



## **Preventie- en integriteitsbeleid Gilde Utrecht**

### **Inleiding**

Het preventie- en integriteitsbeleid bestaat uit drie onderdelen: aannamebeleid, gewenste omgangsvormen en integriteitsbeleid.

In deze notitie wordt eerst het aannamebeleid uiteen gezet. Veiligheid binnen een organisatie begint bij het selecteren van de juiste vrijwilligers en medewerkers. Vervolgens worden de omgangsregels besproken. Als organisatie, waarvan een deel van de vrijwilligers en medewerkers persoonlijk contact hebben met kwetsbare mensen, wil Gilde Utrecht voorkomen dat machtsmisbruik, financiële schendingen of interpersoonlijke schendingen plaatsvinden.

We sluiten af met het integriteitsbeleid. Integriteitsbeleid vormt een belangrijk onderdeel van de wijze waarop de veiligheid voor zowel vrijwilligers als deelnemers wordt gewaarborgd. Verantwoording, integriteit, de vertrouwenscontactpersoon en de klachtenregeling komen in dit hoofdstuk aan bod.

### ***Aannamebeleid***

Gilde Utrecht wil graag een diverse en inclusieve organisatie zijn. Iedereen is welkom om als vrijwilliger te solliciteren. Veiligheid binnen een organisatie begint bij het aannemen van de juiste vrijwilligers (en medewerkers). Aspirant vrijwilligers worden altijd eerst uitgenodigd voor een kennismakings/intakegesprek, waarbij een of meer vertegenwoordigers van het beoogde activiteitencluster en (bijna altijd) de directeur aanwezig zijn. Doel van dit eerste gesprek is een beeld te geven van Gilde Utrecht en de verschillende activiteiten én na te gaan of de aspirant vrijwilliger daar een goede bijdrage aan zou kunnen leveren.

Bij aanname wordt niet alleen gekeken naar de capaciteiten die iemand meebrengt voor de beoogde positie binnen de organisatie, maar ook naar capaciteiten die hij of zij in huis heeft om mogelijk in de toekomst nog andere taken uit te oefenen, indien gewenst.

De aanname-en introductieprocedure verschilt naargelang het gaat om taal, rondleidingen of andere activiteiten, dan wel werkzaamheden bij de balie of in het bestuur. Bij het intakegesprek zal de introductieprocedure worden besproken. Ook wordt de gedragscode doorgenomen.

### ***Gewenste omgangsvormen***

#### **Ieder zijn waarde**

De beleidsnotitie 'Ieder zijn waarde' ontvangt iedere nieuwe vrijwilliger bij het eerste kennismakingsgesprek. Met de leuze *Ieder zijn waarde* verplicht Gilde Utrecht zich ertoe een werkomgeving en werkverhoudingen te scheppen en in stand te houden die gezond en veilig zijn, waarin personen in hun waarde worden gelaten en vertrouwen in ieders handelen wordt bevorderd. Gilde Utrecht verwacht van alle medewerkers dat zij het hunne bijdragen om dit te realiseren.

Medewerkers en deelnemers zullen zo goed mogelijk worden beschermd tegen gedragingen waaruit geen positieve bijdrage blijkt, maar die daarentegen afbreuk (dreigen te) doen aan gezondheid, veiligheid, persoonlijke waarde of onderling vertrouwen.

De nadruk ligt op ieders inzet om goed te handelen. De ervaringen in vele jaren Gildewerk geven alle aanleiding om daarin het volste vertrouwen te hebben. Desondanks kan het voorkomen dat een meningsverschil of een ruzie uit de hand loopt, of dat er sprake is van bijvoorbeeld pesterij, intimidatie, handtastelijkheid, ongewenste intimiteit of ander ontoelaatbaar gedrag. Daarom kan iedere vrijwilliger die meent dat aan gezondheid, veiligheid, persoonlijke waarde of aan het onderling vertrouwen afbreuk wordt gedaan, gebruikmaken van de klachtenprocedure of een beroep doen op een vertrouwenscontactpersoon.

De eerste inzet bij elke procedure zal zijn: nagaan of betrokkenen elkaar goed begrepen hebben en of er een oplossing te vinden is waarmee alle betrokkenen vrede kunnen hebben. Blijkt zo'n oplossing er niet te zijn, dan zal worden nagegaan hoe het best recht kan worden gedaan aan alle belanghebbenden, met behoud van *ieder zijn waarde*. In uitzonderlijke gevallen kan dit betekenen dat de conclusie is dat Gilde Utrecht voor iemand niet de geschikte omgeving blijkt om zijn waarde te ontplooien.

### **Gedragcode**

Gilde Utrecht heeft een gedragscode opgesteld die iedere nieuwe vrijwilliger wordt gevraagd te ondertekenen alvorens aan de slag te gaan. De gedragscode geldt nadrukkelijk voor iedereen binnen de organisatie: bestuursleden, directeur, medewerkers en vrijwilligers. De gedragscode is op onze site te vinden bij de informatie *Over Gilde Utrecht*.

### ***Integriteitsbeleid***

#### **Verantwoording**

Extern legt Gilde Utrecht verantwoording af aan de samenleving - de gemeente Utrecht in het bijzonder - via het jaarverslag en de jaarrekening, aan samenwerkingspartners via de gezamenlijke evaluatie en aan sponsors via het verslag en de afrekening.

Intern leggen bestuur en commissies aan elkaar verantwoording af via hun verslagen en in de totstandkoming van het jaarverslag en het activiteitenplan. In voorkomende gevallen leggen zij aan individuen verantwoording af in contacten met de betrokken persoon.

Ieder die dat wenst, ook externe relaties, kan gebruik maken van de *Klachtenprocedure*.

#### **Integriteit**

De vrijwilligers van Gilde Utrecht ontvangen geen beloning, ook niet van derden, maar een bescheiden onkostenvergoeding. Zo nodig kunnen personen worden aangesproken op eventueel misbruik van regelingen die Gilde Utrecht biedt, in het bijzonder de regeling *Onkostenvergoeding*.

#### **Klachtenprocedure**

Elke klacht wordt behandeld als een gratis advies, een voorstel tot verbetering. Dat is het principe waar we van uitgaan. Een klacht wordt eerst bij de betreffende persoon ter sprake gebracht. Dat is wel zo eerlijk en kan soms zeer verhelderend werken.

Mocht dat niet mogelijk zijn of de situatie niet oplossen, dan kan een klacht, liefst schriftelijk (per e-mail), neergelegd worden bij de directeur. Wanneer de klacht de directeur zelf betreft, kan men zich per brief of e-mail richten tot een van de bestuursleden (van wie de gegevens zijn op te vragen bij [kantoor@gildeutrecht.nl](mailto:kantoor@gildeutrecht.nl)).

Gesloten enveloppen ('vertrouwelijk'), gericht aan de directeur of een van de bestuursleden worden niet door anderen geopend en altijd beantwoord.

Een klacht over een bestuurslid of over het bestuur wordt ingediend bij het bestuur. Mocht de behandeling van de klacht niet leiden tot een oplossing waarmee de vrijwilliger vrede kan hebben, dan kán er sprake zijn van een geschil tussen vrijwilliger en het bestuur. Voor de behandeling daarvan zal het bestuur een geschillencommissie instellen.

### **Geschillencommissie**

Het doel van de geschillencommissie is om bindend te beslissen in geschillen tussen het bestuur en vrijwilligers van de stichting. Het betreft een geschil zodra één partij dat vindt.

De geschillencommissie bestaat uit drie personen: één wordt aangewezen uit en door het bestuur, één door de betrokken vrijwilliger en het derde commissielid wordt aangewezen door de twee andere leden in onderling overleg. Als dat overleg geen resultaat heeft, zal - op verzoek van de meest gereede\* partij - een notaris wiens standplaats zich bevindt in de plaats van vestiging van de stichting, dat commissielid aanwijzen. Het derde commissielid mag geen lid van het bestuur of vrijwilliger van de stichting zijn.

### **Vertrouwenscontactpersoon**

De vertrouwenscontactpersoon (VCP) biedt iedereen, binnen en buiten de organisatie, de mogelijkheid om in vertrouwen over grensoverschrijdend gedrag te praten. Gilde Utrecht vindt het belangrijk dat iedereen eerlijk en gelijkwaardig behandeld wordt en zich veilig voelt. Het kan echter voorkomen dat er iets gebeurt dat niet goed voelt en in vertrouwen besproken moet worden. Zowel deelnemers als vrijwilligers of medewerkers kunnen zich wenden tot de VCP. De VCP is een Gildevrijwilliger die geen bestuursfunctie vervult. De VCP is erg belangrijk om het melden van (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag makkelijker te maken en vormt een belangrijk onderdeel van het integriteitsbeleid. Contact opnemen met de VCP kan via: [VCPGildeUtrecht@gmail.com](mailto:VCPGildeUtrecht@gmail.com).

Na het ontvangen van een bericht gaat de VCP in gesprek met de indiener en beschuldigde. Vervolgens onderzoekt de VCP waar de indiener terecht kan met diens vraag en ondersteunt hem/haar bij het zoeken naar eventuele vervolgstappen, zoals het indienen van een officiële klacht.

\*de meest gereede partij is de partij die het meeste belang heeft in het geschil