



Stichting
Younes

Integriteitscode

Inleiding

Stichting Younes hecht veel waarde aan integriteit. Steeds vaker is integriteit onderwerp van maatschappelijke discussie. Het is van belang vast te stellen dat de aandacht voor integriteit niet is ingegeven door concrete situaties waarbij aan de integriteit van onze stichting of bestuur wordt getwijfeld. Zeker voor een organisatie als de onze, die opereert in samenwerking met maatschappelijke partijen, is het belangrijk om de vraag naar integriteit te stellen. Integriteit steunt vooral op cultuur, voorbeeldgedrag en openheid. Hierbij gaat het om het helder agenderen van en communiceren over integriteit (zowel intern als extern) en om krachtig en duidelijk optreden bij integriteitsschendingen. In nagenoeg alle processen heeft integriteit een plek gekregen.

Stichting Younes bevindt zich in de fase van bewustwording en gaat actief aan de slag om ervoor te zorgen dat we ook bewust zijn en blijven. Dat doen we door te toetsen, te controleren en de afspraken en bijbehorende gedragsregels levendig te houden. Iedere drie jaar zal de integriteitscode worden geëvalueerd. In de praktijk zal blijken dat, hoewel het om de geest van de integriteitscode gaat en niet om de letter, de code nadrukkelijk niet vrijblijvend is. Door consequente toepassing worden 'zachte waarden' namelijk keihard.

Integriteit gaat over eerlijkheid en ethisch handelen. Het gaat over niet omkoopbaar zijn en niet beïnvloedbaar zijn door oneigenlijke zaken. Niet frauderen of niet corrupt zijn is op zichzelf niet voldoende. Het gaat om waarden als betrouwbaarheid, collegialiteit, klantgerichtheid, fatsoen en onkreukbaarheid. Integriteit gaat dan ook verder dan alleen het naleven van regels. Het is een grondhouding van mensen en een kwaliteit en waarde van de organisatie. Waar regels ontbreken of onduidelijk zijn, moet vanuit deze houding worden geoordeeld.

Hiermee is integriteit een eigenschap van personen én van organisaties. De maatschappelijke taak van Stichting Younes vraagt om een professionele en betrouwbare manier van werken, op basis van een integere bedrijfsvoering. Integer handelen gaat verder dan het voldoen aan door de overheid opgelegde wetten en regels (normen). Het gaat juist om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel kunnen leiden tot ongewenst resultaat en gedrag. Stichting Younes is een algemeen nut beogende stichting, waarbij eenieder van hoog tot laag op zorgvuldige wijze omgaat met geld en middelen van de stichting.



Integriteitscode samengevat

1. Ethisch gedrag

- We handelen altijd op een eerlijke, eerlijke en ethische manier.
- We respecteren de wetten en regelgeving die van toepassing zijn op onze activiteiten.

2. Belangenconflicten

- We vermijden situaties waarin persoonlijke belangen conflicteren met de belangen van Stichting Younes.
- Als er zich een belangenconflict voordoet, zullen we dit onmiddellijk melden aan de relevante partijen binnen de stichting.

3. Vertrouwelijkheid

- We behandelen alle vertrouwelijke informatie met de grootste zorg en delen deze alleen met geautoriseerde personen binnen de stichting.
- We gebruiken geen vertrouwelijke informatie voor persoonlijk gewin of ongepaste doeleinden.

4. Diversiteit en inclusie

- We streven naar een werkomgeving die diversiteit en inclusie bevordert, waarin iedereen wordt gerespecteerd en gewaardeerd, ongeacht hun achtergrond.

5. Geschenken en gunsten

- We accepteren geen geschenken, gunsten, donaties of voordelen die onze onafhankelijkheid, objectiviteit of integriteit in gevaar kunnen brengen.
- Geschenken die van symbolische waarde zijn of die passend zijn in het kader van zakelijke gebruiken, kunnen worden aanvaard, maar moeten worden gemeld.

6. Financiële verantwoording

- We zorgen voor een nauwkeurige en transparante boekhouding van de financiële activiteiten van de stichting.
- We gebruiken de middelen van de stichting alleen voor legitieme zakelijke doeleinden.

7. Melding van schendingen

- We moedigen alle medewerkers en belanghebbenden aan om vermoedens van schendingen van de integriteitscode te melden.
- Meldingen worden serieus genomen en vertrouwelijk behandeld. Er zal geen vergelding zijn tegen degenen die te goeder trouw schendingen melden.

8. Naleving en consequenties

- Alle medewerkers en belanghebbenden van Stichting Younes worden geacht deze integriteitscode na te leven.
- Schendingen van de integriteitscode kunnen leiden tot passende disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van de relatie met de stichting en juridische stappen indien nodig.

Deze integriteitscode is bedoeld om de normen van ethisch gedrag en integriteit te bevorderen binnen Stichting Younes. We vragen alle medewerkers, vrijwilligers en belanghebbenden om zich aan deze code te houden en bij te dragen aan een positieve en verantwoordelijke werkomgeving.

Integriteitscode uitgelegd

Uitgangspunt

Als we het in deze integriteitscode hebben over medewerkers, dan bedoelen we iedereen, zowel het bestuur als de vrijwilligers, binnen Stichting Younes. Integriteit gaat over basishouding, gedrag en cultuur. Hierbij maken we geen onderscheid tussen betrokkenen. Voor iedereen gelden dezelfde regels.

Integriteit is in de eerste plaats een zaak van eigen verantwoordelijkheid. Onze kernwaarden 'met respect voor mens en omgeving', 'betrokken bij de samenleving' en 'open en aanspreekbaar' hebben nadrukkelijk te maken met integriteit. Integriteit raakt ook begrippen als fraude, zelfverrijking, controle en risicomangement. Deze meer negatieve lading is niet de basis van ons integriteitsbeleid. In plaats van een motie van wantrouwen, nemen we vertrouwen als uitgangspunt. We gaan ervan uit dat iedereen vanuit de gewenste basishouding te werk gaat.

De integriteitscode is een richtlijn die in geval van twijfel kan helpen om de juiste keuze te maken. Het is een richtlijn waarin we aangeven wat we van onze medewerkers verwachten en wat onze donateurs en partners van ons mogen verwachten. Een belangrijk uitgangspunt van onze integriteitscode is het principe 'pas toe of leg uit'. We komen de gemaakte afspraken na, handelen in overeenstemming met de waarden en normen van Stichting Younes en de bijbehorende gedragsregels. Als we daarvan afwijken, geven we hiervoor een onderbouwde uitleg. Dit doen we vooraf en niet pas wanneer erom wordt gevraagd.

De integriteitscode vormt een leidraad waarin we aangeven wat we verwachten; het is geen stelsel van gedetailleerde regelgeving. We streven hier ook niet naar. Het gaat niet om de letter, maar om de geest. Daarom is de code niet vrijblijvend. Integendeel, indien consequent toegepast, kunnen 'zachte waarden' hard zijn.

Integriteit is een onderdeel van de cultuur van de organisatie. Open en transparant handelen speelt hierbij een rol. Het is een open deur, maar wie integriteit verlangt, moet zelf ook integer handelen, dat uitdragen en hierop aanspreekbaar zijn.

Binnen Stichting Younes is functiescheiding een belangrijk ordenend principe bij het inrichten van onze processen. Daarnaast letten we bij het inrichten van onze processen op 'checks and balances'. Met controlemechanismen proberen we het juiste evenwicht tussen de belangen van de verschillende medewerkers te bewerkstelligen. Zeker bij fraudegevoelige (financiële) handelingen gaan we uit van het 'vier-ogen-principe'. Dat betekent dat bijvoorbeeld facturen en declaraties altijd door twee bestuurders worden behandeld. Dit principe geldt als controlemethode.

Integriteitscode uitgelegd

Integriteitscode

In het eerste deel van deze notitie is toegelicht wat Stichting Younes onder integriteit verstaat en welke beleidsuitgangspunten er gehanteerd worden. In de integriteitscode beschrijven we waar we als Stichting Younes voor staan, wat we nastreven en welk gedrag we vinden dat daar wel en niet bij hoort. Integer handelen is in eerste instantie een zaak van eigen verantwoordelijkheid en een kwestie van waarden en normen.

Het is ondoenlijk om integriteit in een allesomvattend systeem van regels en procedures te omvatten. Het is zinvol om deze gedragsregels op te schrijven en toe te lichten. Het helpt om een kader te geven waarbinnen men kan opereren, waarbij wordt aangegeven wat acceptabel is en wat niet. Het is een handvat om in geval van twijfel met elkaar in gesprek te gaan. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan oordelen we zelf en handelen we op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde en sociale ethische normen. In de integriteitscode geven we aan hoe we als bestuur, donateurs en partners met elkaar omgaan en de wijze waarop we zaken doen.

Onze missie, visie en kernwaarden zeggen alles over de houding en het gedrag waar onze donateurs, partners, bestuur en eventueel vrijwilligers op kunnen rekenen. Ze drukken uit wie Stichting Younes is. Wat er ook gebeurt en hoe de omstandigheden zich ook aandienen, hier houden we onszelf en elkaar aan. Het zijn principes waar onze omgeving ons altijd op mag aanspreken.

Hoe gaan we met elkaar om? Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang. Respect hebben voor elkaar betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor andersdenkenden. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de stichting. Iedere medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid.



Integriteitscode uitgelegd

Bestuursleden en vrijwilligers van Stichting Younes dienen zich bewust te zijn van het feit dat ze werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappij. We verwachten dat de bestuursleden en vrijwilligers zich professioneel en respectvol gedragen, zowel naar collega's als naar donateurs en partners.

Dat betekent bijvoorbeeld dat we:

- Verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen;
- Aanspreekbaar zijn op ons gedrag;
- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- Elkaar met respect behandelen;
- Ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- Onze mening kunnen geven;
- Met elkaar en niet over elkaar praten;
- Het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van ons persoonlijk belang;
- Problemen snel bespreekbaar maken;
- Elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- Afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen;
- Klachten serieus nemen;
- Geen misbruik maken van onze positie;
- Uitgaan van principes als rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid.

Stichting Younes verwacht dat partners waarmee zij zaken doet het vertrouwen niet schaden. Zakelijke afspraken worden van beide kanten stipt nagekomen. Stichting Younes doet geen zaken met partijen als dat leidt tot overtreding of omzeiling van wetten en regels. Bij het afsluiten van contracten maken we objectieve en zakelijke afwegingen. Overeenkomsten worden schriftelijk vastgelegd en consequent nagekomen.

Essentieel in de omgang met partners is dat:

- Onze medewerkers zaken en privé gescheiden houden;
- We een transparant aanbestedingsbeleid voeren;
- We onze relaties op de hoogte stellen van onze integriteitscode;
- We niet meewerken aan ontoelaatbare belangenverstrengeling, nevenfuncties of nevenactiviteiten.

Integriteitscode uitgelegd

Specifieke thema's

Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling:

Stichting Younes verwacht van medewerkers dat ze open zijn over mogelijke belangenverstrengelingen of tegenstrijdige belangen bij zakelijke onderhandelingen met derden of bij mogelijke sponsoractiviteiten. In dergelijke situaties worden per geval afspraken gemaakt over hoe hiermee wordt omgegaan.

Geschenken en giften:

Stichting Younes neemt een terughoudende houding aan ten opzichte van het aannemen van geschenken en giften. Geschenken in geld of in natura met een waarde boven de €50,- worden niet geaccepteerd. Geschenken worden nooit op privéadressen van medewerkers ontvangen. Uitnodigingen voor activiteiten met een materiële waarde boven de €50,- worden niet geaccepteerd, tenzij ze functioneel zijn en door de medewerker zelf betaald worden.

Scheiding van zaak en privé:

Medewerkers van Stichting Younes dienen ervoor te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van hun positie. Bij privéopdrachten aan bedrijven waarmee Stichting Younes samenwerkt, moet er altijd sprake zijn van een zakelijke transactie. Het is niet toegestaan om onrechtmatig voordeel te behalen voor zichzelf, vrienden, etc. met betrekking tot dienstverlening van Stichting Younes. Het declareren van kosten met een privé karakter is niet toegestaan. Medewerkers zijn altijd ambassadeurs van de organisatie, zelfs buiten werktijd, en dienen zich bewust en zorgvuldig te gedragen op sociale media.

Gedrag op kantoor en werkplek en gebruik bedrijfseigendommen:

Medewerkers dienen zich professioneel en respectvol te gedragen op de werkplek, waarbij discriminatie niet wordt getolereerd. Bedrijfseigendommen zijn in principe niet bestemd voor privégebruik, tenzij er overleg is geweest met het bestuur en de toezicht- en veiligheidsvoorschriften worden nageleefd. Het structureel gebruikmaken van faciliteiten van Stichting Younes is niet toegestaan. Voor het gebruik van bedrijfseigendommen, zoals mobiele telefoons, laptops en sleutels, wordt een gebruikersovereenkomst ondertekend. Het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen is niet toegestaan voor en tijdens werktijd.

Integriteitscode uitgelegd

Gedragsregels:

Op basis van de uitgangspunten van ons integriteitsbeleid, namelijk:

1. Voor iedereen gelden dezelfde regels.
2. Eigen verantwoordelijkheid.
3. Vertrouwen is het vertrekpunt.
4. Pas toe of leg uit.
5. Het gaat niet om de letter, maar om de geest.
6. Bespreekbaar maken.
7. Voorbeeldgedrag.
8. Functiescheiding.
9. Vier-ogen-principe.

We kunnen onze integriteitscode samenvatten in de volgende tien gedragsregels:

1. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag.
2. We handelen open en transparant.
3. We houden ons aan gemaakte afspraken.
4. We zijn aanspreekbaar en durven anderen aan te spreken.
5. We communiceren rechtstreeks met elkaar en vermijden roddelen.
6. We vermijden ongewenste omgangsvormen en behandelen elkaar met respect.
7. We zijn alert op belangenverstrengeling en vermijden elke schijn van omkoopbaarheid.
8. We accepteren geschenken en uitnodigingen terughoudend.
9. We gaan zorgvuldig om met informatie.
10. We aarzelen niet om problemen te melden en bespreken dilemma's met betrekking tot integer handelen.



Integriteitscode uitgelegd

Sanctiebeleid:

De cultuur bij Stichting Younes met betrekking tot integriteit is goed. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat bestuursleden of medewerkers niet integer handelen. Desalniettemin moeten we stilstaan bij de mogelijke sancties als de gewenste gedragsregels niet worden nageleefd. De keuze voor een sanctie hangt af van de specifieke situatie, de aard en omvang van de overtreding. Bij het bepalen van de sanctie worden verschillende vragen en factoren in overweging genomen:

- Is er sprake van een eenmalige overtreding of een patroon van gedrag?
- Heeft de betrokkene zelf ingezien dat zijn of haar gedrag onjuist was?
- Is dat op eigen initiatief gebeurd?
- Is er zelfinzicht en spijt, of juist ontkenning?
- Zijn er meerdere personen bij de overtreding betrokken?
- Heeft de betrokkene een voorbeeldfunctie?
- Is de relatie met de leidinggevende en eventuele ondergeschikten geschaad?
- Wat is het perspectief op verbetering in de toekomst?
- Is er sprake van onbewuste onbekwaamheid of bewuste afwijking van gewenst gedrag en regels?
- Is er sprake van schade voor Stichting Younes?

Het sanctiebeleid is geen vaststaand stappenplan. Sancties worden niet lichtvaardig opgelegd. Er vindt altijd overleg plaats tussen meerdere betrokkenen en de beslissing wordt afgestemd met het bestuur. Bij een overtreding door een bestuurslid of medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief waarin een berisping wordt gegeven en afspraken voor de toekomst worden gemaakt. Deze brief wordt vastgelegd in het personeelsdossier en herhaalde of ernstige overtredingen kunnen uiteindelijk leiden tot ontbinding van de overeenkomst met de betreffende persoon.

Stichting Younes kan een medewerker op non-actief stellen als deze persoon onherroepelijk is veroordeeld wegens het aanzetten tot haat, geweld of het gebruik van geweld in de afgelopen vier jaar. Medewerkers die veroordeeld worden voor het opzettelijk plegen van een misdrijf waarbij de algemene veiligheid van personen of goederen in gevaar wordt gebracht, worden per direct op non-actief gezet. Daarnaast wordt de overeenkomst met onmiddellijke ingang ontbonden.