Integriteitsbeleid

Voor het integriteitsbeleid van Uit de Marge worden volgende beleidsinstrumenten op organisatieniveau ingezet om zowel de fysieke, psychische en seksuele integriteit van individuen te waarborgen als de integriteit van de organisatie en haar jeugdwerkers te bevorderen. Deze instrumenten worden hieronder toegelicht:

1. Organisatiecultuur als fundament

- *Waarden*: Eerlijkheid, respect, betrouwbaarheid en rechtvaardigheid vormen de basis van alle interacties binnen de organisatie.
- *Normstelling*: Diversiteit is de norm, en er wordt actief gewerkt aan gelijkwaardigheid. Macht en hiërarchie worden bewust geanalyseerd en transparant gemaakt.
- *Veilige leeromgeving*: Er wordt ruimte geboden voor experimenteren en leren, zonder dat dit mag leiden tot schendingen van mensenrechten of democratische waarden. Maar ook op basis van de waarden vervat in de Universele Verklaring van de Mensenrechten en in de Verklaring van de Rechten van het Kind duidelijke kaders geschetst voor onaanvaardbaar gedrag.

2. Preventiebeleid

Om ongewenst gedrag te voorkomen en bewustzijn te vergroten:

- *Educatie en vormingen*:
    - Trainingen over deontologie, het herkennen van grensoverschrijdend gedrag, en methodieken zoals het *Sensoa Vlaggensysteem*.
    - Inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers waarin de waarden en normen van de organisatie worden uitgelegd.
- *Gedragsrichtlijnen*: Toegankelijke ethische codes en handleidingen waarin wordt uitgelegd wat als acceptabel en onacceptabel gedrag wordt beschouwd.
- *Monitoring*: Implementatie van een 360°-feedbacksysteem waarmee het gedrag van medewerkers en vrijwilligers vanuit meerdere perspectieven wordt beoordeeld.

3. Reactiebeleid

Bij incidenten wordt er snel en gepast gereageerd:

- *Observatie en beoordeling*: Gedrag wordt beoordeeld op basis van de 6 criteria van het *Sensoa Vlaggensysteem*, zoals toestemming, gelijkwaardigheid en context.
- *Acties bij grensoverschrijdend gedrag*:
    - Getuigen worden aangemoedigd om op te treden en meldingen te doen.
    - Daders worden aangesproken, begeleid en, indien nodig, doorverwezen naar gepaste hulp.
    - Slachtoffers krijgen ondersteuning, inclusief nazorg en doorverwijzing naar gespecialiseerde hulp.
- *Verantwoordelijkheid nemen*: Medewerkers en vrijwilligers worden gestimuleerd om fouten te erkennen en mee te werken aan oplossingen.

4. Meldingsprocedure

Een laagdrempelige en toegankelijke structuur om incidenten te melden:

- *Aanspreekpunt Integriteit (API)*: De API, biedt een vertrouwelijk aanspreekpunt voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Ze luistert, adviseert en verwijst door wanneer nodig.
- *Vertrouwenspersoon en preventieadviseur*: Aanvullende rollen die ondersteuning bieden bij meldingen en casuïstiek bespreken in overleg met de API.
- *Anonieme meldopties*: Het is mogelijk om meldingen te doen zonder eigen identiteit prijs te geven.

5. Evaluatie en bijsturing

Het beleid wordt regelmatig herzien en verbeterd:

- *Structuur voor evaluatie*: Drie keer per jaar wordt het beleid geëvalueerd in overleg met de API, vertrouwenspersoon, preventieadviseur en externe experten.
- *Leren van praktijkervaring*: Intervisies, zoals georganiseerd door De Ambrassade, helpen nieuwe inzichten en verbeteringen te implementeren.

- *Rapportages*: Anonieme registraties van meldingen worden geanalyseerd om trends te signaleren en preventieve maatregelen te versterken.

6. Integriteit van de organisatie en haar medewerkers

- *Voorbeeldfunctie van leidinggevenden*: Coördinator en medewerkers met leidinggevende functies dragen het beleid actief uit en geven het goede voorbeeld in hun gedrag.
- *Handhaving van regels*: Deontologische codes worden strikt nageleefd, en schendingen worden volgens een duidelijk protocol aangepakt.
- Bewustwording in de organisatie: Alle medewerkers en vrijwilligers worden actief betrokken bij het uitdragen van integriteit als kernwaarde.

Met deze beleidsinstrumenten zet Uit de Marge zich in om een veilige, integere en respectvolle omgeving te creëren waarin zowel individuen als de organisatie als geheel tot hun recht komen.