

Integriteitsbeleid van Stichting Het Zeeuwse Landschap

Inleiding

In onze maatschappij is veel aandacht voor integriteit. Ook Stichting Het Zeeuwse Landschap (verder: HZL) vindt integriteit belangrijk en heeft de behoefte integriteit blijvend onder de aandacht te brengen bij iedereen die zich voor HZL inzet.

Een vastgesteld integriteitsbeleid speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en borgen van integriteit. Het geeft duidelijkheid over de uitgangspunten van integriteit, over de kaders en regels die van toepassing zijn bij de diverse onderdelen en over de samenhang tussen instrumenten. Een beleidsplan alleen is echter niet voldoende, het beleid uitdragen en draagvlak creëren is minstens zo belangrijk.

Het bevorderen van integriteit binnen de organisatie stopt dan ook niet na een eenmalige publicatie. Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp is in gesprekken en overleggen. Het gaat erom dat medewerkers zich bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid. Om ook op lange termijn aandacht te houden voor integriteit en om de bewustwording en het bewustzijn rond dit onderwerp in te bedden in de organisatie is het goed om hier doorlopend aandacht aan te besteden.

Deze beleidsnotitie dient als kapstok waaraan regelingen en instrumenten voor integriteit opgehangen kunnen worden. Ook vormt het een kader voor onze visie, doelstellingen, instrumenten en activiteiten op het gebied van integriteit.

In dit beleid geven we weer wat we verstaan onder integer handelen, beschrijven we de doelstelling van het integriteitsbeleid en benoemen we de onderliggende regelingen, procedures en instrumenten. Daarnaast staan we stil bij handhaving op, borging en evaluatie van het integriteitsbeleid. Ten slotte staan we stil bij de diverse rollen en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder, MT-leden, Raad van Toezicht en van de integriteitsfunctionaris.

In dit beleid gebruiken we de benaming 'medewerkers', dit kun je lezen als 'medewerkers, inhuurkrachten, stagiairs en vrijwilligers van HZL'. Dit beleid geldt voor al deze bij HZL betrokken personen.

Wat is integer handelen?

Met integriteit -of integer handelen- wordt bedoeld dat je in je functioneren rekening houdt met je verantwoordelijkheden, taken, de geldende wetten, regels, afspraken, waarden en normen. Je voorkomt belangenverstrengeling en je maakt je eigen positie en belangen duidelijk in (mogelijke) conflictsituaties. De zorgvuldigheid geldt hierbij niet alleen naar buiten toe, maar ook naar je collega's.

Hoe draagt dit beleid bij aan integer handelen?

Dit integriteitsbeleid beoogt richting te geven aan het gedrag van medewerkers en borging van integriteit als gespreksonderwerp op langere termijn. Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten met als doel het opstellen van regels voor toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag en het bevorderen van het integriteit besef van medewerkers.

Het gedrag van medewerkers van HZL kan onder een vergrootglas liggen. Als een ander dit gedrag niet accepteert, is er de mogelijkheid dat er een klacht ingediend wordt tegen de medewerker. Hiervoor hebben we een regeling klachtenafhandeling. Door bewust te zijn van onze positie en het belang van integer handelen, kunnen (zo veel mogelijk) klachten voorkomen worden.

Onderliggende regelingen, procedures en instrumenten

Integriteit en integer handelen liggen niet vast door het hebben van een integriteitsbeleid. Integriteit is bewust of onbewust een onderdeel van ons werk. Het integriteitsbeleid van HZL is de kapstok waaraan de regelingen en instrumenten voor integriteit aan opgehangen kunnen worden. Concreet gaat het in ieder geval om:

- **Gedragscode**
Hierin hebben we naast onze kernwaarden onze gedragsregels vastgelegd waar alle medewerkers zich aan moeten houden;
- **Arbeidsvoorwaarden**
Hierin zijn bepalingen omtrent arbeidsomstandigheden, veiligheid en welzijn, maar ook over nevenfuncties opgenomen.
- **Code Goed Bestuur voor Goede Doelen**
De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht van HZL committeren zich aan deze code. De code heeft als basis drie kernwaarden: Integriteit, Kwaliteit en Transparantie.
- **Verklaring belangenverstremeling**
Alle leden van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder hebben een 'verklaring belangenverstremeling' ondertekend.
- **Bedrijfsbeleid ICT-gedragscode**
Dit reglement beschrijft de belangrijkste aspecten van de wet Meldingsplicht Datalekken en de wet Bescherming Persoonsgegevens, alsmede de verplichtingen die hier voor HZL uit voortvloeien en welke acties HZL onderneemt om bij voorkomende gevallen adequaat te reageren.
- **Vier-ogen-principe**
Procedureel uitgangspunt dat stelt dat voor bepaalde handelingen minimaal twee personen nodig zijn, zodat ze elkaar kunnen controleren.
- **Meldprocedure (vermoeden) van misstanden en integriteitsschendingen**
De procedure voorziet in het kunnen melden van een misstand binnen HZL. De regeling biedt de melder rechtspositionele bescherming en geeft een procedure voor het melden en onderzoeken van misstanden.

- **Klachtenprocedure**

Onze klachtenprocedure beschrijft hoe we klachten behandelen. Onder klacht wordt verstaan een uiting van ontevredenheid over een bewezen dienst, een persoon of product. De procedure richt zich behalve op producten en diensten, op gedrag, functioneren en handelen van medewerkers.

- **Vertrouwenspersonen**

Ter uitvoering van ons Arbobeleid en Integriteitsbeleid heeft HZL twee vertrouwenspersonen aangesteld tot wie medewerkers zich kunnen wenden indien zij worden geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen (seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld, waaronder intimidatie) en/of schending van integriteit binnen de organisatie). De interne vertrouwenspersoon kan voor elk van de drie clusters integriteitsschendingen worden benaderd. De externe vertrouwenspersoon is beschikbaar indien het interpersoonlijke schendingen betreft.

Handhaving

Het integriteitsbeleid en de gekoppelde regelingen en instrumenten zijn onlosmakelijk verbonden aan de arbeidsovereenkomst of vrijwilligersovereenkomst van medewerkers. Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers. Bij het niet naleven van de afspraken en regelingen kunnen op basis van de Arbeidsvoorwaarden maatregelen worden getroffen. De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken. Onze meldprocedure behelst een (intern) onderzoek naar de vermoedelijke misdrijvingen. In het uiterste geval kan een medewerker op staande voet ontslagen worden. Een externe juridisch deskundige zal hierbij adviseren over de strafmaat. Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet HZL in ieder geval aangifte bij de politie. Het gaat dan om een strafbaar feit, dat beoordeeld moet worden door het Openbaar Ministerie.

Borging

Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp is in gesprekken en overleggen. Het gaat erom dat medewerkers zich bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid. Om ook op lange termijn aandacht te houden voor integriteit en om de bewustwording en het bewustzijn rond dit onderwerp in te bedden in de organisatie is het goed om doorlopend aandacht te besteden aan het onderwerp. Medewerkers en leidinggevenden zullen getraind worden in morele oordeelsvorming. Leidinggevenden agenderen het onderwerp integriteit binnen hun teams a.d.h.v. praktijksituaties en tijdens individuele gesprekken met medewerkers.

Evaluatie

HZL evalueert en actualiseert zo nodig het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode elke twee jaar. De evaluatie wordt gedaan door de integriteitsfunctionaris met input van het MT, directie en vertrouwenspersonen. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld en vastgesteld in het MT-overleg en ter informatie besproken met de PVT.

Rapportage

HZL zal in zijn jaarverslag aandacht besteden aan het Integriteitsbeleid, de aard en het aantal meldingen van schendingen en de afhandeling daarvan. Tevens zal zij aangeven waar mogelijke verbeterpunten en aanscherpingen van het beleid en/of de concrete uitvoering van het beleid en de instrumenten liggen en op welke termijn zij dit wenst te realiseren.

Rollen en verantwoordelijkheden

Het **als verantwoordelijke aangewezen MT-lid** is belast met:

- het (laten) formuleren en vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen;
- het organisatie breed uitdragen van het integriteitsbeleid;
- het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag;
- het aan de orde stellen van integriteit in diverse overleggen;
- het beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitrisico's;
- het treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid.

De **leidinggevende** is binnen de eigen afdeling verantwoordelijk voor:

- het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag;
- het periodiek agenderen van integriteit voor een overleg op teamniveau zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken;
- het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst);
- het fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitkwesties;
- het melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij de integriteitsfunctionaris en het, in overleg met directeur-bestuurder, nemen van passende maatregelen.

De **medewerker** is verantwoordelijk voor:

- het kennen en naleven van de regels en voorschriften van HZL rond integriteit;
- het signaleren van integriteitkwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- het melden van (een vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid bij zijn/haar leidinggevende en anders de naast hogere leidinggevende of de integriteitsfunctionaris. Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe klokkenluider-meldpunt.

De **integriteitsfunctionaris** is verantwoordelijk voor:

- het samen met het verantwoordelijke MT-lid opstellen en actualiseren van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen;
- het, samen met de interne vertrouwenspersoon, zorgen voor uitvoering en bekendmaking van integriteitsbeleid, instrumenten en regelingen;
- het ondersteunen/adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid;
- het, samen met de interne vertrouwenspersoon, organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- het, samen met de interne vertrouwenspersoon, verzorgen van de communicatie over integriteit;
- het periodiek evalueren en rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid.

De **interne vertrouwenspersoon** is verantwoordelijk voor:

- het op een juiste manier adviseren van de medewerkers;
- het proactief onder de aandacht brengen van het integriteitsbeleid bij medewerkers;
- het opstellen van een jaarverslag met daarin aantal en aard van binnengekomen meldingen en aard en maatregelen waartoe eventuele onderzoeken hebben geleid.

Vastgesteld door MT op 28 november 2022