

## Integriteitsbeleid - Koraal vzw

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Inleiding.....                   | 2 |
| Kwaliteitsbeleid .....           | 3 |
| Preventiebeleid .....            | 3 |
| 1. Kennis en benadering.....     | 3 |
| 2. Aanspreekpunt .....           | 4 |
| 3. Communicatie .....            | 4 |
| 4. Selectie medewerkers .....    | 4 |
| 5. Huishoudelijk reglement ..... | 5 |
| 6. Doorverwijzen .....           | 5 |
| Reactiebeleid.....               | 5 |
| Conclusie .....                  | 5 |
| Bijlage.....                     | 6 |

## Inleiding

In dit integriteitsbeleid wordt er een kader en visie geschepd rond hoe Koraal vzw integriteit benadert en wenst te bewaken binnen de organisatie. Het beleid richt zich specifiek op ouders, kinderen en vrijwilligers die betrokken zijn bij de voor- en naschoolse kinderopvang en de vakantiewerking. Voor medewerkers verwijzen we naar het interne welzijnsbeleid en de aangeduide vertrouwenspersonen. Het integriteitsbeleid van Koraal is een dynamisch document, welke jaarlijks wordt geanalyseerd, geëvalueerd en aangepast waar nodig.

We definiëren integriteit volgens de woorden van Van Obbergen, 2012: 'Integriteit gaat om het leren grenzen stellen en om het leren omgaan met grenzen, bepaald door anderen en door maatschappelijke waarden en normen. In bredere zin draait deze visie op het waarborgen van iemands fysieke en psychische onaantastbaarheid, en het creëren van een veilige omgeving.'

Het beleid is gericht op bevordering en bewaking van de integriteit van de organisatie in haar geheel én het integer handelen van de medewerkers. Het bevat elementen op vlak van kwaliteit, preventie en reactie die verder in het document worden toegelicht.

## Beleidspiramide

Om een veilig klimaat te garanderen en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen baseert ons beleid zich op de beleidspiramide. De piramide bestaat uit drie lagen die elkaar versterken. Hoe sterker het kwaliteitsbeleid, hoe kleiner de risico's die in het preventiebeleid worden beschreven en hoe minder incidenten waarvoor het reactiebeleid in gang moet treden (Vlaamse Jeugdraad, 2026).



Het kwaliteitsbeleid beschrijft hoe Koraal als organisatie wil omgaan met elkaar en omgaat met morele, lichamelijke, geestelijke en seksuele integriteit en welzijn. Hierbij ligt de focus op het creëren van een positieve omgeving.

Het preventiebeleid beschrijft welke algemene- en specifieke preventiemaatregelen Koraal neemt om integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Het reactiebeleid beschrijft hoe Koraal zal handelen indien er toch integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt.

## **Kwaliteitsbeleid**

Koraal organiseert toegankelijke jeugdactiviteiten, gezinsondersteuning en kinderopvang die bijdragen aan een kwaliteitsvoller leven voor cliënten en medewerkers.

Koraal vzw wil de missie realiseren door:

- Een divers en kwalitatief aanbod te voorzien steeds vertrekkend vanuit de kracht van onze cliënten
- Te blijven innoveren, waarbij we oog hebben voor de laagdrempeligheid van het aanbod
- Maatschappelijk verantwoord te ondernemen op vlak van infrastructuur, samenwerking, persoon, diversiteit...
- Intern en extern expertise te delen en uit te wisselen
- Te blijven investeren in het welzijn van de medewerkers en de verbondenheid binnen de organisatie om dit alles te kunnen realiseren

Volgende waarden dragen we uit:

CLIËNT CENTRAAL: het belang van de cliënt telkens centraal zetten

SAMEN: iedereen draagt zijn steentje bij en zorgt voor elkaar

OPRECHT: doen wat we zeggen en zeggen wat we doen

GROEI: inzetten op ieders krachten en talenten en zo elke dag groeien

ENTHOUSIAST: onze job met passie en gedrevenheid doen

Integriteit kan gezien en toegepast worden in bovenstaande visie en waarden. De focus ligt op een veilige omgeving en het positief met elkaar omgaan. Aangezien Koraal zo'n grote waaier aan aanbod heeft, is dit voor zowel werknemer (al dan niet vrijwilliger) als gebruiker van zeer groot belang.

## **Preventiebeleid**

In het preventiebeleid staat beschreven welke algemene en specifieke maatregelen we nemen als organisatie om schendingen met betrekking tot integriteit en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

### **1. Kennis en benadering**

Het is belangrijk dat zowel medewerkers, vrijwilligers, ouders en kinderen op de hoogte zijn van het belang van integriteit en weten wat ze kunnen doen indien ze iets meemaken dat deze grenzen overschrijdt.

Bij Koraal vinden we het belangrijk dat er een open en veilige sfeer is, waar iedereen zich in thuis voelt. Sensibilisering is hierbij van groot belang. Dit kan op verschillende manieren. De vaste medewerkers hebben oog voor signalen, uitspraken, vermoedens... en gaan hierover in gesprek met vrijwilligers, jobstudenten, ouders en kinderen. Verder wordt er zowel op de website als in de huishoudelijke reglementen verwezen naar een aanspreekpunt en een manier om bezorgdheden of klachten te melden. Op deze manier weten alle betrokken partijen dat er mogelijkheden tot melding zijn.

Vaste medewerkers bij Koraal vzw volgen een vorming verbindende communicatie om in dergelijke situaties op een veilige en betrokken manier te reageren.

## 2. Aanspreekpunt

Bij Koraal proberen we zo'n open mogelijke cultuur te creëren waarbij ouders, vrijwilligers en kinderen spontaan begeleiding kan aanspreken wanneer er een probleem of bezorgdheid is. De betrokken begeleiding is in de eerste plaats het aanspreekpunt. Wanneer dit niet zou kunnen of het vertrouwen bij deze begeleiding is niet voldoende kunnen ze terecht bij het aanspreekpunt integriteit (API)

Bezorgdheden of ervaringen rond integriteit op de speelpleinen, kampen of IBO-locaties waarbij melding op locatie zelf niet voldoende is, kunnen gemeld worden bij de API. Het aanspreekpunt integriteit (API) luistert naar het verhaal en verwijst door waar nodig. De melding wordt met respect en in alle discretie behandeld. Contact opnemen met de API kan via [api@koraal.be](mailto:api@koraal.be).

Koraal streeft ernaar om verschillende medewerkers aan te duiden als API. Op deze manier is er steeds een API beschikbaar en kan er ook doorgegeven worden indien het niet gepast is om dit met een bepaalde medewerker verder op te nemen.

Medewerkers van Koraal vzw kunnen intern terecht bij een vertrouwenspersoon. Voor meer informatie hierover verwijzen we graag door naar het interne welzijnsbeleid.

## 3. Communicatie

Het thema integriteit wordt regelmatig op de agenda gezet tijdens interne teamvergaderingen. Het is belangrijk dat elke schakel de nodige bewustwording krijgt rond dit thema. Tijdens infomomenten/berichtgeving voor de start van een vakantie wordt dit topic ook actief benoemd en toegelicht.

Alle informatie over de API staat ook in alle huishoudelijk reglementen (zie onderdeel 'huishoudelijk reglement') en op de website van Koraal.

## 4. Selectie medewerkers

Bij Koraal vzw zijn er heel wat verschillende soorten tewerkstellingen.

- Werknemers
- Jobstudenten en verenigingswerkers
- Vrijwilligers
- Stagiaires
- ...

Het is belangrijk dat Koraal voldoende informatie heeft over een persoon voor die aan de slag gaat. Er vindt dan ook altijd een kennismakingsgesprek plaats waarin de werking wordt besproken en de verwachtingen. De nodige documenten zoals een onthaal- of infobundel worden overlopen en meegegeven. Dit kan naargelang de afdeling qua invulling wat verschillen. Bij start van hun engagemet wordt er voor zo'n warm mogelijk onthaal gezorgd. Voor vaste werkrachten is er intern onthaaltraject.

Voor jongeren jonger dan 18 jaar wordt een verklaring op eer ingevuld en ondertekend door zowel de jongere zelf als door een ouder of voogd. (zie bijlage 1) Vanaf 18 jaar is iedereen verplicht jaarlijks een uittreksel van het strafregister (art.596.2) voor te leggen. Dit model 2 mag niet ouder zijn dan een maand.

Voor afdeling Kinderopvang wordt ook nog een attest A medische geschiktheid opgevraagd. (zie bijlage 2)

## 5. Huishoudelijk reglement

Koraal heeft verschillende huishoudelijke reglementen. Voor de gebruiker, ouders en hun kinderen, en voor vrijwilligers. Voor vast personeel en jobstudenten of verenigingswerker wordt er verwezen naar het arbeidsreglement.

De regels en maatregelen in deze reglementen hebben een preventief karakter.

Voor de meest actuele versie verwijzen we graag door naar onze website [www.koraal.be](http://www.koraal.be).

## 6. Doorverwijzen

De medewerkers of API's binnen Koraal zijn geen professionele hulpverleners en hebben een voldoende, maar beperkte kennis over het onderwerp integriteit en specifiek in ondersteuning in moeilijkere situaties. Vandaar dat we gericht doorverwijzen wanneer de ondersteuning langs Koraal niet voldoende is.

### Reactiebeleid

We beschrijven onder dit punt hoe we als organisatie omgaan met schendingen van integriteit en grensoverschrijdend gedrag.

We maken hierbij gebruik van crisisprocedures die over heel de organisatie worden toegepast. Vaste werkrachten kennen deze en zijn ook altijd raadpleegbaar op de werking (fysiek) en op de server.

Procedures die van toepassing zijn binnen dit thema:

- Agressie begeleider
- Agressie kind
- Agressie ouder
- Seksueel misbruik begeleider – kind
- Seksueel misbruik kind – kind
- Verontrusting
- Vermoeden van kindermishandeling
- ...

Al deze procedures zijn op een gelijkaardige manier opgebouwd. Ze geven aan wanneer deze geactiveerd wordt, wie op de hoogte wordt gebracht en welke acties van toepassing zijn. Ze vermelden indien van toepassing wie het crisisteam is en wat deze doet, geven richtlijnen rond interne en externe communicatie en benoemen de nazorg. Een procedure kan soms starten en overgaan in een andere procedure naargelang de situatie. Ze zorgen voor de nodige handvaten en een basis voor reactie. Uiteraard is overleg en communicatie met de juiste partijen in elke casus minstens even belangrijk.

Wanneer er twijfel is over een situatie kan ook altijd het Sensoa vlaggensysteem gebruikt worden om een zo correct mogelijke inschatting te maken.

### Conclusie

Dit integriteitsbeleid wordt beschouwd als een werkdocument dat minstens jaarlijks opnieuw geëvalueerd wordt. Het is gedragen door de hele vzw en biedt een kader binnen integriteit en mogelijke schendingen. Inzet op preventie blijft het belangrijkste, maar indien het toch nodig is, kan er gepast gereageerd en ingegrepen worden.

## Bijlage

Bijlage 1

# Verklaring op eer minderjarige medewerker/vrijwilliger

## Op vraag van Koraal vzw

Ik, ondergetekende

Voor naam en naam: .....

Geboortedatum: .....

Adres: .....

Gsm-nummer: .....

E-mailadres: .....

Verklaar op eer dat:

- Ik als minderjarige medewerker/vrijwilliger ondersteuning bied bij activiteiten die georganiseerd worden in de vrije tijd van kinderen en/of jongeren. Ik werk onder toezicht en verantwoordelijkheid van een bevoegde meerderjarige verantwoordelijke.
- Ik geen feiten heb gepleegd die een risico vormen voor de fysieke en/of mentale veiligheid van minderjarigen.
- Ik me engageer om:
  - o Respectvol om te gaan met alle deelnemers, medewerkers, ouders en derden.
  - o De afspraken en procedures van de organisatie strikt na te leven en mee uit te dragen.
  - o Grenzen van deelnemers, andere medewerkers en mezelf te respecteren.
- Ik begrijp dat bij ongepast gedrag of het niet naleven van afspraken mijn inzet als medewerker/vrijwilliger onmiddellijk kan worden stopgezet.
- Deze verklaring wordt naar eer ingevuld en ondertekend.
- Deze verklaring op eer geldt als aanvullende maatregel voor minderjarige medewerkers/vrijwilligers. Vanaf mijn meerderjarigheid bezorg ik op vraag van de organisatie een uittreksel uit het strafregister (attest 596.2).

Datum en plaats:

Handtekening minderjarige:

Handtekening ouder/voogd:



