

Stichting VluchtelingKansen

INTEGRITEITSBELEID STICHTING VLUCHTELINGKANSEN

Stichting VluchtelingKansen is een maatschappelijke non-profit organisatie.

De Stichting VluchtelingKansen is actief in de regio Utrechtse Heuvelrug en zet zich in voor een zo humaan mogelijk vluchtelingenbeleid. Dit doet de Stichting door met name jonge asielzoekers en erkende vluchtelingen te begeleiden bij (vak)opleidingen en het opdoen van werkervaring. Daarnaast helpt de Stichting financieel bij gezinshereniging en wordt middels de UVOM-regeling, opvolger van de LVV-regeling (Landelijke Vreemdelingen Voorziening), financiële en morele ondersteuning geboden aan uitgeprocedeerde asielzoekers. Deze UVOM-regeling (Utrechtse Voorziening voor Ongedocumenteerde Mensen) wordt gefinancierd door de gemeente Utrecht.

De kosten voor de overige activiteiten worden geheel gefinancierd vanuit de opbrengsten van de door de Stichting gerunde Eurowinkel, waarin tweedehands boeken en kleding worden verkocht. De winkel is tevens een werkervaringsplaats.

De hulp en begeleiding aan de vluchtelingen wordt gegeven door de Werkgroep Vluchtelingzaken. Dit is een groep vrijwilligers; men ontvangt uitsluitend een onkostenvergoeding. In de Eurowinkel is de coördinatie in handen van een parttime ZZP-er en zijn er vrijwilligers werkzaam. Incidenteel hebben ook bestuursleden contact met vluchtelingen.

Waarom een integriteitsbeleid?

De medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden doen hun werk zo goed en zorgvuldig mogelijk. De doelgroep van de Stichting, de jonge asielzoekers en de erkende en uitgeprocedeerde vluchtelingen, vormt een kwetsbare groep. Met name de vrijwilligers van de Werkgroep Vluchtelingzaken 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.

De omgang tussen medewerkers, bestuursleden, en vrijwilligers binnen de Eurowinkel heeft een minder ingrijpend karakter, wat maakt dat de Stichting VluchtelingKansen hier het inzetten van extra instrumenten niet noodzakelijk acht.

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, alsmede in Nederland algemeen geldende normen en waarden.

1. *Wat is bedoeld met integriteit?*

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

- Zorgvuldig betekent dat medewerkers, bestuursleden 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.

2. *Beleidsregels voor het bevorderen van integriteit.*

- De vrijwilligers en vluchtelingen 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 bestuursleden, medewerkers vrijwilligers en vluchtelingen 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.
- Bestuursleden, medewerkers en vrijwilligers hebben op geen enkele wijze een persoonlijk belang bij de uitkomsten van hun werkzaamheden, adviseringen en beslissingen.
- Bestuursleden, medewerkers en vrijwilligers 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 Vluchtelingkinderen.

3. *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 externe vertrouwenspersonen op stichtingsniveau; een man en een vrouw;
5. Een klachtenprocedure;
6. Specifiek voor de leden van de Werkgroep Vluchtelingzaken: beschikken over een VOG (Verklaring Omtrent het Gedrag).

4. *Uitvoering*

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 altijd aangifte gedaan.

De maatregelen worden getroffen op het niveau van de Eurowinkel of van de Werkgroep Vluchtelingzaken. Desgewenst kan het bestuur worden betrokken, zowel door de werkgroep als door de vrijwilliger. Hierbij zal de werkwijze van de klachtenprocedure van de Stichting VluchtelingKansen worden gevolgd.

5. *Protocol vertrouwenspersoon*

Bij de vertrouwenspersoon kunnen vrijwilligers en medewerkers van de Werkgroep Vluchtelingzaken 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. Hierbij gaat er 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 ongewenst gedrag (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 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 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 VluchtelingKansen zijn:

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

6. Slotbepalingen

1. Dit integriteitsbeleid treedt inwerking op 1 september 2023
2. De regeling wordt vastgesteld en gewijzigd door het bestuur, laatst op 10 december 2025.
3. Aan deze regeling is een klachtenregeling gekoppeld.
4. Het bestuur draagt zorg voor bekendmaking van dit integriteitsbeleid door plaatsing op de website. De werkgroep en de leiding van de Eurowinkel draagt zorg voor bekendmaking onder de eigen vrijwilligers en medewerkers.

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

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Integriteitsbeleid Stichting VluchtelingKansen'.

Vastgesteld in de bestuursvergadering van de Stichting op 24 mei 2023 en bijgesteld in de bestuursvergadering van 10 december 2025.