



Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

R

Bescherming persoonlijke levenssfeer

TER BESLISSING

Datum

6 juli 2023

Onze Referentie

Min-BuZa.2023.159

Opgesteld door

Bescherming persoonlijke levenssfeer

Uiterlijk bij

n.v.t.

Plandatum/Deadline Kamer

7 juli 2023

Binnengekomen op

n.v.t.

nota

Kamerbrief inzake inspanningen op het gebied van SEAH

Aanleiding

- De brief betreft de jaarlijkse rapportage op de voortgang op SEAH, toegezegd aan de Kamer in 2020.
- De huidige brief bevat tevens een uiteenzetting van de aangescherpte eisen op SEAH en 'pre-employment screening' voor organisaties die het ministerie financiert.
- Deze aanscherpingen zijn een uitwerking van de nota die u toeging in oktober (Min-BuZa.2022.12212-17). Het belang hiervan wordt onderstreept door herhaalde aandacht van de Kamer voor dit onderwerp.

Geadviseerd besluit

Uw akkoord met verzending van de brief en bijlage aan de Kamer.

Kernpunten

- De Kamerbrief schetst de voortgang en resterende uitdagingen op de aanpak van SEAH.
- Het ministerie heeft zich afgelopen jaar onverminderd ingezet om vooruitgang op SEAH te realiseren, o.a. door agendering en pleitbezorging richting VN en in de humanitaire sector specifiek. Daarnaast is veel gedaan aan het opbouwen van expertise en kennis over de SEAH inzet van organisaties die het ministerie financiert, en het monitoren van de voortgang die zij maken.
- Dit is het eerste jaar dat we de Kamer meer informatie geven over de opvolging van SEAH-meldingen die aan het ministerie worden gerapporteerd, conform uw besluit de Kamer uitvoeriger te informeren over (geanonimiseerde) SEAH-casuïstiek (Min-BuZa.2022.11756-9).
- Een van de onderwerpen die blijvende aandacht behoeft, is het weren uit de internationale hulpsector van mensen die (seksueel) wangedrag op hun geweten hebben. Screening draagt hieraan bij en daarom gaan we onze nationale en internationale partners beoordelen op wat ze doen aan 'pre-employment screening'. Dit moet voldoende zijn om in aanmerking te komen voor financiering.
- Het hebben van een goed integriteitsbeleid was al een belangrijke eis om in aanmerking te komen voor financiering van het ministerie; daar voegen we nu specifieke en uitgebreidere criteria op zowel SEAH als screening aan toe.
- We verwachten dat organisaties zowel nationale (zoals de VOG of equivalent) als internationale instrumenten gebruiken in hun screening. Als

dit niet kan, leggen organisaties dit uit en wordt per geval afgewogen of financiering doorgang kan krijgen ('comply or explain').

- Deze aanscherpingen gaan verder dan de eisen die de meeste *like-minded* donoren stellen.
- U vroeg wat er mogelijk is voor bestaand personeel. Het screenen van *bestaande* werknemers ('employment screening') is zeer ingrijpend en kunnen organisaties alleen onder strikte voorwaarden doen (vanuit AVG en arbeidsrecht). Het ministerie kan daarom niet zomaar eisen dat organisaties dit doen. Een dergelijke eis zou bovendien voor organisaties die al subsidie ontvangen in strijd zijn met de rechtszekerheid. Tevens is het mogelijk in strijd met arbeidsrecht in andere landen.
- Focus voor huidige werknemers moet liggen op preventie, bewustzijn en training. Dat is al onderdeel van de vereisten die we stellen aan organisaties. Deze vereisten zijn nu verder aangescherpt en gespecificeerd.

Datum

21 juni 2023

Onze Referentie

Min-BuZa.2023.159

Toelichting

Voortgang op SEAH 2022-2023

- Naast pleitbezorging en agendering heeft het ministerie veel gedaan aan afstemming met en leren van andere landen als ook meer gezamenlijke agendering en coördinatie.
- De brief maakt duidelijk dat hoewel er voortgang is geboekt onze inzet nodig blijft. Er wordt internationaal naar Nederland gekeken om dit onderwerp hoog op de internationale agenda te houden.
- Nederland heeft zich dit jaar in de dialoog met partnerorganisaties niet meer zozeer gericht op òf organisaties beleid en procedures hebben, maar juist op de praktische toepassing hiervan. Adequate hulp aan slachtoffers speelde daarbij een belangrijke rol, evenals transparantie, en het eigen lerend vermogen.
- Dit jaar werd de inzet op het gebied van 'pre-employment screening' bij partnerorganisaties van het ministerie verder uitgewerkt.

Achtergrond 'pre-employment screening' en VOG

- Veel hulporganisaties zijn al langere tijd actief bezig met 'pre-employment screening'. Sommigen gebruiken hiervoor een VOG of het Misconduct Disclosure Scheme.
- De vorige SEAH Kamerbrief (BZDOC-2034738074-57) schetste de verschillende mogelijkheden voor screening, evenals de beperkingen van ieder instrument.
- De mogelijkheden van een sectorspecifiek VOG profiel zijn ook verder onderzocht. Dit is niet mogelijk. Breder screenen dan direct voor de functie relevant en proportioneel is, kan niet. Daarnaast is er niet één overkoepelend profiel op te stellen voor de hele sector, die vele verschillende functies en soorten organisaties kent.
- De vorige brief benoemde daarom inzet op specifieke afspraken rondom de VOG voor de sector. Dergelijke afspraken bleken al te bestaan, maar niet altijd te worden gebruikt. In overleg met het ministerie worden deze afspraken daarom opgenomen in de herziening van de Roadmap Screening door de sector en het gebruik ervan zal het ministerie vervolgens actief stimuleren.

Uitgangspunten aanscherpingen

Datum

21 juni 2023

Onze Referentie

Min-BuZa.2023.159

- U gaf in oktober uw voorkeur aan voor een VOG-plicht in combinatie met het aanscherpen van de beoordeling van organisaties op screeningsbeleid als onderdeel van subsidieverlening. Het huidige pakket aanscherpingen werkt dit uit.
- De huidige eisen op het gebied van integriteit en SEAH zijn tevens tegen het licht gehouden en meegenomen in het pakket aanscherpingen.
- Vanuit juridisch oogpunt is het principe van een *level playing field* leidend. Dat houdt in dat alle organisaties die voor financiering in aanmerking willen komen op dezelfde manier moeten worden beoordeeld. Ook uw inzet op lokalisering is hier relevant. We kunnen geen eisen stellen waar lokale organisaties niet aan kunnen voldoen.
- Daarom wordt het screenen van kandidaten bij werving ('pre-employment screening') verplicht. Hier kan elke organisatie, groot of klein, hier of daar, uiteindelijk aan voldoen. Organisaties leggen uit hoe zij hier invulling aan geven, binnen de door het ministerie gestelde kaders. Hierin wordt o.a. naar de VOG of een buitenlands equivalent gevraagd.
- Borgen van het *level playing field* betekent dat deze eisen niet alleen gesteld worden aan humanitaire en ontwikkelingsorganisaties, maar ook aan overige organisaties.

Aanscherpingen op hoofdlijnen

- Het pakket aan nieuwe aanscherpingen betreft integriteit, SEAH en pre-employment screening en geldt voor ODA en non-ODA voor subsidies en bijdragen.
- Het hebben van een goed integriteits- en SEAH-beleid wordt verplicht voor aanvragende organisaties en hun mede-indieners. De criteria voor de beoordeling hiervan hiervoor zijn uitgebreid en organisaties moeten met een voldoende beoordeeld worden om financiering te krijgen.
- Daarnaast wordt het doen aan 'pre-employment screening' een nieuwe vereiste voor financiering. Dit werkt als volgt:
 - We vragen van organisaties dat ze de relevante juridische instrumenten voor screening die in het land van vestiging beschikbaar zijn, gebruiken. In Nederland is dat de VOG¹.
 - Maar omdat dit soort wangedrag vaak juist in het buitenland plaatsvindt en een VOG dit niet ondervangt, vragen we organisaties om ook verder te gaan en 'over de grenzen heen' te screenen zoals door een internationale referentiecheck of het Misconduct Disclosure Scheme.
- De precieze uitwerking van deze aanscherpingen vindt u in bijlage 2. Ze zijn tot stand gekomen na een expertbijeenkomst en vele interne en externe vervolgesprekken. De nieuwe eisen zouden haalbaar moeten zijn: veel hulporganisaties zien pre-employment screening ook als belangrijk en voldoen al aan de eisen.

¹ Tot op heden heeft de VOG alleen betrekking op Nederlandse justitiële gegevens, al kunnen voor staatsburgers van België en Luxemburg ook gegevens in het land van herkomst worden opgevraagd. Een VOG is hierdoor niet altijd relevant.

'Employment screening'

Datum

21 juni 2023

Onze Referentie

Min-BuZa.2023.159

- Pre-employment screening gaat over nieuw te werven personeel. Daarnaast blijft voor wat betreft het huidige personeelsbestand, de inzet op bewustwording, training en andere vormen van preventie het uitgangspunt.
- Het hebben van integriteitsbeleid, inclusief aandacht voor preventie en risicomanagement, het naleven van een gedragscode en bewustwording bij huidig personeel, is al onderdeel van de beoordeling van organisaties.
- Het screenen van *bestaande* werknemers ('employment screening') is zeer ingrijpend en kunnen organisaties alleen onder strikte voorwaarden doen (vanuit AVG en arbeidsrecht). Het ministerie kan daarom niet zomaar eisen dat organisaties dit doen.
- Na de zomer sturen we een brief naar alle organisaties waar we een financieringsrelatie mee hebben waarin we de in deze brief beschreven maatregelen onder de aandacht brengen en dialoog hierover met BZ benadrukken.

Afstemming en communicatie

- Deze zomer worden deze aanscherpingen gecommuniceerd aan al onze bestaande partners middels een brief. Dit is een belangrijk signaal en tegelijkertijd een aankondiging indien zij in de toekomst weer financiering aan willen vragen. Mochten ze nog niet voldoen dan hebben ze de tijd om hier aan te werken.
- De aanscherpingen zijn intern afgestemd met [] en besproken []. Daarnaast is de inzet op hoofdlijnen besproken in verschillende overleggen met maatschappelijk middenveld zoals met directeur Partos.
- Internationaal blijft Nederland scherpere screening consequent op de agenda zetten en blijven we hiervoor pleiten bij o.a. de VN en NGO's. Hoe meer organisaties dit doen, hoe meer we misbruik kunnen voorkomen. Het wordt steeds moeilijker voor mensen om misbruik te maken van kwetsbare mensen, in Nederland en wereldwijd. Maar: het zal misbruik niet volledig kunnen uitsluiten.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

n.v.t.