

INTEGRITEITSBELEID STICHTING GILDE UTRECHTSE HEUVELRUG

Stichting Gilde Utrechtse Heuvelrug is een maatschappelijke non-profit organisatie.

De Stichting stelt zich ten doel de deelnemers te ondersteunen en daarmee hun participatie in onze samenleving te bevorderen.

Het werk van de Stichting wordt mogelijk gemaakt door subsidies en giften.

Onder de Stichting Gilde Utrechtse Heuvelrug vallen drie werkgroepen: de werkgroep Taalcoaching, de werkgroep Prima Perspectief en de werkgroep Coach4you. Deze werkgroepen begeleiden (jonge) vluchtelingen, ieder vanuit een eigen perspectief. De werkgroepen van de Stichting Gilde Utrechtse Heuvelrug geven door inzet van vrijwilligers hulp aan (jonge) vluchtelingen, hetzij door het helpen verwerven van kennis van de Nederlandse taal (Taalcoaching), hetzij bij het vinden van een stage- of werkplek (Prima Perspectief), hetzij, in het geval van Coach4you, bij het kunnen aansluiten in het schoolsysteem. Taalcoaching en Prima perspectief hebben elk een eigen website met een meer specifieke uitleg.

www.taalcoachingheuvelrug.nl

www.primaperspectief.nl

Coach4you werkt landelijk. Voor de werkgroep die valt onder de Stichting Utrechtse heuvelrug wordt verwezen naar de site van deze stichting: www.gildeheuvelrug.nl

1. Waarom een integriteitsbeleid?

De deelnemers zijn doorgaans jong en in het geval van Coach4you, dat met name brugklassers begeleidt, zeer jong. En zij zijn veelal vluchteling. Dit tezamen maakt hen tot een zeer kwetsbare groep.

De medewerkers en vrijwilligers komen soms diep in de sfeer van de deelnemers en er ontwikkelt zich een band die vaak langere tijd standhoudt. Dat is waardevol voor zowel deelnemers als vrijwilligers, maar maakt ook dat het nodig is beleid te formuleren over de omgang met elkaar. De Stichting hoopt daarmee onder meer grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Daarnaast maakt ook de inzet van publieke en maatschappelijke middelen een integriteitsbeleid wenselijk. Dit integriteitsbeleid bevordert de zorgvuldige omgang met de doelgroep, de zorgvuldige onderlinge omgang in de organisatie en de naleving van wet- en regelgeving, normen en waarden.

2. Wat is bedoeld met integriteit?

Een positieve duiding van het begrip integriteit is: zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen.

- Zorgvuldig betekent dat medewerkers en vrijwilligers steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen en handelen in lijn met geldende wet- en regelgeving.
- Uitlegbaar betekent dat medewerkers en vrijwilligers kunnen aangeven hoe hun handelen past bij hun kernverantwoordelijkheden en kerntaken en bij de kernwaarden, regels en richtlijnen van hun organisatie. Maar ook bij algemeen aanvaarde normen en waarden.

- Standvastig betekent dat medewerkers en vrijwilligers hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

3. Beleidsregels voor het bevorderen van integriteit.

- De vrijwilligers en deelnemers worden zowel in uitingen als in gedrag met respect en met respect naar elkaars grenzen behandeld en naar beste kunnen geadviseerd en geholpen.
- Binnen de organisatie gaan bestuur, werkgroep en vrijwilligers zowel in uitingen als in gedrag met respect met elkaar om.
- Adviezen en beslissingen over ondersteuning worden objectief gegeven, respectievelijk genomen. Daarbij worden de richtlijnen van bestuur en werkgroep als uitgangspunt genomen.
- Bestuur, werkgroep en vrijwilligers hebben op geen enkele wijze een persoonlijk belang bij de uitkomsten van hun werkzaamheden, adviseringen en beslissingen.
- De vrijwilligers en medewerkers houden hun rug recht bij weerstanden en verleidingen en roepen zo nodig hulp in van medewerkers binnen hun werkgroep dan wel van het bestuur van de Stichting Utrechtse Heuvelrug.

4. Instrumenten

Het integriteitsbeleid wordt ondersteund door de volgende instrumenten:

1. Een intakegesprek met nieuwe vrijwilligers;
2. Waar nodig een functioneringsgesprek met de vrijwilligers binnen de werkgroep;
3. Het op regelmatige basis organiseren van een bijeenkomst om te reflecteren op doelstellingen en werkwijze, hetzij op werkgroepsniveau, hetzij op Stichtingsniveau;
4. De instelling van twee vertrouwenspersonen op stichtingsniveau, een man en een vrouw;
5. Een klachtenprocedure;
6. een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) De VOG wordt aangevraagd voor alle vrijwilligers binnen Taalcoaching en wordt verplicht voor nieuwe vrijwilligers. Zonder de VOG mag een werkgroeplid en/of een vrijwilliger zijn/haar activiteiten niet uitvoeren. Prima Perspectief en Coach4You werken al met een VOG.

5. Gevolgen van integriteitsschendingen.

Integriteitsschendingen leiden in alle gevallen tot maatregelen. Afhankelijk van de aard en ernst kunnen dat aanwijzingen, waarschuwingen, of roeyement zijn. In geval van strafbare feiten wordt zo nodig en zo mogelijk aangifte gedaan.

De maatregelen worden getroffen op werkgroepsniveau. Desgewenst kan het bestuur worden betrokken, zowel door de werkgroep als door de vrijwilliger. Hierbij zal de werkwijze van de klachtenprocedure van de Stichting Gilde Utrechtse Heuvelrug worden gevolgd. (www.gildeheuvelrug.nl, klachtenprocedure)

6. *Protocol vertrouwenspersoon*

Bij de vertrouwenspersoon kunnen vrijwilligers en medewerkers van de Werkgroep Vluchtelingen en de Eurowinkel terecht voor meldingen over ongewenst gedrag zoals: - agressie en geweld -seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten -pesten -discriminatie.

Bij ongewenst gedrag gaat het om de aantasting van de persoonlijke integriteit. Het gaat er bij ongewenst gedrag om dat het gedrag door de persoon als ongewenst wordt beschouwd en dat dit gedrag, naar objectieve maatstaven die in de maatschappij van toepassing zijn, als ongewenst wordt beschouwd.

De rol van een vertrouwenspersoon is onafhankelijk en garandeert absolute vertrouwelijkheid.

De vertrouwenspersoon onderneemt alleen iets als de aangever dat zelf wil en biedt opvang. De vertrouwenspersoon bekijkt alle opties met de aangever en inventariseert alle gevolgen van de mogelijkheden.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van medewerkers, vrijwilligers en anderen. Er is een geheimhoudingsplicht.

Procedure:

1. Een medewerker, vrijwilliger of andere die geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie, ongewenste intimiteiten, agressie en/of geweld, pesten of discriminatie kan bij de vertrouwenspersoon een melding indienen, bij voorkeur schriftelijk.
2. Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingebracht. Van een mondelinge melding wordt een verslag gemaakt dat wordt ondertekend door de aangever en door de vertrouwenspersoon. De aangever krijgt een afschrift van dit verslag. De vertrouwenspersoon adviseert en overlegt met de aangever of de procedure moet worden voortgezet. Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen.
3. Vertrouwenspersoon stelt het bestuur in kennis van het feit dat hij/zij een melding onderzoekt. Indien de melding een bestuurslid betreft, stelt de vertrouwenspersoon een van de (andere) leden van het dagelijks bestuur hiervan in kennis.
4. De vertrouwenspersoon onderzoekt de melding door aangever en aangeklaagde buiten elkaars aanwezigheid te horen. Dit horen geschiedt uiterlijk binnen twee weken nadat de melding ingediend is.
5. Indien de aangeklaagde weigert te worden gehoord zal de vertrouwenspersoon per aangetekende brief betrokkene uitnodigen alsnog schriftelijk of mondeling te reageren. Voldoet de aangeklaagde niet aan dit verzoek dan wordt de weigering in de procedure opgenomen.
6. Indien noodzakelijk kan de vertrouwenspersoon, met in acht neming van de grootst mogelijke zorgvuldigheid, andere personen die bij de kwestie betrokken zijn, horen.
7. Van een strafbaar feit wordt het (overige) bestuur onmiddellijk op de hoogte gesteld.
8. De vertrouwenspersoon rapporteert zijn/haar bevindingen en geeft aan of de melding gegrond of ongegrond is gebleken. Aangever en aangeklaagde ontvangen een afschrift van het rapport.
9. De vertrouwenspersoon stuurt het rapport vergezeld van een advies over eventuele maatregelen naar het bestuur.
10. Indien aangever tijdens de procedure de melding intrekt, wordt dit door de aangever, bij voorkeur schriftelijk, aan vertrouwenspersoon meegedeeld.

11. Na ontvangst van het rapport en advies wordt dit onderwerp op de eerstvolgende agenda van de vergadering van het bestuur geagendeerd.
12. Het (overige) bestuur neemt eventuele maatregelen en stelt hiervan aangever en aangeklaagde schriftelijk op de hoogte.

Vertrouwenspersoon:

De vertrouwenspersonen voor Stichting Vluchtelingkinderen zijn:

- De heer Laurens Touwen (vertrouwenspersonen@vluchtelingkinderen.nl)
- Mevrouw Dineke Oldenhof (vertrouwenspersonen@vluchtelingkinderen.nl)

7. Slotbepalingen

1. Dit integriteitsbeleid treedt inwerking op 1 januari 2023
2. De regeling wordt vastgesteld en gewijzigd door het bestuur, laatst per 23 augustus 2023;
3. Het bestuur draagt zorg voorbekendmaking van dit integriteitsbeleid door plaatsing op de website, in het Nederlands en het Engels. Iedere werkgroep draagt zorg voor bekendmaking onder de eigen vrijwilligers en medewerkers;
4. Het integriteitsbeleid kent tevens een klachtenregeling en een vrijwilligersbeleid, die afzonderlijk worden gepubliceerd op de website.

Het in dit integriteitsbeleid gestelde laat onverlet de mogelijkheid zich te wenden tot andere daartoe geëigende personen of instanties, zoals een eigen contactpersoon en/of de civiele of strafrechter.

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Integriteitsbeleid Gilde Utrechtse Heuvelrug'.

Vastgesteld in de bestuursvergadering van de Stichting op 14-12-2022, vaststelling aanvullingen in de bestuursvergadering van 23-08-2023

