



INTEGRITEIT IS EEN GROOT GOED

Het integriteitsbeleid van Geldersch Landschap & Kasteelen

Inleiding

In onze maatschappij is veel aandacht voor integriteit. Ook GLK vindt integriteit belangrijk en heeft de behoefte integriteit blijvend onder de aandacht te brengen bij iedereen die zich voor GLK 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, leidinggevenden en van de afdeling P&O.

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

Definitie: 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 GLK 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 GLK 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 en vrijwilligers zich aan moeten houden;
- **Arbeidsvoorwaarden**
Hierin zijn bepalingen omtrent arbeidsomstandigheden, veiligheid en welzijn opgenomen. Daarin is onder andere een verwijzing naar de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen en is een paragraaf opgenomen over ongewenst gedrag.
- **Governance Code Cultuur**
Het bestuur en de toezichtsorganen van GLK committeren zich aan deze code. De code is een instrument voor goed bestuur en toezicht en bestaat uit 9 principes.
- **Integriteitsverklaring**
Alle leden van de Raad van toezicht, Raad van Advies en de directie hebben een 'verklaring belangenverstrengeling' ondertekend. Naar aanleiding van aanvullende eisen is een integriteitsverklaring opgesteld, deze wordt per 1 januari 2020 door nieuwe RvT-leden ondertekend.
- **Bedrijfsbeleid Informatiebeveiliging**
Deze nota beschrijft de belangrijkste aspecten van de wet Meldingsplicht Datalekken en de wet Bescherming Persoonsgegevens, alsmede de verplichtingen die hier voor GLK uit voortvloeien en welke acties GLK onderneemt om bij voorkomende gevallen adequaat te reageren.

- **Vier-ogen-principe**
Het vier-ogen-principe betekent dat alle opdrachtbrieven door twee verschillende personen worden getekend. Achteraf wordt beoordeeld of de realisatie binnen het toegekende budget is gebleven. Eventuele afwijkingen worden geanalyseerd.
- **Klokkenluidersregeling**
De klokkenluidersregeling voorziet in het kunnen melden van een misstand binnen GLK. De regeling biedt de klokkenluider 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 en vrijwilligers.
- **Vertrouwenspersonen**
Ter uitvoering van ons Arbobeleid en ter uitvoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft GLK drie vertrouwenspersonen tot wie medewerkers en vrijwilligers 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). We hebben twee interne vertrouwenspersonen en één externe. Bij behoefte om een vertrouwenspersoon te consulteren is men vrij te kiezen uit deze drie personen.

Handhaving

Het integriteitsbeleid en de gekoppelde regelingen en instrumenten zijn onlosmakelijk verbonden aan de arbeidsovereenkomst of vrijwilligersovereenkomst van medewerkers / vrijwilligers.

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers en vrijwilligers. 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. In het uiterste geval kan een medewerker op staande voet ontslagen worden. Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet GLK 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. Leidinggevenden agenderen het onderwerp integriteit of een specifieke casus voor overleggen op afdelingsniveau en tijdens individuele gesprekken met medewerkers.

Evaluatie

GLK evalueert en actualiseert zo nodig het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode elke twee jaar. De evaluatie wordt gedaan door P&O met input van het MT en directie. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld en vastgesteld in het MT-overleg en ter informatie besproken met de ondernemingsraad.

Rollen en verantwoordelijkheden

De **directeur-bestuurder** is verantwoordelijk voor:

- 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 directeur-bestuurder en het -in overleg met directeur-bestuurder en P&O - nemen van passende maatregelen.

De **medewerker** is verantwoordelijk voor:

- het kennen en naleven van de regels en voorschriften van GLK 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 en/of de vertrouwenspersoon. 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 meldpunt.

De **afdeling Personeel & Organisatie** is verantwoordelijk voor:

- het opstellen en actualiseren van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen;
- het 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 organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- het verzorgen van de communicatie over integriteit;
- het periodiek evalueren en rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid.