



## BELEIDSDOCUMENT

# INTEGRITEITSBELEID

Stichting Villa Pinedo is een maatschappelijke organisatie (non-profit), voor en door kinderen en met gescheiden ouders. Bij ons draait alles om vertrouwen, veiligheid en gelijkwaardigheid. Dat geldt voor hoe we intern met elkaar werken, maar ook wat kinderen, ouders, samenwerkingspartners en vrijwilligers kunnen verwachten. Met dit beleid willen we grensoverschrijdend gedrag zo veel mogelijk voorkomen, herkennen, aanpakken en erover verantwoorden, zowel op kantoor als binnen de community van vrijwilligers.

## 1. HET DOEL VAN DIT BELEID

Met dit integriteitsbeleid leggen we duidelijke en richtinggevende afspraken vast over hoe we met elkaar werken en omgaan met anderen. Het helpt ons niet alleen om heldere kaders te hebben, maar ook om samen aan een integere en veilige cultuur te bouwen. Het uitgangspunt is dat we altijd handelen vanuit vertrouwen, eerlijkheid, integriteit, respect en collegialiteit.

Integriteit is een onderdeel van professioneel werken. De verantwoordelijkheid ligt ook bij de collega's zelf: zij zijn verantwoordelijk voor hoe ze handelen en reageren, welke afwegingen ze maken en hoe ze omgaan met situaties waarin niet alles zwart-wit is. In plaats van wantrouwen, nemen we vertrouwen als uitgangspunt.

Dit beleid sluit aan op de integriteitsnormen die Erkenningregeling van het CBF stelt. Het is opgebouwd rond de vier pijlers die de sector hanteert: preventie, signaleren, handhaven en verantwoorden.

### 1.1 ONZE UITGANGSPUNTEN

- We zijn eerlijk, ook als dat lastig is.
- We gaan respectvol met elkaar en anderen om.
- We zijn transparant over keuzes en belangen.
- We beschermen vertrouwelijke informatie.
- We spreken elkaar aan als iets niet klopt.

### 1.2 REIKWIJDTE

Dit beleid geldt voor iedereen die namens of binnen Villa Pinedo actief is:

- bestuursleden en Raad van Advies (in oprichting);
- medewerkers (betaald), stagiairs en ZZP'ers (als er sprake is van een Overeenkomst van Opdracht);
- alle actieve vrijwilligers; en
- andere samenwerkingspartners, voor zover de afspraken op hen van toepassing zijn.

## 1.3 EVALUATIE EN CONTROLE

Het integriteitsbeleid en de gedragscode worden ieder jaar geëvalueerd. De directeur is eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid. De uitvoering ligt bij de Integriteitscoördinator, die ook de evaluatie organiseert. Het verslag van de evaluatie en de voorgestelde verbeterpunten worden behandeld en vastgesteld in de bestuursvergadering. Daarnaast bespreken we de inhoud van dit beleid minimaal 1 keer per jaar met de medewerkers.

## 2. DEFINITIES

### 2.1 INTEGER HANDELEN

Integriteit gaat over eerlijkheid en ethisch handelen gaat verder dan alleen het naleven van regels. Bij Villa Pinedo vraagt dit om een professionele en betrouwbare manier van werken op basis van een integere bedrijfsvoering. Het gaat juist ook om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel tot ongewenst gedrag of resultaat kunnen leiden.

Als maatschappelijke stichting werken we in het maatschappelijk belang. Daar hoort een hoge mate van verantwoordelijkheid bij. We gaan zorgvuldig om met het geld en de middelen van donateurs en sponsors. Een ander aspect van integriteit is het met elkaar zorgen voor een fijn en veilig werk- en vrijwilligersklimaat.

In lijn met de Erkenningregeling rekenen we tot integriteitsschendingen in elk geval de volgende categorieën:

- Machtsmisbruik: corruptie, belangenverstrengeling en nepotisme, manipulatie of misbruik/lekken van informatie.
- Financiële schendingen: fraude, diefstal, oneigenlijk gebruik of misbruik van middelen, en vermogensbeheer dat in strijd is met de doelstelling.
- Interpersoonlijke schendingen: (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, intimidatie, agressie, pesten en discriminatie.

### 2.2 GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Grensoverschrijdend gedrag is gedrag waarbij mensen zich ongemakkelijk en/of onveilig voelen. Denk aan pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Binnen Villa Pinedo kan dit spelen tussen werkgever en werknemer, tussen werknemers onderling, van een vrijwilliger richting een kind, of van een kind richting een vrijwilliger.

### 2.3 INTEGRITEITSSCHENDING EN INTEGRITEITSDILEMMA

Een integriteitsschending is een overtreding van wettelijke regels, interne afspraken of de waarden waar Villa Pinedo voor staat. De categorieën uit 2.1 (machtsmisbruik, financiële schendingen en interpersoonlijke schendingen) vallen hieronder.

Een integriteitsdilemma is iets anders: dat is een situatie waarin waarden of belangen met elkaar botsen, zonder dat er al sprake is van een schending. Denk aan een vrijwilliger die merkt dat een kind in de chat sterk aan hem of haar gehecht raakt en buiten de afgesproken momenten om contact zoekt. Een medewerker die wordt benaderd door een potentiële sponsor of donateur wiens activiteiten niet helemaal stroken met de waarden van de stichting. Een vrijwilliger die hoort dat een kind iets zorgelijks deelt over de thuissituatie. Een medewerker die ziet dat een collega het niet zo

nauw neemt met het declareren van kosten. Het geld is welkom en goed te gebruiken, maar de samenwerking kan vragen oproepen. De vrijwilliger wil het kind niet afwijzen, maar moet ook professionele afstand bewaren. De vrijwilliger wil het vertrouwen van het kind niet schaden, maar twijfelt of de informatie gedeeld moet worden met iemand binnen de organisatie. Aankaarten kan de onderlinge verhouding onder druk zetten, maar wegstijgen voelt ook niet goed. Aankaarten kan de onderlinge verhouding onder druk zetten, maar wegstijgen voelt ook niet goed. Dilemma's horen bij het werk en zijn op zichzelf niet verkeerd. We vinden het belangrijk dat iedereen binnen Villa Pinedo dilemma's durft te benoemen en bespreekbaar maakt, zodat we er samen van leren en voorkomen dat een dilemma uitgroeit tot een schending.

## 2.4 BELANGENVERSTRENGELING

Van belangenverstremgeling is sprake wanneer een persoonlijk belang van invloed is, of kan zijn, op een beslissing of handeling die iemand namens Villa Pinedo verricht. Dat persoonlijke belang kan financieel zijn, maar ook gaan om vriendschappen, familierelaties, nevenfuncties of het aannemen van giften. Belangenverstremgeling hoeft niet altijd opzettelijk te zijn en is vaak een grijs gebied: ook de schijn van belangenverstremgeling kan het vertrouwen in de stichting schaden. Daarom verwachten we dat medewerkers en vrijwilligers mogelijke belangenverstremgeling tijdig melden en bespreken.

## 1.5 VERTROUWENSPERSOON

De vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor medewerkers en vrijwilligers die te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag of een integriteitsskwestie en daarover vertrouwelijk willen praten. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, geeft informatie over mogelijke vervolgstappen en kan ondersteunen bij een eventuele melding. De vertrouwenspersoon oordeelt niet en doet zelf geen onderzoek, maar staat naast de persoon die zich meldt.

## 1.6 SOCIALE VEILIGHEID VAN KINDEREN

Villa Pinedo werkt met en voor kinderen en jongeren in een kwetsbare situatie. Sociale veiligheid betekent dat zij zich bij ons gezien, gehoord en beschermd weten, en dat zij vrij zijn van grensoverschrijdend gedrag in welke vorm dan ook. Omdat veel van ons werk via vrijwilligers verloopt, gelden hiervoor specifieke waarborgen, zoals een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), een gedragscode voor de omgang met kinderen, en duidelijke afspraken over wat wel en niet passend is in het contact tussen vrijwilliger en kind. Het beschermen van de veiligheid van kinderen heeft binnen ons integriteitsbeleid altijd voorrang.

# 3. PREVENTIE

We nemen verschillende maatregelen om grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen te voorkomen.

## 3.1 GEDRAGSAFSPRAKEN EN CULTUUR

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis van hoe we met elkaar omgaan. Dat zie je terug in concrete afspraken: we nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen, zijn aanspreekbaar op ons gedrag, luisteren naar elkaar, behandelen elkaar met respect, vermijden ongewenste omgangsvormen en (seksuele) intimidatie, maken problemen snel bespreekbaar en praten mét elkaar in plaats van óver elkaar.

## 3.2 GEDRAGSCODE

In onze gedragscode beschrijven we hoe medewerkers onderling omgaan, en hoe we omgaan met vrijwilligers, bezoekers en samenwerkingspartners. De gedragscode bevat de concrete gedragsregels en is de vertaling van onder andere dit integriteitsbeleid.

## 3.3 WERVING EN SELECTIE

Bij het werven en selecteren van nieuwe collega's, stagiairs en vrijwilligers werken we met duidelijke rolbeschrijvingen. Integriteit komt in sollicitatie- en intakegesprekken op een natuurlijke manier aan bod: we bespreken hoe we omgaan met vertrouwelijke informatie en zorgvuldigheid, en horen hoe de sollicitant daar naar kijkt.

Bij indiensttreding van een nieuwe medewerker vragen we standaard een geldig identiteitsbewijs en altijd een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Ook vrijwilligers vragen we om een VOG.

## 3.4 FINANCIËLE ZORGVULDIGHEID (VIER-OGEN-PRINCIPE)

Bij fraudegevoelige (financiële) handelingen geldt het vier-ogen-principe. Facturen en declaraties worden bijvoorbeeld altijd door een medewerker, de directeur en/of de penningmeester afzonderlijk behandeld. Dit principe geldt als controlemethode.

## 3.5 BELANGENVERSTRENGELING EN ONVERENIGBAARHEID

Iedereen heeft een netwerk van familie, vrienden en relaties. Bij zakelijke onderhandelingen tussen Villa Pinedo en derden verwachten we dat collega's open zijn over eventuele eigen belangen. Bij tegenstrijdige of onverenigbare belangen maken we per situatie afspraken. Hoe nadrukkelijker de onverenigbaarheid, hoe strikter die afspraken. Wie twijfelt, overlegt met de directeur.

Ook voor de bestuursleden geldt dat zij bij tegenstrijdig belang zich onthouden van deelname aan de beraadslaging en besluitvorming. In de notitie 'Afspraken over tegenstrijdig belang' staat beschreven hoe het bestuur hiermee omgaat.

## 3.6 GESCHENKEN EN GIFTEN

We zijn zeer terughoudend in het aannemen van geschenken en giften. Van elk aanbod wordt melding gemaakt bij de directeur, die beoordeelt of het acceptabel is.

## 3.7 GEHEIMHOUDING EN GEGEVENSBESCHERMING

Medewerkers en vrijwilligers gaan zorgvuldig om met informatie die zij uit hoofde van hun functie of rol hebben. Oneigenlijk gebruik van kennis en informatie is niet toegestaan. We houden ons aan de geldende privacyregels; onbevoegden mogen geen kennis nemen van vertrouwelijke informatie. Dit is nader uitgewerkt in onze privacyverklaring op [www.villapinedo.nl](http://www.villapinedo.nl).

## 3.8 SCHEIDING WERK EN PRIVÉ

Niemand mag tot eigen voordeel - of dat van vrienden of familie - op oneigenlijke wijze voorrang krijgen bij de dienstverlening van Villa Pinedo. Tegelijk hoeft niemand nadeel te ondervinden van het feit dat hij of zij bij ons werkt. Ook hier begint het met openheid richting de directeur. Het declareren van kosten met een privé-karakter is niet toegestaan.

Elke medewerker is ambassadeur van Villa Pinedo, ook buiten werktijd en op sociale media. We gaan daarom bewust en zorgvuldig om met uitingen die zichtbaar zijn voor het publiek.

Over familieverbanden en liefdesrelaties op het werk geldt dat betrokken werknemers de verantwoordelijkheid hebben om collega's niet in verlegenheid te brengen. Collega's kunnen zich ongemakkelijk voelen als zij ongewild bij een privé-situatie worden betrokken, of het idee krijgen dat informatie wordt gedeeld waar dat niet gewenst is. Bij nieuwe of verbroken relaties bespreken de betrokkenen de werkgerelateerde situatie met de directeur en zoeken zij samen naar een passende oplossing. In het algemeen geldt dat het niet wenselijk is dat familieleden of partners in een directe hiërarchische verhouding tot elkaar staan; als dat zich voordoet, maken we afspraken om de onafhankelijkheid van besluitvorming te borgen.

## 4. SIGNALEREN EN MELDEN

Een veilige, laagdrempelige meldroute is essentieel. We zorgen ervoor dat grensoverschrijdend gedrag veilig kan worden gemeld en dat meldingen serieus en zorgvuldig worden opgevolgd.

### 4.1 EEN OPEN CULTUUR ALS BASIS

We hebben een open cultuur waarin alles bespreekbaar is. Daar maken we ruimte voor in werkoverleggen en in de ontwikkelgesprekken. Soms wil of kan iemand iets niet binnen het team delen, daarvoor zijn er aanvullende, vertrouwelijke routes.

### 4.2 VERTROUWENSPERSOON

Er is een externe vertrouwenspersoon voor medewerkers (ook beschreven in ons gezondheidsbeleid) en én voor onze vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen daarnaast terecht bij hun begeleider, bij de Aanvoerder van de Cirkel Vrijwilligers, of een klacht indienen via [buddy@villapinedo.nl](mailto:buddy@villapinedo.nl) of het klachtenformulier (zoals beschreven in de Algemene Voorwaarden en de klachtenprocedure).

### 4.3 DE INTERNE MELDRUTE

Onderstaande stappen leggen de interne route vast, zodat voor iedereen duidelijk is wat er na een melding gebeurt:

1. Melden: de melder bespreekt het signaal met een leidinggevende, de Aanvoerder, een vertrouwenspersoon, of via [buddy@villapinedo.nl](mailto:buddy@villapinedo.nl).
2. Veiligheid eerst: de eerste zorg is de veiligheid en het welzijn van betrokkenen, in het bijzonder kinderen, jongeren en jongvolwassenen.
3. Beoordeling: de directeur (of: als de melding de directeur betreft, de voorzitter van het bestuur) beoordeelt de melding en bepaalt de vervolgstappen.
4. Vertrouwelijkheid: we behandelen meldingen vertrouwelijk en beschermen de melder tegen nadelige gevolgen van een melding te goeder trouw.
5. Vastlegging: meldingen en de afhandeling worden zorgvuldig en vertrouwelijk geregistreerd.

## 5. HANDHAVEN EN OPVOLGEN

Een melding of signaal vraagt om passende opvolging. Welke maatregelen passend zijn, hangt af van de aard en ernst van de situatie.

- Bij twijfel of bij een lichte situatie: een gesprek, het maken van afspraken, of begeleiding.
- Bij ernstiger gedrag: formele maatregelen conform arbeidsrechtelijke of vrijwilligersafspraken (bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing of beëindiging van de samenwerking).

- Bij (vermoedens van) strafbare feiten: aangifte of melding bij de daartoe bevoegde instanties.

Betreft het een melding van een medewerker of stagiair, dan is de directeur bevoegd om een maatregel te nemen. Tenzij het de directeur zelf betreft, dan is dit de voorzitter van het bestuur. Betreft het een melding van een vrijwilliger, dan is ook de Aanvoerder van de Cirkel Vrijwilligers bevoegd op te handhaven en het signaal op te volgen.

Waar nodig wordt extern advies gevraagd bij onze vertrouwenspersoon, onze onafhankelijk adviseur zorgelijke uitspraken, een jurist, Centrum voor Seksueel Geweld, Veilig Thuis of de politie.

## 6. VERANTWOORDEN

We zijn transparant over hoe we met integriteit omgaan. Dat doen we op twee manieren: jaarlijkse verantwoording en een meldplicht bij ernstige schendingen.

### 6.1 VERANTWOORDEN IN HET JAARVERSLAG

In ons jaarverslag (bestuursverslag) nemen we een integriteitsparagraaf op. Daarin beschrijven we ons integriteitssysteem en zijn we transparant als er iets niet goed is gegaan. Als er meldingen zijn geweest, benoemen we - vertrouwelijk en zonder herleidbare details - hoeveel meldingen er waren en hoe we daarmee zijn omgegaan. Als er geen meldingen waren, vermelden we dat ook.

### 6.2 MELDPLICHT BIJ HET CBF

Als Erkend Goed Doel zijn we verplicht het CBF actief te informeren wanneer er aanwijzingen zijn dat zich binnen de organisatie ernstig grensoverschrijdend gedrag voordoet of heeft voorgedaan dat het vertrouwen in de sector kan schaden. We doen die melding zodra we bekend worden met het (vermoeden van het) gedrag, via het meldingsformulier van het CBF ([integriteit@cbf.nl](mailto:integriteit@cbf.nl)). Deze CBF-meldplicht staat los van de interne meldroute en van eventuele aangifte bij politie of melding bij Veilig Thuis.

## 7. ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

- Bestuur: stelt het beleid vast, ziet toe op naleving, en behandelt meldingen die de directeur betreffen.
- Directeur: draagt het beleid uit, geeft het goede voorbeeld, beoordeelt meldingen en bewaakt de cultuur.
- Integriteitscoördinator: eigenaar van het beleid, coördineert de jaarlijkse evaluatie.
- Aanvoerders en Adviseur Personeel: leveren input voor de evaluatie en zijn aanspreekpunt in de dagelijkse praktijk.
- Vertrouwenspersoon: biedt een veilige, vertrouwelijke route voor medewerkers en vrijwilligers.
- Medewerkers en vrijwilligers: handelen integer, spreken elkaar aan en melden signalen.

## 8. RELEVANTE DOCUMENTEN

Zie ook de [integriteitscode](#) en de [gedragscode](#) van Villa Pinedo.