

Deel 1:

Gedragcode Bestuur Stichting Friendship Sports Centre

Stichting Friendship Sports Centre zet zich in om mensen met een beperking te verrijken door sport in een unieke en stimulerende omgeving.

Ons gedrag is in overeenstemming met de doelen en waarden van onze organisatie. Onze bestuursleden volgen vanzelfsprekend de volgende gedragsregels. Deze gedragsregels zijn een verkorte versie van de uitgebreide "gedragsregels-gedragscode en regels integriteit" die gelden voor de medewerkers en alle vertegenwoordigers van het Friendship Sports Centre in de breedste zin des woords (w.o. bestuursleden, stagiaires, gedetacheerden etc.) (als onderdeel van de personeelsregelingen, tevens gepubliceerd op de Friendship Sports Centre website).

Geen machtsmisbruik

- We zorgen voor een fijne en veilige (werk)omgeving, waar we anderen respecteren, en niet discrimineren op basis van nationaliteit, huidskleur, sekse, seksuele voorkeur, religie, leeftijd,
- We gebruiken onze positie niet om door de ander ongewenst gedrag (zoals seksuele gunsten) af te dwingen,
- We geven de medewerkers, collega's, stagiaires of projectdeelnemers de ruimte om zorgen uit te spreken of klachten in te dienen over fraude, diefstal, discriminatie, pesterij, wanbeleid of enig ander onethisch gedrag, zonder mogelijke repercussies voor deze personen,
- We lekken geen vertrouwelijke informatie.

Geen financiële schendingen

- We stelen en frauderen niet,
- We verspillen de middelen die we tot onze beschikking hebben niet,
- We maken geen misbruik van de middelen of goederen die we tot onze beschikking hebben,
- We accepteren geen corruptie of chantage.

Geen interpersoonlijke schendingen

- We overschrijden de fysieke en emotionele grenzen van anderen niet, door bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen, duwen, knijpen, of zelfs fysieke of seksuele intimidatie,
- We gaan niet door met flirten of ander suggestief gedrag als duidelijk is gemaakt dat de ander dat niet wil,
- We delen geen pornografisch, xenofob of anderszins storend of beledigend materiaal,
- We uiten geen valse beschuldigingen,
- We pesten niet, maken geen beledigende grappen en sluiten niemand buiten.

Naam niet schaden

- We gedragen ons professioneel en respectvol in onze contacten met zowel de interne als de externe klant,
- De naam van de stichting Friendship Sports Centre wordt niet gebruikt om politieke of religieuze belangen te behartigen,

- We voorkomen belangenverstremgeling, of conflicterende belangen tussen ons werk en onze andere activiteiten,
- We werken niet onder invloed van alcohol of andere verdovende middelen, en dragen geen illegale middelen bij ons tijdens werk voor de stichting,
- We accepteren geen giften of diensten van mensen, organisaties of bedrijven die een belang hebben bij samenwerking met onze stichting.

HANDHAVEN

Een gedragscode op zich voorkomt geen integriteitsproblemen. De normen, waarden en afspraken moeten op verschillende manieren in de organisatie ingebed worden. Dat doen we bijvoorbeeld door:

- Nieuwe bestuursleden en vrijwilligers aan te nemen die passen binnen de organisatie.
- De code met enige regelmaat te bespreken: zijn de regels nog up-to-date? Welke dilemma's spelen er?
- Grensoverschrijdend gedrag niet onbestraft te laten.

Melden

Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers of andere externe betrokkenen die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag, of die in het veld, bij partners of binnen het team zien dat gedragsregels overschreden worden, kunnen dit bespreken met en/of melden aan een vertrouwenspersoon FSC/bestuurslid die door het bestuur is uitgekozen. De vertrouwenspersoon doet een vooronderzoek: is er werkelijk sprake van een schending van de gedragscode? Is er reden tot twijfel? Wat is de bewijsbaarheid? De vertrouwenspersoon adviseert over een officiële melding met desbetreffende vervolgacties.

Het bestuur bepaalt verdere stappen: direct actie ondernemen als er mensen in gevaar zijn en zorgen dat slachtoffers gesteund worden, onderzoek doen om de aard en de ernst van de overschrijding in kaart te brengen, overschrijdingen aankaarten bij de verantwoordelijken, of eventueel zelfs een melding doen bij de politie.

Steunen

Het is belangrijk dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag zich gesteund weten door hun omgeving. Dat betekent dat er met de betrokkene besproken wordt of er actie ondernomen moet worden om de veiligheid te herstellen. We kijken of er voldoende steun geboden kan worden door de directe omgeving van het slachtoffer, of dat professionele hulp nodig is.

Onderzoek

Als besloten wordt tot een verdergaand onderzoek stelt het bestuur het onderzoeksprotocol vast. Daarin wordt vastgelegd welke vragen beantwoord moeten worden, of het onderzoek intern of extern wordt uitgevoerd, of de politie betrokken moet worden, wie welke verantwoordelijkheid heeft en hoe de rechten van de betrokkenen beschermd worden.

Straffen

Blijkt uit gedegen onderzoek dat er inderdaad sprake is van overschrijding van de gedragscode, dan kan de organisatie daders straffen. Afhankelijk van de aard en ernst van de overschrijding kunnen verschillende straffen worden opgelegd, van een eerste waarschuwing tot ontheffen uit de functie. Zo nodig zal extern juridisch advies ingewonnen worden.

Reflectie

Bij iedere melding wordt besproken of er voldoende is gedaan om het probleem te voorkomen en wat er gedaan kan worden om herhaling te voorkomen.

Schendingen buiten het eigen team

Integriteitsschendingen die in onze organisatie gepleegd worden door personeel dat niet bij Stichting Friendship Sports Centre in dienst is vragen speciale aandacht. Het is aan het bestuur om de probleemgevallen te bespreken met de verantwoordelijke leidinggevenden van de betrokken personen, en met hen een afdoende onderzoek, strafprocedure en/of communicatieplan af te spreken.

Communicatie

Bij aanzienlijke schendingen van de gedragscode moeten belanghebbenden bij de organisatie geïnformeerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om verduistering van aanzienlijke bedragen in projecten of binnen het team, seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen projecten of binnen het team, of structureel gepest. Belanghebbenden zijn bijvoorbeeld relevante (partner)organisaties of donateurs.

Het integriteitsbeleid wordt op onze website gepubliceerd. In het jaarverslag van 2020 zal er verslag worden gedaan van eventuele meldingen: aantal, aard en vervolgstappen. Ook wordt vermeld of en hoe het beleid is aangepast.

Op bijgaande gedragscode zijn van toepassing: Nederlands wet- en regelgeving, personeelsregelingen FSC, statuten

Deel 2:

INTEGRITEITSBELEID Bestuur Friendship Sports Centre

Het integriteitsbeleid is een document dat de normen stelt die de Friendship Sports Centre (hierna te noemen "FSC") belangrijk vindt in het integer handelen van het bestuur binnen de organisatie en in de verhouding tot alle andere betrokken partijen bij de Friendship Sports Centre. Het integriteitsbeleid bouwt voort op reeds bestaande principes (gedragsregels/code en is een uitbreiding om integriteit in een breder kader te borgen. Derhalve worden de gedragsregels/code onderdeel van het integriteitsbeleid. Het is een 'levend document' dat al naar gelang de ontwikkelingen en inzichten die de Friendship Sports Centre doormaakt verder wordt vormgegeven. Integriteit gaat over gedrag, niet over procedures en het vastleggen van incidenten. De functie van het integriteitsbeleid moet zijn: een werkende, levende en lerende cultuur waar integriteit besproken kan en mag worden en integer handelen voorop staat. Doel: Friendship Sports Centre is er op gericht misstanden en schendingen zoveel mogelijk te voorkomen. Tegelijkertijd wordt serieus omgegaan met vermoedens van misstanden en schendingen in het geval deze zich voordoen. Het integriteitsbeleid biedt partijen en betrokkenen bij FSC de mogelijkheid om vermoedens van misstanden en schendingen te melden. Het doel van het beleid is meldingen zorgvuldig af te handelen en repressieve en/of preventieve maatregelen te nemen (als gevolg van een melding)

Voor stichtingen met een CBF Erkenning is een integriteitspagina verplicht. Ook ANBI zal volgend jaar een Integriteitsbeleid als eis stellen. Tevens zal er volgend jaar, conform Jaarverslaglegging Fondsenwervende Instellingen (RJ650), iets vermeld moeten worden in het jaarverslag over het integriteitsbeleid. Zoals hierboven vermeld is dit een "levend" document wat aangepast kan/moet worden aan de hand van eisen, wet-en regelgeving etc.

Voor wie/Werkingsfeer:

Dit integriteitsbeleid bestuur, alsmede de gedragscode bestuur is speciaal voor het bestuur opgesteld en goedgekeurd in de bestuursvergadering van 8 juli jl. Verder worden de bestuursleden geacht zich te houden aan de uitgebreidere versie "gedragsregels, gedragscode en regels integriteit FSC. Dit is een bijlage bij de personeelsregelingen welke tevens apart gepubliceerd staat op de website van FSC. Er is een verkorte versie gemaakt voor het bestuur om in de betreffende uitgebreidere versie ook gedragsregels staan die niet specifiek van toepassing zijn op de bestuursleden.

Veilig melden:

Het integriteitsbeleid is bedoeld voor situaties waarin het onderling uitspreken van een probleem geen oplossing biedt of zich een situatie voordoet met grote financiële, persoonlijke en imago-issues. Melders die handelen overeenkomstig dit beleid, kunnen hun melding doen zonder dat zij daarmee hun arbeidsrechtelijke positie in gevaar brengen. Maatregelen tegen melders die een oprechte melding doen zijn een ernstige schending van het integriteitssysteem. Passende acties worden dan ondernomen om de arbeidsrechtelijke positie van de melder te beschermen, degenen die verantwoordelijk zijn voor de tegenmaatregelen worden mogelijk gestraft.

Schendingen

Er zijn drie typen schendingen:

- 1) misbruik van macht of positie
- 2) financiële schendingen
- 3) interpersoonlijke schendingen
- 4) professioneel

Misbruik van positie of macht uit zich in belangenverstremgeling, corruptie en discriminatie, afdwingen van (seksuele) gunsten. Financiële schendingen zijn fraude, oneigenlijk gebruik van middelen, diefstal. Onder Interpersoonlijke schendingen valt: seksueel wangedrag, misbruik, aanranding en seksuele intimidatie. [bron: Handreiking Integriteitssysteem – Partos/ Goede Doelen Nederland]

MACHTSMISBRUIK:

Algemeen:

Misbruik van macht of positie uit zich in belangenverstremgeling, corruptie en discriminatie, afdwingen van (sexuele) gunsten, chantage, lekken van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid.

Bestuur:

Het bestuur van Stichting Friendship Sports Centre heeft een evenwichtige samenstelling. Onze stichting wordt te allen tijde bestuurd door ten minste drie bestuurders met evenveel stemrecht. Op dit moment zijn er 3 bestuurders. Per 1 september 2020 komt daar een vierde bestuurslid bij. De samenstelling is dan als volgt: Voorzitter, Penningmeester, Secretaris en Algemeen Bestuurslid. Geen van de vier bestuurders voeren een gemeenschappelijke huishouding of komen uit één gezin. Onze bestuurders zijn zo gekozen dat de kans op belangenverstremgeling miniem is. Om dit transparant te maken publiceren wij op onze website de overige activiteiten van bestuurders (andere bestuurs- of adviesfuncties).

Bezoldiging

Onze bestuursleden zijn onbezoldigd en ontvangen uitsluitend een vergoeding voor de werkelijke kosten die zij maken in het kader van de uitvoering van hun bestuurstaken. Uitbetalingen vinden plaats op basis schriftelijk ingediende declaraties, geparafeerd door de voorzitter.

Al onze bestuurders hebben geheimhouding voor het geval er vertrouwelijke informatie met hen wordt gedeeld. Als de verkregen vertrouwelijke informatie mogelijk repercussies heeft voor derden, wordt de kwestie voorgelegd aan het bestuur die beslist over een eventuele vervolgactie.

CORRUPTIE/FINANCIËLE SCHENDINGEN

Conform de statuten zijn de voorzitter, de penningmeester, de secretaris en overige bestuursleden (per 1/9/2020 4e bestuurslid) gezamenlijk bevoegd, met andere bestuurders. De directeur en de administratief medewerker hebben een beperkte gezamenlijke volmacht tot € 100.000,-. Betalingen worden altijd door 2 personen geautoriseerd. Dit geldt voor betalingen door Voorzitter, Directeur en administratief medewerker. Pas als het door 2 personen is geautoriseerd, wordt een betaling gedaan.

Aan alle investeringen boven € 50.000,- ligt een bestuursbesluit ten grondslag die is vastgelegd in de notulen.

Aan alle betalingen boven de € 100.000,- ligt een bestuursbesluit ten grondslag die is vastgelegd in de notulen. De administratief medewerker en de directeur kunnen betalingen doen voor de lopende kosten met een maximum van € 500,- per keer, zonder 2^e handtekening, met een maximum van € 5.000,-

Middelen en goederen:

Friendship Sports Centre gaat zorgvuldig om met de aan haar toevertrouwde middelen en goederen; we verspillen de middelen en goederen niet. De stichting accepteert geen corruptie of chantage, en doet al het mogelijke om dat te voorkomen.

INTERPERSOONLIJKE SCHENDINGEN

In de ANBI-regelementen (opgesteld door de Belastingdienst) is over integriteit het volgende opgenomen:

'Een instelling kan alleen een ANBI zijn als de instelling en de mensen die daar rechtstreeks bij betrokken zijn, voldoen aan de integriteitseisen. Als wij reden hebben om te twifelen aan de integriteit van een instelling of een persoon die daarbij betrokken is, kunnen wij vragen om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Wij zien een instelling niet (langer) als algemeen nut beogende instelling als een bestuurder, een leidinggevende, of een gezichtsbepalend persoon van de instelling is veroordeeld voor een misdrijf en: het misdrijf is gepleegd in de hoedanigheid van de betrokkene de veroordeling minder dan 4 jaar geleden plaatsvond

het misdrijf een ernstige inbreuk op de rechtsorde oplevert. Een gezichtsbepalend persoon is een persoon die als vertegenwoordiger van de ANBI wordt gezien. Hij of zij hoeft geen juridische banden met de instelling te hebben, zoals een dienstbetrekking. Denk bijvoorbeeld aan een ambassadeur van een instelling.'

Bij goede doelen, die over het algemeen zijn opgericht uit bezieling en enthousiasme, zullen de bestuurders en de vertegenwoordigers van de ANBI redelijkerwijze geen reden geven tot argwaan bij de belastingdienst. Bestuurders kennen elkaar, aspirant bestuurders zijn vaak geïntroduceerd op basis van een eerdere, goed bevallen samenwerking.

Een VOG (een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het justitiële verleden van betrokkene geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taal of functie in de samenleving) is voor een bestuurder van FSC niet nodig omdat zij nooit direct in aanraking komen of werken met de doelgroep.

Professioneel - Gedragscode

Een gedragscode op zich voorkomt geen integriteitsproblemen. De normen, waarden en afspraken moeten op verschillende manieren in de organisatie ingebed worden.

De bestuursleden worden verplicht zich te houden aan:

- Gedragsregels-gedragscode en regels integriteit FSC (onderdeel van de personeelsregelingen) (zie website FSC)
- (verkorte versie) gedragscode Bestuur FSC, deel 1 van dit document

Bij aanzienlijke schendingen van de gedragscode moeten belanghebbenden bij de organisatie geïnformeerd worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om verduistering van aanzienlijke bedragen in projecten of in het bestuur of seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen projecten of binnen het team van vrijwilligers, stagiairs en/of bestuur. Belanghebbenden zijn bijvoorbeeld relevante partnerorganisaties of donateurs.