemand anders belang. Je stemt nooit in met omkoping door anderen en meldt het wanneer anderen jou proberen om te kopen dat aan het management / je leidinggevende.

² Deze indeling is overgenomen uit de Handreiking Integriteit, <https://www.partos.nl/wp-content/uploads/2022/11/Handreiking-Integriteitssysteem-2.0-def.pdf>

- je maakt geen misbruik van je positie teneinde jezelf of anderen ongeoorloofde gunsten te verlenen, niet in ruil voor wederdiensten, niet als vriendendienst.
- belangenverstrengeling
 - Belangenverstrengeling en ook de schijn van belangenverstrengeling dienen te worden vermeden. Er is sprake van belangenverstrengeling als je handelen of besluiten primair ingegeven worden door privé belangen (inclusief die van nevenfuncties, belangen van bekenden en familie, van zakenrelaties e.d.), boven de professionele belangen.
 - Daarom ben je transparant over persoonlijke relaties of belangen die je hebt bij de organisaties met en voor wie we werken, bij belangrijke stakeholders en toeleveranciers. Je vermijdt nevenfuncties of aanvullende werkzaamheden (betaald of onbetaald) die in strijd zijn met de doelen, belangen of het publieke imago van Partos en/of haar leden.
 - Je meldt nevenfuncties met een mogelijke relatie met je werkzaamheden voor Partos schriftelijk bij de directeur, én vermeldt die bij *opmerkingen* bij je persoonsgegevens in het CRM. De directeur meldt zijn/haar nevenfuncties aan het bestuur. Je treedt direct in overleg met je leidinggevende als er sprake is van belangenverstrengeling, ook als je twijfelt of er sprake is of je ook enig vermoeden hebt.
- lekken van vertrouwelijke informatie
 - Vanuit je functie heb je kennis en informatie die je in staat stellen je functie uit te oefenen. Het is niet toegestaan om vertrouwelijke informatie aan anderen te ontsluiten, ook niet na een uitdiensttreding. Vertrouwelijke informatie is onder de noemer van 'Vertrouwelijk' schriftelijk of mondeling 'gedeelde informatie'. Bij twijfel overleg met je leidinggevende of met de Vertrouwenspersoon.
 - Je bent op de hoogte van wettelijke voorschriften omtrent privacy³ en hanteert die in je werk. Bij twijfel, overleg met je collega's.
- verwijtbare nalatigheid
 - Je komt afgesproken acties na en vult je toebedeelde verantwoordelijkheden zo goed mogelijk in. Indien je dit niet doet of kan doen, dan laat je dat met redenen weten aan collega's.
 - het bewust niet opvolgen van acties of invullen van verantwoordelijkheden, waardoor schade aan anderen berokkend wordt of had kunnen worden, wordt niet getolereerd. Ook als je logischerwijs, in redelijkheid, had moeten kunnen weten dat het schade aan anderen tot gevolg zou kunnen hebben.

2. Financiële schendingen

- fraude

³ Op moment van schrijven is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) leidend.

- Je houdt je aan financieel-administratieve regels⁴ en overtreedt die niet. Je stelt de (financiële) zaken niet anders voor dan ze zijn, mondeling, op papier of digitaal. Je geeft naar goed geweten een waarheidsgetrouwe weergave van financieel / administratieve zaken en je houdt je aan de wet en bedrijfsvoorschriften⁵ bij financieel beheer. Je overtreedt deze regels niet, niet om er financieel (of anderszins) beter van te worden, niet om anderen te bevoordelen.
- diefstal
 - je eigent je in het werk niets toe, wat jou niet toebehoort en/of je eigent Partos niets toe wat Partos niet toebehoort
- misbruik van goederen of diensten
 - je gebruikt de diensten en goederen waarin Partos voorziet, voor het doel waarvoor ze bedoeld zijn. Je doet dat zorgvuldig.
- verwijtbare verspilling
 - je gaat zorgvuldig met zaken en geld van Partos om. Je bent niet nalatig in gebruik en beheer van bedrijfsmiddelen.

3. Interpersoonlijke schendingen

Discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteiten, seksuele intimiteiten / geweld

- Je discrimineert niet en behandelt iedereen met gelijk respect, ongeacht etniciteit, leeftijd, religie, levensstijl, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, fysieke staat of andere status.
- Je pest anderen niet en je maakt geen grappen ten koste van een ander.
- Je onthoudt je van seksueel grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en ongewenste (seksuele) intimiteiten.
- Je toont geen agressie naar anderen, onthoudt je van fysiek en verbaal geweld, en je vermijdt kwaad te spreken met als doel om de ander te beschadigen (laster).
- Je spreekt je uit tegen bovenstaande vormen van interpersoonlijke schendingen en spreekt anderen erop aan als zij deze normen schenden. Je rapporteert direct aan leidinggevende als dit voorkomt.
- Mocht je slachtoffer (of dader) zijn van gedragingen zoals hierboven omschreven, dan kun je bij verschillende mensen terecht, zoals in het volgende hoofdstuk wordt omschreven.

4. Aanvullende afspraken

⁴ Deze procedures en werkbeschrijving zijn te vinden in ...

⁵ Deze procedures en werkbeschrijving zijn te vinden in ...

- Geschenken van derden

Het verlenen van gunsten aan relaties op wat voor manier dan ook en je daarvoor laten belonen of bevoordelen noemen we omkoping en dat is niet toegestaan. Ook de schijn van omkoping moet je zien te voorkomen. Om die reden is het niet toegestaan om in relatie tot jouw werk geschenken ter waarde van meer dan 50 euro aan te nemen van anderen. Dat mag alleen als je daar toestemming voor hebt. Met geschenken bedoelen we niet alleen giften, maar ook andere voordelen in de vorm van beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen (zoals airmiles of frequent flyer punten), diensten, gunsten, of beloften.

- Richtlijnen gebruik social media

Alles wat we via Partos sociale media communiceren doen we in lijn van onze waarden (inclusief, medemenselijk, gelijkwaardig, collegiaal, vreedzaam, duurzaam en integer).

We delen actief ideeën, kennis en andere waardevolle informatie via de sociale media, mits die informatie niet vertrouwelijk is en het Partos, haar leden of samenwerkingspartners niet schaadt. We houden ons aan de AVG. Bestuurders, managers, leidinggevend en degenen die namens de organisatie het beleid en de strategie uitdragen maken, wanneer zij berichten over een onderwerp dat met Partos te maken heeft, duidelijk kenbaar wanneer ze dat op persoonlijke titel doen. Bij gebruik van whatsapp groepen ter ondersteuning van de samenwerking met elkaar en derden maken we met de deelnemers vooraf heldere afspraken over wat we wanneer wel en niet met elkaar delen.

- Privégebruik van internet en sociale media tijdens werktijd

Medewerkers hebben recht op een bepaalde mate van privacy op het werk en privé gebruik van computer, internet en e-mail onder werktijd is daarom, binnen redelijke grenzen (als korte onderbreking van de werkzaamheden), toegestaan. Daarbij geldt dat internetpagina's met ongepaste of illegale inhoud niet mogen worden bezocht en e-mails met een dergelijke inhoud niet mogen worden verstuurd. Onder "ongepaste of illegale inhoud" wordt bijv verstaan "pornografisch", en "discriminerend".

Daarnaast dienen medewerkers er attent op te zijn dat het internet een open infrastructuur is die voor iedereen toegankelijk is, waardoor extra voorzichtigheid is geboden als internet en e-mail worden gebruikt in combinatie met vertrouwelijke gegevens.

- Alcohol en drugs

Het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens werktijd is verboden. Voor het gebruik van alcohol tijdens werktijd bestaat een uitzondering: bij een borrel of diner op kantoor aan het einde van je werkdag, of na afloop van een bijeenkomst vanwege je werk. Maar ook daar geldt: je bent nog steeds op je werk.

- Diensten voor lidorganisaties

Werknemers van Partos leveren geen betaalde diensten voor lidorganisaties, en onthouden zich ook anderszins van contacten of initiatieven die de indruk kunnen wekken, of kunnen leiden tot financiële belangenverstrengeling, zoals bijvoorbeeld adviesopdrachten en acquisitie van betaalde opdrachten. In geval van twijfel nemen werknemers contact op met de directeur of de medewerker belast met integriteit.

Wat als er toch een schending plaatsvindt?

Je bent slachtoffer (of dader) van een schending. Wat kun je doen? Daarover gaat deze paragraaf. Maar ook als je getuige bent van een schending. En ook: je bent (onbedoeld) dader van een schending of je twijfelt daarover, wat kun je dan doen?

Waar kun je terecht?

Vertrouwenspersoon of externe klokkenluidersmeldpunt

Partos heeft een vertrouwenspersoon in het bestuur, Andy Wehkamp. Partos heeft ook een externe klokkenluidersmeldpunt: GIMD (088-8008522 (bereikbaar maandag t/m vrijdag van 08.30 - 17.00) en/of per e-mail via meldpuntgoededoelen@gimd.nl).

Een vertrouwenspersoon is de zogenaamde eerstelijns opvang. Hier kun je naar toe om je verhaal te vertellen en gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn strikt vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon doet niets zonder jouw goedkeuren, tenzij er (levensbedreigend-)gevaar voor mensen is. De vertrouwenspersoon zal dat aan je uitleggen.

De vertrouwenspersoon gaat met je na of het inderdaad een integriteitsschending betreft of dat er iets anders aan de hand is. Hij/zij zal niet namens jou optreden maar kan je bijstaan bij de keuze die jij maakt, om, onder andere:

- het te rapporteren/melden bij het management, dat is je leidinggevende of de directeur,
- het te rapporteren bij de integriteitsfunctionaris, Anne-Marie Heemskerk,
- naar een extern meldpunt (het klokkenluiders punt) te gaan in geval je het niet mogelijk vindt of niet aandurft om het intern te rapporteren,
- tot de conclusie te komen dat het geen integriteitskwestie betreft maar bijvoorbeeld een arbeidsconflict is,

Belangrijk: een vertrouwenspersoon is niet een intern *meldpunt*, niet iemand aan wie je “rapporteert”. Een vertrouwenspersoon is een coach en adviseur voor jou persoonlijk, die op basis van vertrouwelijkheid werkt.

Wanneer je om voor jou belangrijke redenen niet wilt of kunt melden bij de interne vertrouwenspersoon, kan je ook kiezen voor de externe vertrouwenspersoon waarmee Partos een overeenkomst heeft

Interne meldpunten nader beschouwd

1. Het management

Zoals hiervoor al naar voren kwam, kun je een (vermoeden van een) integriteitsschending rapporteren aan het **management**. Nog even samengevat: je leidinggevende, de directeur of naar het Bestuur als bij de schending de directeur betrokken is.

2. Integriteitsfunctionaris

Je kunt ook naar de **integriteitsfunctionaris**. Deze beschermt je identiteit, als je daarvoor kiest. De integriteitsfunctionaris luistert naar je verhaal en doet dan vooronderzoek. Doel van dat onderzoek is om vast te stellen of er naar deze melding onderzoek gedaan moet worden of dat een andere opvolging passend of noodzakelijk is. Dit kan variëren van aangifte doen tot mediation, tot casus afsluiten en andere varianten. Eerste vraag van het vooronderzoek is of er überhaupt sprake is van een (mogelijke) schending. Ook verkent de integriteitsfunctionaris of er redenen zijn te concluderen dat de beschuldiging niet waar kan zijn en of een en ander bewijsbaar is. Als de integriteitsfunctionaris tot de conclusie komt dat verder onderzoek nodig is, legt hij/zij dit aan de directeur voor ter besluit. De integriteitsfunctionaris ziet toe op de voortgang van het onderzoek door interne of externe (expert-)onderzoekers en beheert het budget. Het onderzoeksresultaat legt zij voor aan de directeur. De directeur neemt, al dan niet na inwinning van HR- of juridisch advies een besluit over de consequentie. Hierbij is proportionaliteit belangrijk: een zwaar en verwijtbaar vergrijp leidt tot een zware straf, een licht en mogelijk onbedoelde schending tot een lichtere straf of zelfs andere maatregel.

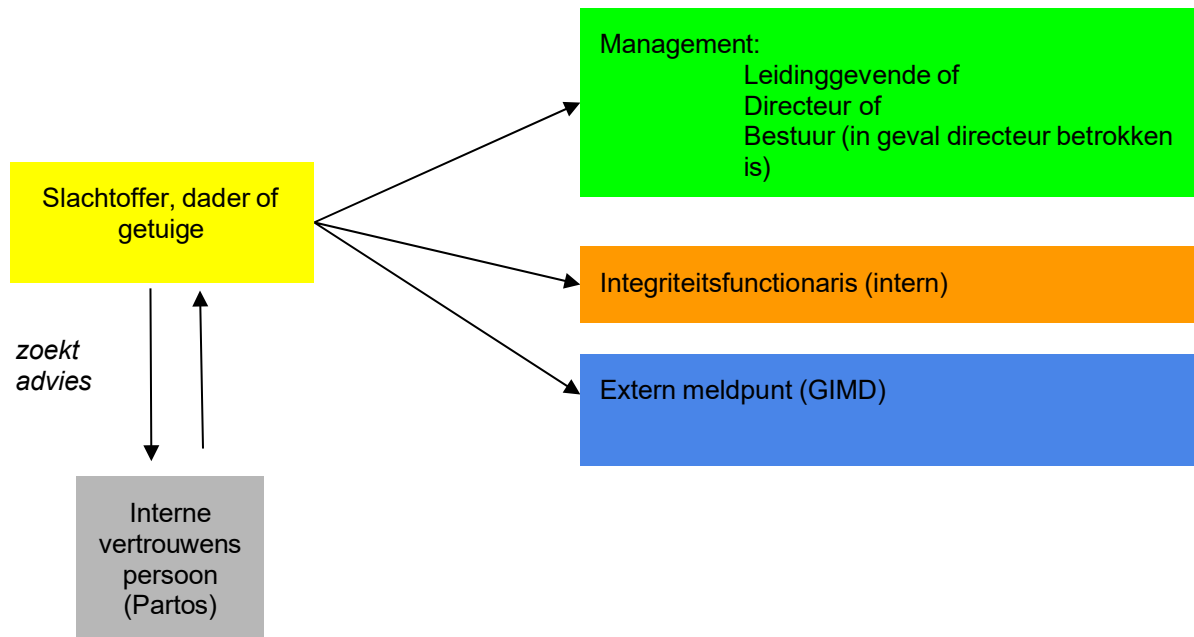
Uitkomsten kunnen zijn bewustwordings- of vaardigheidstraining, mediation, schorsing of andere disciplinaire maatregel of ontslag, om een aantal te noemen.

Extern Meldpunt

Stel, je kunt niet terecht bij je leidinggevende, integriteitsmedewerker, directeur of het Bestuur. Je hebt al gesproken met de interne vertrouwenspersoon, of dat durf je niet aan, wat kun je dan nog doen? Omdat Partos zoveel mogelijk kanalen wil openstellen om over schendingen en misstanden te horen, is er ook een extern meldpunt, ook wel klokkenluiderspunt genoemd. Het doen van een melding bij een extern meldpunt wordt ook wel klokkenluiden genoemd.

Wil je een melding doen van een misstand waarover je niet het gesprek aan durft of kunt binnen Partos dan kan je terecht bij het meldpunt van de GIMD, voor het doen van een melding. In een eerste gesprek zullen ze je verder voorlichten over hoe het klokkenluiden in zijn werk gaat, maar in ieder geval kun je altijd kiezen om anoniem te blijven.

Meldingsprocedure



Hoe leren wij over integriteit?

Integriteit kent veel omschrijvingen. Het goede doen. Betrouwbaar zijn. Eerlijk zijn. Respectvol zijn. Partos hanteert integriteit als volgt. Integriteit wordt gediend door een zorgvuldige afweging van rechten en belangen van alle belanghebbenden die door een besluit worden geraakt. Met een zorgvuldige afweging moet de gerechtigheid worden gediend. Weet je hiermee nu altijd wat je moet doen? Nee. We moeten over lastige besluiten en situaties praten. De methode die we daarvoor hanteren heet Moreel Beraad.

Moreel beraad

In een moreel beraad komen we als collega's bij elkaar om over morele dilemma's te praten, echte dilemma's die in de werkpraktijk voorkomen. We doen dat in voorkomend geval en minimaal eens per kwartaal om onze moreel kompas te ontwikkelen, de waarden en normen levend te houden en te ontwikkelen omdat de wereld om ons heen dynamisch is en wij zelf ook niet stil staan. We noemen dit een Open Beraad.

Het is ook mogelijk dat iemand tot een moreel beraad oproept, omdat deze een (ethisch) dilemma tegenkomt, een Incidenteel Beraad. Partos gelooft dat als je dergelijke beslissingen doorneemt met collega's het besluit beter wordt, je beter in staat bent om rechten en belangen te wegen, vaker het juiste doet, eventuele stress minder wordt en de kans op wroeging achteraf kleiner.

Het management kan oproepen tot een Thematisch Beraad als verdieping nodig is op een bepaald aspect in de bedrijfsvoering of in relatie met de visie of koers van de organisatie.

We doen een moreel beraad met een methode waarin we getraind zijn en met iemand die procesbegeleider is (en daarmee niet inhoudelijk deelneemt). De procesbegeleider let er bijvoorbeeld op dat iedereen aan bod komt, dat de methode wordt gevolgd, dat er goed geluisterd wordt en dat de gebruikelijke hiërarchie geen rol speelt. De integriteitsfunctionaris is verantwoordelijk voor het institutionaliseren van dit overleg en voor de communicatie ervan in de organisatie.

De uitkomsten van deze morele beraden leveren moresprudentie; een gezamenlijk moreel kompas met voorbeelden hoe Partos belangen afweegt ten behoeve van rechtvaardigheid.

De integriteitsfunctionaris heeft een centrale rol in het initiëren en organiseren van Morele Beraden en kan die ook begeleiden. Ook het verslagleggen en opbouwen van moresprudentie hoort bij de taken van de integriteitsfunctionaris.