



Integriteitsbeleid vereniging Tuindorp

11 juli 2022

Statement van het bestuur

Tuindorp, Vereniging voor sociaal- cultureel- en speeltuinwerk wil een vereniging en een speeltuin zijn waar iedereen veilig en plezierig kan spelen. Een vereniging waar iedereen zich veilig voelt om te spelen, om anderen te ontmoeten of om zich te ontwikkelen. Binnen onze vereniging is daarom geen plek voor grensoverschrijdend gedrag. We hebben een open cultuur waardoor we elkaar durven aanspreken als iemand zich toch op een grensoverschrijdende manier gedraagt. En als er toch iets misgaat, weten we hoe te handelen.

Ongewenst gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers en vrijwilligers volwassen mensen zijn, en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.

Onder ongewenst gedrag verstaan wij:

- Pesten: herhaald negatief gedrag waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijv. kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het wetboek van strafrecht.
- Gezien de kwetsbare positie van de bezoekers wordt iedere vorm van seksuele benadering handeling of gedrag door medewerkers of vrijwilligers naar de bezoeker toe als ongewenst beschouwd.
- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van kenmerken die men zelf niet kan veranderen (geslacht, ras, religie, leeftijd enz)

Dit beleid is bekend bij iedere vrijwilliger van Tuindorp en wordt ter informatie aangeboden aan iedere nieuwe medewerker of vrijwilliger die voor Tuindorp aan de slag gaat. Ook staat het document op de website van Tuindorp: www.speeltuin-tuindorp.nl

Het bestuur draagt verantwoordelijkheid voor het naleven van het integriteitsbeleid binnen de vereniging.

1. Inleiding

Onder integriteit wordt verstaan 'het handhaven van algemene of professionele sociale ethische normen en waarden'. Echter roept het begrip bij verschillende mensen vaak verschillende beelden op en door ontwikkelingen in de tijd kunnen opvattingen over wat wel of niet 'kan'.



Integriteitsbeleid vereniging Tuindorp

11 juli 2022

Het doel van het integriteitsbeleid is dan ook het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen Tuindorp.

Concreet betekent dit:

- . het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van (bestuurs)leden;
- . het versterken van het vertrouwen van leden in elkaar;
- . het versterken van het vertrouwen van derden in de vereniging;
- . het borgen van integriteit binnen de vereniging.

2. Waarden en normen

Tuindorp kiest voor de volgende kernbegrippen als het gaat om integriteit:

- Openheid
- Eerlijkheid
- Betrouwbaarheid
- Sportiviteit
- Objectiviteit
- Onpartijdigheid

3. Gedragscode

Tuindorp heeft een gedragscode integriteit. De gedragscode is onderdeel van het integriteitsbeleid. Het doel van de gedragscode is het bieden van houvast bij het hanteren van de normen en waarden van de organisatie. De gedragscode maakt duidelijk wat de waarden en normen zijn die de vereniging van belang acht en wat wel en niet toelaatbaar is voor (bestuurs-)leden. De gedragscode is daarmee ook een instrument om leden aan te spreken op hun handelen en gedrag.

De gedragscode wordt voor aanvang van de werkzaamheden, ondertekend door de vrijwilligers en medewerkers.

De gedragscode is te vinden in Bijlage 1.

4. Aannebeleid vrijwilligers

Het aannamebeleid voor nieuwe medewerkers of vrijwilligers bestaat uit:

- Het opvragen van de CV en motivatie van de betreffende persoon
- Het overhandigen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
- Een intakegesprek met twee personen van de vereniging; twee bestuursleden of een bestuurslid met een medewerker/vrijwilliger
- Het checken van referenties
- Het tekenen van een vrijwilligersovereenkomst met als bijlagen het integriteitsbeleid en gedragscode (bijlage 1) van Tuindorp.

5 . Vertrouwenscontactpersoon

Voor vragen over of meldingen van alle vormen van ongewenst gedrag kunnen leden terecht bij de vertrouwenscontactpersonen (VCP) verbonden met het Vrijwilligers Centrum Wageningen. Machteld Vos de Wael en Machteld Speet. Zij hebben een training gevolgd voor deze functie bij

NOC*NSF. Contact opnemen met een vertrouwenscontactpersoon kan via vertrouwenscontactpersoon@vcwageningen.nl en via 06-83265736.



De vertrouwenscontactpersoon heeft vooral een procedureel adviserende rol. Alle gesprekken zijn vertrouwelijk, maar de VCP is verplicht melding te maken bij het bestuur van de vereniging, dit kan anoniem.

6. Privacy

Tuindorp gaat zorgvuldig om met persoonsgegevens van leden en niet leden.

7. Meldingsprocedure ongewenst gedrag

Onder ongewenst gedrag wordt verstaan discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en stalken.

Leden, werknemers of bezoekers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij een bestuurder of bij een vertrouwenscontactpersoon.

Wanneer deze melding maakt bij de vertrouwenscontactpersoon is deze verplicht contact op te nemen met het bestuur. Dit gebeurt indien gewenst anoniem. Alle informatie die een lid verstrekt wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

Degene waarbij de melding terecht komt, zal in samenspraak met de melder, maatregelen treffen om de melder te ondersteunen. In alle gevallen dient het bestuur discreet te handelen.

Melding door een slachtoffer:

Als de melding van ongewenst gedrag afkomstig is van het slachtoffer, is het waarborgen van het gevoel van veiligheid van het uitgangspunt van het handelen.

Melding door een derde:

Als de melding van ongewenst gedrag van een derde komt, dient onderzocht te worden over welke informatie deze precies beschikt en waar dit op gebaseerd is.

Het bestuur zal in samenspraak met de melder trachten tot een oplossing te komen. Indien de melding niet leidt tot een oplossing kan de melder een formele klacht indienen bij het bestuur al dan niet met hulp van de vertrouwenscontactpersoon.

8. Afspraken bij ongewenst gedrag.

- Medewerkers/vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker/vrijwilliger spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of e.e.a. op een misverstand o.i.d. berust en/of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker/vrijwilliger dit gesprek zelf niet te voeren, dan mag hij/zij bij een collega of bestuurslid vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap – gemotiveerd – overslaan.
- Indien het eerst gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groter groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bijv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met het bestuur. Indien een bestuurslid betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de vertrouwenscontactpersoon.
- In principe wordt ook als tweede stap een goed gesprek in gezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen.
- Hebben deze afspraken onvoldoende effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van



Integriteitsbeleid vereniging Tuindorp

11 juli 2022

aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door het bestuur aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties:

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen bestuur en dader een mondelinge waarschuwing.
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen bestuur en dader een schriftelijke waarschuwing waarin vermeld wordt dat dit de tweede overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad.
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet), beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst en/of het doen van aangifte.
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Klachtenprocedure

Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure een officiële klacht indienen.

9. Verantwoordelijkheden

Het bestuur is verantwoordelijk voor het (laten):

- vaststellen van het integriteitsbeleid en -procedures;
- aan de orde stellen van integriteit in de gesprekscyclus;
- beperken van de kwetsbaarheid van processen binnen de vereniging en het ervoor zorgen dat leden zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's;
- treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid.

Medewerk(st)er

Naam:

Datum:

Handtekening:

Bestuur of gedelegeerde

Naam:

Datum:

Handtekening: