

# INTEGRITEITSBELEID



# BELEID ROND INTEGRITEIT



- 01.** Werken aan een positief klimaat
- 02.** Grensoverschrijdend gedrag
- 03.** Handelingskader
- 04.** Aanspreekpunt Integriteit (API)
- 05.** Contactgegevens De Gemeenschap



# 01. EEN POSITIEF KLIMAAT



## **Integriteit**

Integriteit kan worden gedefinieerd als de naleving van ethische principes en waarden, zoals eerlijkheid, betrouwbaarheid en transparantie, in alle aspecten van activiteiten en interacties.

## **Grenzen**

Er moeten duidelijke gedefinieerde lijnen en richtlijnen zijn die aangeven wat acceptabel en onacceptabel gedrag is binnen een organisatie. Deze grenzen zijn er om ervoor te zorgen dat medewerkers en belanghebbenden zich bewust zijn van de ethische normen en verwachtingen.

# GEWENST GEDRAG



## **Respect**

Respectvol omgaan met anderen, ongeacht religie, achtergrond, geslacht, etc.

## **Integriteit**

Eerlijkheid en betrouwbaarheid in alle interacties en situaties.

## **Veiligheid**

Het waarborgen van een veilige omgeving voor alle betrokkenen, zowel fysieke als emotionele veiligheid. De veiligheid en het welzijn van alle leden hebben de hoogste prioriteit. Daarbij is er ook een Aanspreekpunt Integriteit waarop men beroep kan doen.

## **Diversiteit en inclusie**

Het waarderen en respecteren van verschillende achtergronden, perspectieven en ideeën, en het creëren van een inclusieve omgeving waarin iedereen zich welkom voelt.

# 02. GRENS- OVERSCHRIJDEND GEDRAG

## Definitie

Grensoverschrijdend gedrag is elk gedrag dat persoonlijke of algemeen geldende waarden en normen schendt, grenzen overschrijdt en (on)bewust schade toebrengt of dreigt toe te brengen aan anderen, de omgeving of zichzelf.



## 6 belangrijke criteria

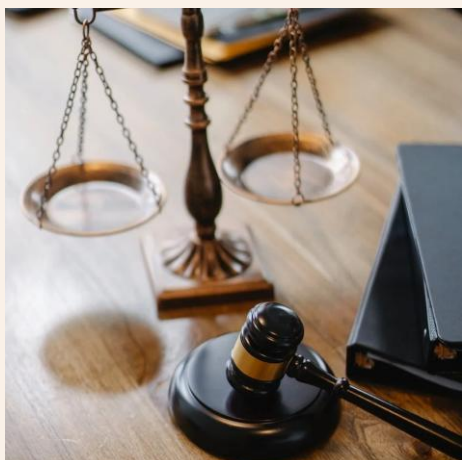
### 1. Toestemming

Enkel als een persoon verbaal of non-verbaal toestemt, is je gedrag aanvaardbaar. Wanneer je niet zeker weet of iemand toestemming geeft, bevroeg je dit actief.



## 2. Vrijwilligheid

Een persoon moet steeds de keuze hebben om al dan niet aan een activiteit of actie deel te nemen. Benoem deze keuze ook expliciet. Een persoon moet niet meespelen of meedoen. Je mag anderen motiveren, maar niet dwingen om iets te doen wat ze niet willen. Nee is nee.



## 3. Gelijkwaardigheid: machtspositie

Elke medewerker is gelijkwaardig, maar als medewerker bevindt je je soms in een machtspositie ten opzichte van anderen. Jouw machtspositie kan ertoe leiden dat bepaald gedrag een grens overschrijdt.



## 4. Ontwikkelingsniveau

Op basis van de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van een persoon, is bepaald gedrag aanvaardbaar en ander gedrag niet. Als medewerker pas je uw gedrag aan op basis van het ontwikkelingsniveau van de cliëntengroep waarmee je werkt.

## 5. Context

Past het gedrag in de context? Houd rekening met de verschillende factoren zoals de normen, waarden en verwachtingen die in een context gelden. Zo is er een verschil op kantoor met collega's onder elkaar, en wanneer we samenwerken met jongeren.



## 6. Emotionele of psychische impact

Veroorzaakt het gedrag een fysieke, emotionele of psychische schade bij de persoon die het gedrag initieert, de persoon die het ondergaat als voor andere betrokkenen?



**Meer lezen over de criteria?**

[www.grenswijs.be/zes-criteria-om-te-schatten-gedrag-over-de-grens-gaat](http://www.grenswijs.be/zes-criteria-om-te-schatten-gedrag-over-de-grens-gaat)



# 03. HANDELINGSKADER

Hoe gaan we bij Roots Vlaanderen om met grensoverschrijdend gedrag? Dit handelingskader biedt een houvast van stappen die je kan ondernemen, wie je kan betrekken bij het nemen van beslissingen en bij wie je terecht kan om situaties te melden.



## PREVENTIE

Vanuit onze functie als ROOTS werknemer of vrijwilliger moeten we allereerst preventief werken. Door een aantal simpele maatregelen te stellen, kan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag al sterk verminderen. Hieronder zie je enkele handvatten om preventief te werken aan integriteit:

### Maak grenzen bespreekbaar

Door preventief in gesprek te gaan over waar elke medewerker, deelnemer of externe zich goed bij voelt, kan je eventueel anderen ondersteunen in het verwoorden van hun grenzen. Door grenzen uit te spreken naar elkaar toe en daarbij elkaars gevoel te erkennen, zet je de deur open naar het benoemen van grenzen in toekomstige situaties.

Door op voorhand bv. een vertrouwenspersoon aan te duiden en deze kenbaar te maken aan de deelnemers kan je al verschillende drempels wegnemen om het gesprek hierover aan te gaan.

### Creëer een veilige groepssfeer

Ga groepsdynamisch aan de slag en sta dicht bij de personen die je begeleidt of ondersteunt. Bouw aan vertrouwen binnen een groep of samenwerking, waar iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Wanneer personen het gevoel hebben dat ze bij je terecht kunnen en vertrouwen in jou hebben, is de kans groter dat ze de stap zullen zetten om uit te spreken als er iets plaatsvindt waar ze zich niet goed bij voelen. Het aanstellen van één of meerdere vertrouwenspersonen helpt dit ook in de hand.



## Voorlichting en training

Geef trainingen en workshops over integriteit, respectvol en grensoverschrijdend gedrag. Zorg ervoor dat medewerkers zich bewust zijn van de mogelijke gevolgen van grensoverschrijdend gedrag en hoe ze dit kunnen voorkomen.



## REACTIE

Een ROOTS-medewerker kan op verschillende manieren en momenten geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag: je kan getuige zijn van een situatie, je gaat zelf over een grens of je bent zelf slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag. Vanuit elk perspectief vind je hier een leidraad om integer te handelen:

***Getuige van een situatie van grensoverschrijdend gedrag ?  
Volg aandacht volgende stappen :***

### STAP 1: schat in

Gebruik de 6 criteria in deel 2 'Grensoverschrijdend gedrag' om in te schatten of je te maken hebt met

een situatie van grensoverschrijdend gedrag. In geval van twijfel, spreek je individueel de personen aan die betrokken zijn bij de situatie om een beter en meer duidelijk beeld te krijgen van de situatie.

### STAP 2: stop de situatie

Wanneer je hebt ingeschat dat je te maken hebt met grensoverschrijdend gedrag, stop de situatie en haal de betrokken partijen uit elkaar.

### STAP 3: breng op de hoogte

Na stap 2 breng je het aanspreekpunt integriteit op de hoogte van wat er zich heeft afgespeeld. Bij Roots hebben wij discretieplicht, wat wil zeggen dat je vertrouwelijke informatie niet misbruikt of doorgeeft aan derden. We geven enkel de noodzakelijke informatie door aan de eindverantwoordelijke of aan eventuele betrokkenen.



## STAP 4: ga in gesprek

Ga in gesprek met de betrokken personen. Ga na wat er precies is gebeurd en hoe de betrokkenen kijken naar hun eigen aandeel aan de situatie. Het is van belang om dit gesprek te benaderen vanuit een open houding. Wanneer het duidelijk is dat iemand een grens heeft overschreden, ga dan na in hoeverre deze persoon zich bewust is van de situatie en zijn eigen aandeel. Is de persoon bereid om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen gedrag?

## STAP 5: consequenties

Afhankelijk van de ernst van de situatie, volgen er andere consequenties voor de persoon die de grens overschreed. Een belangrijk element hier is het nemen van verantwoordelijkheid. Als de persoon zelf inziet dat die een grens overschreed en hier verantwoordelijkheid voor neemt, is er ruimte om te leren.

Eerst en vooral kiezen we meestal voor een waarschuwing vooraleer we overgaan tot meer ingrijpende maatregelen. Echter als het gaat over gedrag dat strafbaar is, zullen de consequenties strenger zijn. Dit kan bv zijn 'het stopzetten van de samenwerking'.

## STAP 6: opvolging

De opvolging van de betrokken personen op de situatie wordt gedaan door het aanspreekpunt integriteit. Als er bv afspraken worden gemaakt, dan is het aan het aanspreekpunt integriteit om na te gaan of deze afspraken worden nagekomen of niet. Daarnaast kunnen opvolg gesprekken plaatsvinden indien nodig.

### *Ik overschrijd een grens*

Niet elke situatie waarbij je grenzen overschrijdt, is even ernstig. Soms is het gewoon al voldoende om je eigen gedrag in te zien, in gesprek te gaan met de personen die bij de situatie betrokken zijn en jouw gedrag bij te sturen. Fouten maken maakt deel uit van jouw groeiproces en we zijn een organisatie die kansen geeft. In de eerste plaats is het dus van belang om Verantwoordelijkheid te nemen voor jouw gedrag.

## ***Ik ervaar grensoverschrijdend gedrag***

Wat wij aanraden is: spreek erover. Ga in gesprek met het aanspreekpunt integriteit om verdere hulp in te schakelen. Door gewoon te praten met iemand krijg je al een duidelijker beeld over de situatie en jouw gevoel.



### **NAZORG**

Sommige grensoverschrijdende situaties kunnen een ernstige, langdurige impact hebben op zowel het slachtoffer als op de persoon die een grens heeft overschreden. Het is van belang om als ROOTS medewerker oog te hebben voor personen die nood hebben aan hulp of een gesprek achteraf.

# 04. AANSPREEKPUNT INTEGRITEIT



## Nassim Akrouh

Pedagogisch medewerker en  
Aanspreekpunt Integriteit

Gegevens

**mail:** [nassim@degemeenschap.be](mailto:nassim@degemeenschap.be)

### Wat is een API?

Het Aanspreekpunt Integriteit (API) of de vertrouwenspersoon is een eerste aanspreekpunt waarbij je terecht kan met vragen, vermoedens of klachten over een integriteitsschending. Dat is elke vorm van lichamelijk, seksueel, moreel of psychisch gedrag waarvan jij vindt dat het over jouw grens gaat of over de grens van iemand anders. Situaties waarbij sprake kan zijn van een integriteitsschending zijn bijvoorbeeld: agressie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten, discriminatie,...

Iedereen kan een integriteitsschending melden, ook al ben je niet rechtstreeks betrokken.

### Wat gebeurt er met je klacht of vraag?

De API luistert naar je en neemt elke melding serieus. Samen maken jullie een inschatting van de ernst van de situatie en hoe die best aangepakt wordt, inclusief nazorg. Als het nodig is zal de API, de melder doorverwijzen naar gepaste hulpverlening.

### Dit doet een aanspreekpunt integriteit niet:

- Hulpverlenen: de API is geen hulpverlener en zal geen persoonlijk begeleidingstraject opstarten. Wel zal de API elke melding opvolging en worden doorverwezen naar hulpverlening als dat nodig blijkt.
- Oordelen: de API praat met de betrokkenen en probeert een goed beeld te krijgen van de situatie. Op basis daarvan wordt de meest geschikte opvolging voorzien. De API gaat nooit op onderzoek naar de schuldige.
- Beroepsgeheim bewaren: de API heeft discretieplicht maar geen beroepsgeheim. Soms zal er ingegrepen worden, bijvoorbeeld als er sprake is van gevaar. Dat gebeurt altijd in overleg met de melder.



## 05. EXTRA INFO & CONTACT

### Jeugdcentrum De Gemeenschap



+32 485 57 31 17



INFO@DEGEMEENSCHAP.BE



MERCATORSTRAAT 24

9100 SINT-NIKLAAS



WWW.DEGEMEENSCHAP.BE



FACEBOOK.COM/DEGEMEENSCHAP



CENTRUM.DEGEMEENSCHAP



de **GEMEENSCHAP**  
for a collective future