

Integriteitsbeleid Tjommie

Tjommie staat voor openheid, transparantie, gelijkwaardigheid en vertrouwen. Als kleine fondsenwervende organisatie onderhouden wij een directe en nauwe samenwerking met onze uitvoerende partnerorganisatie. Deze relatie wordt gekenmerkt door open communicatie en wederzijds respect. Ondanks dat wij grotendeels draaien op vrijwillige inzet, streven wij naar een professionele en innovatieve werkwijze, zowel binnen onze eigen organisatie als bij de partnerorganisatie waarmee wij samenwerken.

Voor dit Integriteitsbeleid zijn de vier elementen zoals aangereikt door het CBF als leidraad genomen:

- Preventie
- Signaleren
- Handhaven
- Verantwoorden

1. Preventie

Het uitgangspunt van ons integriteitsbeleid is het voorkomen van niet-integer gedrag. Wij zetten in op het continu ontwikkelen en versterken van een open, veilige organisatiecultuur waarin integriteit vanzelfsprekend is. Binnen deze cultuur is er ruimte om het gesprek aan te gaan over situaties die vragen oproepen, schuren of grensoverschrijdend dreigen te worden.

Preventie krijgt onder meer vorm via de volgende pijlers:

1) Gedragscode

De gedragscode biedt richting en benoemt expliciete verwachtingen ten aanzien van professioneel gedrag en onderlinge verhoudingen van medewerkers, vrijwilligers en betrokkenen. Daarnaast geeft de code inzicht in de stappen die worden genomen bij afwijking van deze afspraken. Hoewel de gedragscode niet elke denkbare situatie kan voorzien, bevat deze voldoende uitgangspunten en handvatten om zorgvuldig met (morele) dilemma's en signalen van niet-integer gedrag om te gaan.

De gedragscode benoemt expliciet vormen van niet-integer gedrag die binnen Tjommie en haar samenwerkingsverbanden niet worden geaccepteerd. Hieronder vallen in ieder geval, maar niet uitsluitend:

- machtsmisbruik of misbruik van positie;
- (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, intimidatie en ongewenste omgangsvormen;
- discriminatie, uitsluiting of ongelijkwaardige behandeling;
- financiële malversatie, fraude, diefstal of oneigenlijk gebruik van middelen;
- belangenverstrengeling of het niet melden daarvan;

- misbruik van vertrouwelijke informatie;
- interpersoonlijke schendingen, waaronder pesten, bedreiging of verbaal geweld;
- elke vorm van gedrag die de veiligheid of waardigheid van kinderen en andere kwetsbare personen in gevaar brengt.

2) Faciliteren van intern gesprek en bewustwording

Minimaal twee keer per jaar wordt organisatiebreed stilgestaan bij integriteit, sociale veiligheid en bijbehorende thema's. Dit gebeurt bijvoorbeeld op de bestuursvergadering en bijeenkomsten met vrijwilligers. Het doel is om bewustwording te vergroten, handelingsperspectieven te versterken en een open dialoog over lastige situaties te normaliseren.

3) Faciliteren van extern gesprek en bewustwording

Onze partnerorganisatie opereert in een andere maatschappelijke, culturele en juridische context dan de onze. Zo beschikt Ndlovu Care Group over eigen protocollen en richtlijnen met betrekking tot integriteit en bescherming van kwetsbare doelgroepen, waaronder kinderen. Tijdens ons jaarlijks projectbezoek besteden wij expliciet aandacht aan deze kaders en stimuleren wij het gesprek over ethiek, machtsverhoudingen en grensoverschrijdend gedrag zowel op beleidsniveau als in de dagelijkse praktijk van het werk. Ook wordt geëvalueerd hoe deze afspraken zich vertalen in de dagelijkse context van de partnerorganisatie.

2. Signaleren

Integriteit raakt vaak gevoelige thema's en persoonlijke ervaringen. Daarom is het van groot belang dat er een laagdrempelige en veilige manier is om grensoverschrijdend gedrag of vermoedens daarvan in een vroeg stadium bespreekbaar te maken. Meldingen kunnen betrekking hebben op alle vormen van niet-integer gedrag, waaronder machtsmisbruik, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, fraude, belangenverstrengeling en interpersoonlijke schendingen.

3. Handhaven

Indien er een melding van grensoverschrijdend gedrag is, dan is het cruciaal dat een zorgvuldig proces plaatsvindt. Een proces waarin duidelijk is welke stappen genomen worden en hoe de vertrouwelijkheid gegarandeerd wordt.

Hiervoor wordt het volgende Handelingsprotocol gebruikt:

- a) Alle bestuursleden, medewerkers en vrijwilligers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik, grensoverschrijdend gedrag en fraude. Dit geldt zowel voor ernstige vormen als kleinere overschrijdingen, omdat deze een signaal vormen voor een klimaat waar ernstige vormen meer kans kunnen krijgen.
- b) Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is in het geval van seksueel overschrijdend gedrag oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde.
- c) Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen en neemt vervolgens een adequaat besluit. Aangezien er een grote diversiteit in overtredingen mogelijk is, van relatief gering tot zwaar, is er geen standaard antwoord op de te volgen disciplinaire maatregelen.

- d) Alle afspraken, contacten, telefoongesprekken, bevindingen, mails etc. worden vastgelegd in een dossier.

4. Verantwoorden

Tjommie hecht grote waarde aan transparantie rondom integriteit. Niet alleen intern, maar ook richting samenwerkingspartners, donateurs en andere betrokkenen. We willen als organisatie laten zien dat we zorgvuldig omgaan met meldingen, signalen en dilemma's, en dat we leren van situaties die zich voordoen.

In de praktijk betekent dit dat Tjommie in het jaarverslag verslag doet van eventuele integriteitsteksties die zich in het betreffende jaar hebben voorgedaan, inclusief de wijze waarop deze zijn afgehandeld. Daarbij wordt rekening gehouden met de privacy en bescherming van betrokken personen; de informatie wordt daarom waar nodig op geanonimiseerde en algemene wijze gepresenteerd.