

Stichting Bildung Platform Nijmegen

integriteitbeleid 2025

The logo consists of a large teal circle containing the word 'BILDUNG' in bold yellow capital letters. Below it, the hashtag '#NIJMEGEN' is written in pink capital letters. The logo is positioned over a pink rectangular background that has a thin green horizontal line at its top edge.

BILDUNG

#NIJMEGEN

1. Doel regeling integriteit

Stichting Bildung Platform Nijmegen heeft deze gedragscode opgesteld om het integriteitsbewustzijn te vergroten en een cultuur van eerlijkheid, transparantie en verantwoordelijkheid binnen de organisatie te bevorderen. Deze gedragscode biedt bestuurders en vrijwilligers duidelijke richtlijnen voor hoe zij zich dienen te gedragen in overeenstemming met de waarden van de stichting.

Deze gedragscode geldt voor iedereen die bij Stichting Bildung Platform Nijmegen betrokken is. Integer handelen is niet beperkt tot de werkplek of werktijden, maar geldt voor alle aspecten van het dagelijks leven, zowel in als buiten de werkcontext. Het is belangrijk dat alle leden zich bewust zijn van hoe hun gedrag de reputatie van de stichting kan beïnvloeden.

Alle bestuursleden en vrijwilligers dienen de gedragscode en de daarin vastgestelde richtlijnen na te leven. Belangenverstrengeling, zowel privé als werkgerelateerd, moet altijd worden vermeden om de integriteit van de stichting te waarborgen.

2. Begrip integriteit

Integriteit binnen Stichting Bildung Platform Nijmegen betekent dat bestuursleden en vrijwilligers eerlijk, transparant en verantwoordelijk handelen. Het gaat om het voorkomen van fraude, corruptie en belangenverstrengeling, en het streven naar eerlijkheid in alle situaties.

Eerlijkheid:

Bestuursleden en vrijwilligers zijn betrouwbaar en handelen altijd op een eerlijke en transparante manier. Afspraken worden nagekomen, en er wordt een cultuur van vertrouwen en open communicatie bevorderd. Bestuursleden en vrijwilligers dienen elkaar te ondersteunen en hulp te bieden waar nodig.

Respect:

Respect voor anderen is een kernwaarde binnen de stichting. Bestuursleden en vrijwilligers behandelen elkaar met waardigheid en respect, ongeacht levensvisie, cultuur, geslacht of afkomst. Vertrouwelijke en privacygevoelige informatie wordt discreet behandeld, en iedereen krijgt gelijke kansen en ruimte om zich uit te drukken.

Openheid:

Bestuursleden en vrijwilligers bevorderen een omgeving van open communicatie. Iedereen moet zich vrij voelen om ideeën, zorgen of klachten te delen zonder angst voor repercussies. Er wordt actief gewerkt aan een sociale, inclusieve omgeving waarin elk individu zich gehoord en gewaardeerd voelt.

Transparantie:

Stichting Bildung Platform Nijmegen maakt duidelijk gebruik van publieke middelen en stelt zich open voor verantwoording. Bestuursleden en vrijwilligers dienen ervoor te zorgen dat zij geen schijn van belangenverstrengeling wekken en zijn bereid om informatie te delen met zowel interne als externe belanghebbenden.

3. Voorkomen van belangenverstrengeling

Bestuursleden en vrijwilligers dienen nevenactiviteiten te vermijden die in strijd kunnen zijn met de belangen van Stichting Bildung Platform Nijmegen. Dit geldt zowel voor directe als indirecte voordelen die verkregen kunnen worden uit hun positie, bijvoorbeeld via familieleden of zakelijke belangen.

Daarnaast verklaren bestuursleden en vrijwilligers dat zij geen voordeel genieten uit hun functie bij de stichting, hetzij direct, hetzij indirect. Dit betekent dat zij geen giften, cadeaus of andere voordelen mogen accepteren van derden die een belang hebben bij de stichting.

4. Vertrouwenspersoon

Bestuursleden en vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag of die een vermoeden hebben van een schending van de gedragscode kunnen dit vertrouwelijk melden bij de vertrouwenspersoon of de voorzitter. De vertrouwenspersoon biedt ondersteuning en begeleiding en zorgt ervoor dat meldingen op een professionele en vertrouwelijke manier worden behandeld.

Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een proactieve rol in het periodiek controleren van het welzijn van medewerkers en vrijwilligers, bijvoorbeeld door het aanbieden van anonieme enquêtes of door gesprekken aan te moedigen wanneer er zorgen zijn.

5. Gevolgen van schending van de gedragscode

Indien een bestuurslid of vrijwilliger zich schuldig maakt aan schending van deze gedragscode, zoals fraude, corruptie of belangenverstrengeling, kunnen er disciplinaire maatregelen worden genomen. Dit kan variëren van een waarschuwing tot schorsing of, in ernstige gevallen, beëindiging van de samenwerking met de stichting.

Het bestuur zal in dergelijke gevallen zorgvuldig het gedrag evalueren en de passende maatregelen nemen op basis van de ernst van de situatie.

6. VOG en referenties

Bestuursleden en vrijwilligers dienen een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te kunnen overhandigen bij aanvang van hun functie. Dit is een vereiste om de veiligheid en integriteit binnen de organisatie te waarborgen. De VOG dient elke drie jaar te worden vernieuwd.

Daarnaast kan de stichting referenties inwinnen bij eerdere werkgevers of betrokkenen om de betrouwbaarheid van bestuursleden en vrijwilligers te verifiëren.

7. Evaluatie van de gedragscode

De gedragscode wordt jaarlijks geëvalueerd door het bestuur. De evaluatie wordt uitgevoerd, indien nodig, speciaal daarvoor ingestelde werkgroep. Het doel van de

evaluatie is ervoor te zorgen dat de gedragscode up-to-date blijft en effectief wordt nageleefd. Eventuele noodzakelijke aanpassingen zullen worden doorgevoerd na goedkeuring van het bestuur.

8. Slotbepaling

In geval van conflicten tussen deze gedragscode en andere richtlijnen, zoals de statuten of het huishoudelijk reglement, hebben de statuten en het huishoudelijk reglement voorrang.

Het bestuur blijft verantwoordelijk voor het onderhouden en actualiseren van deze gedragscode en zal – zoals aangegeven - jaarlijks nagaan of bijstellingen nodig zijn om aan de veranderende omstandigheden en behoeften van de organisatie te voldoen.