

Klachtenregeling Ongewenst Gedrag Liliane Fonds en MIVA

1. Inleiding

Bij het Liliane Fonds en MIVA gaan wij respectvol met elkaar om. Ongewenst gedrag zoals discriminatie, seksuele intimidatie, agressie of pesten wordt niet getolereerd. Deze klachtenregeling heeft als doel medewerkers (zowel in dienst als vrijwilligers) en anderen die voor of namens het Liliane Fonds en MIVA werken een middel aan te bieden om een voor hem/haar ongewenste situatie ten aanzien van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of pesten op de werkvloer te melden.

De regeling beschrijft de wijze waarop Liliane Fonds en MIVA omgaat met (vermeend) ongewenst gedrag. Het is van toepassing op medewerkers ongeacht de vorm van de overeenkomst die er tussen de medewerker en het Liliane Fonds en/of MIVA is afgesloten, en het geldt voor vrijwilligers en externe partijen waarmee Het Liliane Fonds en/of MIVA samenwerkt.

Ook medewerkers van (S)PO's kunnen van deze klachtenregeling gebruik maken als de melding ongewenst gedrag betreft van medewerkers of anderen die voor of namens het Liliane Fonds en/of MIVA werken. Als de melding gaat over ongewenst gedrag van medewerkers van (S)PO's dan wordt de afhandeling van de klacht door de (S)PO gedaan.

Het Liliane Fonds en/of MIVA zal passende maatregelen nemen als ongewenst gedrag aannemelijk is gemaakt.

Voorbeeldsituaties:

- Ondanks herhaaldelijke verzoeken om te stoppen met het maken van seksistische opmerkingen gaat jouw collega daar mee door. Je voelt je daar ongemakkelijk bij. Ook een gesprek met je leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft je niet verder geholpen.
- Je merkt dat er over je geroddeld wordt in de organisatie. Steeds lijkt de bron dezelfde collega (en vertrouweling van jouw leidinggevende) te zijn waar je niet goed mee kunt opschieten. Deze vorm van pesten belemmert je in je werk.

Voor het melden, het onderzoeken en de opvolging van een (vermoeden) van een overtreding van het Child Safeguarding beleid wordt ook deze Klachtenregeling Ongewenst Gedrag gevolgd.

Voorbeeldsituatie:

- Op een werkbezoek zie je ongepast, intimiderend en/of ongewenst fysiek contact met kinderen en jongeren.

Als er sprake is van een strafrechtelijk feit dan doe je daarvan aangifte bij de politie.

2. Definities

In deze regeling gebruiken wij de volgende definities:

a. Medewerker: iedereen die namens of voor het Liliane Fonds en/of MIVA activiteiten uitvoert of de afgelopen twee jaar heeft uitgevoerd. De aard van de betrekking is hier niet relevant. Het gaat daarom niet uitsluitend om medewerkers in vaste of tijdelijke dienst, ZZP'ers en stagiaires, maar ook om vrijwilligers, consultants en andere externe partijen waarmee Liliane Fonds en/of MIVA samen werkt.

b. Integriteitscommissie: de interne commissie die verantwoordelijk is voor het behandelen van meldingen over ongewenst gedrag. Deze commissie bestaat uit:

- Een onafhankelijke voorzitter

- Een lid dat is gekozen door de medewerkers (via de Ondernemingsraad)
- Een lid dat is gekozen door de directeur-bestuurder
- De integriteitsmedewerker, deze is het meldpunt voor de commissie (en in het geval van een melding van ongewenst gedrag waarbij kinderen zijn betrokken, de Child Safeguarding Focal Point)
- c. Child safeguarding focal point: degene die door het Liliane Fonds en MIVA is benoemd die verantwoordelijk is voor ondersteuning en monitoring van het Child Safeguarding beleid en voor het ontvangen en behandelen van meldingen van ongewenst gedrag waarbij kinderen zijn betrokken.
- d. Vertrouwenspersoon: degenen die door het Liliane Fonds en MIVA zijn aangewezen om als zodanig te functioneren.
- e. Melding: het bij de integriteitsmedewerker of child safeguarding focal point melden van- of indienen van een klacht over een situatie van ongewenst gedrag.
- f. Ongewenst gedrag: alle vormen van gedrag die tegen de wet en de waarden van het Liliane Fonds en/of MIVA ingaan, in het bijzonder: (seksuele) intimidatie of seksueel misbruik, discriminatie, agressie, pesten en fraude.
- Ongewenst gedrag jegens kinderen in door het Liliane Fonds/MIVA of de (S)PO's georganiseerde of gefinancierde programma's wordt nader beschreven in de Child Safeguarding beleid.
- g. (Seksuele) intimidatie: direct of indirect (seksueel getinte) uitingen in woord, gebaar, afbeelding, gedrag of anderszins, waar betrokkene (m/v) vanuit de werksituatie mee in aanraking komt en die door haar of hem als bedreigend worden ervaren. (Seksuele) intimidatie kan zowel door personen binnen als buiten het Liliane Fonds en/of MIVA plaatsvinden.
- h. Discriminatie: het benadeeld worden op grond van bijvoorbeeld ras, religie, sekse, seksuele geaardheid, leeftijd en etnische herkomst.
- i. Pesten op de werkvloer: vijandig, intimiderend of vernederend gedrag, waarbij steeds dezelfde medewerker of medewerkers het doelwit van dit gedrag is/zijn. Het gedrag komt frequent voor en houdt langere tijd aan. Daarbij kan ook de machts- en/of krachtsverhouding tussen de aanvallende partij en de medewerker die doelwit is, niet in verhouding staan.
- j. Fraude: Fraude, oplichting en diefstal wordt nader beschreven in het anti-fraude protocol.

3. Meldpunt

Alle situaties waarin de medewerker zich geïntimideerd, gediscrimineerd of gepest voelt of ander ongewenst gedrag ervaart en (vermoeden van) fraude kunnen worden gemeld bij het meldpunt van de integriteitscommissie: de integriteitsmedewerker (email: integrityofficer@lilianefonds.nl of integrityofficer@miva.nl). Als de melding over fraude gaat dan wordt deze afgehandeld volgens het anti-fraude protocol.

Als de melding kinderen betreft, dan wordt dit gemeld bij het child safeguarding focal point (email: childsafeguarding@lilianefonds.nl)

Medewerkers van (strategische) partnerorganisaties, (S)PO's, kunnen rechtstreeks bij de integriteitsmedewerker melding doen van situaties waarin zij zich geïntimideerd, gediscrimineerd of gepest voelen of ander ongewenst gedrag ervaren, als dit ongewenst gedrag betreft van medewerkers of anderen die voor of namens het Liliane Fonds en/of MIVA werken.

Als de melding gaat over ongewenst gedrag van medewerkers van (S)PO's dan wordt de afhandeling van de klacht door de (S)PO gedaan. In dat geval wordt -conform de partnership agreement- van dit incident wel melding gemaakt bij de integriteitsmedewerker.

Voor situaties waarbij het regulier melden van klachten en/of problemen bij de (S)PO geen oplossing heeft geleverd, kan als laatste middel hiervan ook melding worden gemaakt bij de integriteitsmedewerker.

Alle situaties waarin ongewenst gedrag wordt vermoed of gesignaleerd richting kinderen in door het Liliane Fonds/MIVA of de (S)PO's geïnitieerde en georganiseerde activiteiten, evenementen of

behandelingen, kunnen rechtstreeks gemeld worden bij de Child safeguarding focal point van Liliane Fonds/MIVA en de SPO.

4. Melding

- a. Voordat een melding wordt gedaan kan je als medewerker van het Liliane Fonds/MIVA hierover in gesprek gaan met je leidinggevende of een gesprek aanvragen met de interne of externe vertrouwenspersoon, Miriam Smit. Deze zal luisteren, adviseren en de verkregen informatie vertrouwelijk behandelen.
- b. Als een medewerker besluit een melding te doen, neemt de medewerker contact op met de integriteitsmedewerker (of child safeguarding focal point indien het kinderen betreft). Als de melding één van de leden van de integriteitscommissie betreft, neem je contact op met de directeur-bestuurder en als het de directeur-bestuurder betreft, neemt de voorzitter van de integriteitscommissie contact op met de voorzitter van de Raad van Toezicht.
- c. Iedereen die te goeder trouw een melding doet, kan erop rekenen dat deze melding zonder dreiging van vergelding ingediend kan worden. Als blijkt dat de melder door het melden toch nadeel ondervindt, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen tegen diegene die dit nadeel heeft berokkend.
- d. De melding hoeft niet altijd direct betrekking te hebben op de melder zelf; het getuige zijn van ongewenst gedrag tegen anderen wordt hier ook onder verstaan.
- e. De melding dient te goeder trouw en met onderbouwing te geschieden.
- f. De integriteitscommissie behandelt alle meldingen vertrouwelijk. In alle situaties neemt de commissie de rechten en verplichtingen op grond van de privacywetgeving in acht, en zal het geheimhouding betrachten.
- g. Als de melding betrekking heeft op een gedraging waarover al een gerechtelijke procedure loopt, dan kan dit reden vormen om de behandeling van de klacht aan te houden.

5. Het onderzoek

- a. Alle meldingen worden met uiterste zorgvuldigheid behandeld om de kans op onjuiste beschuldigingen te minimaliseren. De integriteitscommissie bepaalt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 2 weken of een melding een onderzoek rechtvaardigt. Als er een onderzoek door de integriteitscommissie of het child safeguarding focal point wordt ingesteld, informeert de commissie direct de directeur-bestuurder¹ en de melder. Als er geen (verder) onderzoek wordt ingesteld en de melding ongegrond of ongeloofwaardig wordt geacht, informeert de integriteitscommissie de melder daarover.
- b. Iedereen die werkt voor of met het Liliane Fonds en/of MIVA heeft de plicht mee te werken aan onderzoeken van de integriteitscommissie. Ook hebben zij de plicht te reageren op verzoeken van de integriteitscommissie (en anderen die het onderzoek uitvoeren) om documentatie en informatie.
- c. Binnen één maand na ontvangst van de melding hoort de integriteitscommissie afzonderlijk de melder en andere betrokkenen. Op verzoek van de medewerker kan deze zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of door iemand anders van binnen of buiten het Liliane Fonds en/of MIVA (bijvoorbeeld de Arboarts). De integriteitscommissie is bevoegd ook anderen te horen.
- d. De integriteitscommissie kan besluiten onderzoek te laten doen door deskundigen. De kosten hiervan komen voor rekening van het Liliane Fonds of MIVA, naar gelang de Stichting die de melding betreft.
- e. Gedurende het onderzoek loopt het contact met de integriteitscommissie via de integriteitsmedewerker (of het child safeguarding focal point).
- f. De betrokken persoon waartegen de melding is ingediend, wordt op het vroegst mogelijke tijdstip meegedeeld onderwerp te zijn van een onderzoek en de vertrouwelijkheid daarvan. Ook wordt

¹ Indien de melding de directeur-bestuurder betreft informeert de integriteitscommissie de Raad van Toezicht en wordt de rol van de directeur-bestuurder als omschreven in deze regeling vervuld door de Raad van Toezicht.

de betrokken persoon volgens het principe van 'hoor en wederhoor' in de gelegenheid gesteld zijn/haar handelen toe te lichten.

g. Tijdens het onderzoek kan de directeur-bestuurder tijdelijke voorzieningen (zoals het schorsen van de persoon in kwestie) treffen.

h. Wanneer een medewerker die het onderwerp is van een onderzoek vertrekt bij het Liliane Fonds en/of MIVA wordt het onderzoek voortgezet, tenzij de voorzitter van de integriteitscommissie in samenspraak met de directeur-bestuurder anders bepaalt.

6. Rapportage en advies

a. Van iedere zitting wordt een verslag opgesteld dat bij alle betrokkenen ter informatie onder de aandacht wordt gebracht.

b. De integriteitscommissie zal beraadslagen over de gedane melding. In geval de integriteitscommissie niet in gezamenlijkheid tot een conclusie komt, zal de stem van de voorzitter doorslaggevend zijn. Dat zal in de aanbeveling met redenen omkleed verwoord worden.

c. De integriteitscommissie brengt binnen twee maanden nadat de melding is ingediend een schriftelijk eindrapport uit aan de directeur-bestuurder. De direct betrokkenen en -indien door de melder ingeschakeld- de vertrouwenspersoon ontvangen het rapport ook. Deze termijn kan ten hoogste één maand worden verlengd.

d. Het eindrapport bevat in ieder geval een uitspraak over de volgende punten:

- of en zo ja in welke mate de melding aannemelijk is;
- wie door het ongewenst gedrag is/zijn getroffen;
- hoe het onderzoek is opgezet;
- wat de bevindingen en conclusies zijn;
- een advies aan de directeur-bestuurder inzake de te nemen maatregelen.

e. Binnen twee weken na ontvangst van het advies, neemt de directeur-bestuurder schriftelijk een besluit over eventueel te nemen maatregelen. Als de directeur-bestuurder een beslissing neemt die geen sancties inhoudt terwijl de melding door de commissie wel gegrond is verklaard, dient dit uitdrukkelijk en met redenen omkleed in de beslissing te worden vermeld. De direct betrokkenen worden over het besluit geïnformeerd.

f. De benadeelde medewerker zal in overleg met Team HR/de Arboarts waar nodig nadere (b.v. psychologische) ondersteuning krijgen. Deze ondersteuning geldt ook voor degene tegen wie de klacht is ingediend als de klacht ongegrond verklaard wordt.

g. De integriteitscommissie houdt een beperkt toegankelijk overzicht bij van alle verslagen van de vermeende of feitelijke misstanden die zijn gemeld bij de integriteitscommissie.

h. De vertrouwenspersonen, de integriteitsmedewerker (mede namens de integriteitscommissie) en het child safeguarding focal point rapporteren jaarlijks aan de directeur-bestuurder op hoofdlijnen kwalitatief en kwantitatief over de meldingen waar zij mee te maken hebben gehad. Deze rapportage deelt de directeur-bestuurder met de OR en met de Raad van Toezicht. Ook wordt het aantal meldingen, de aard van de meldingen en de afhandeling hiervan op de website en in het jaarverslag gepubliceerd. Op basis van de rapportage bepaalt de directeur-bestuurder jaarlijks op welke wijze het thema 'integriteit' in de organisatie aandacht nodig heeft.

i. Rapportages van bewezen zaken worden zeven jaar bewaard, overeenkomstig de reguliere fiscale bewaartermijn.

7. Slotbepalingen

a. Deze regeling wordt minimaal 1x in de twee jaar nagekeken op toereikendheid, veranderende wet- en regelgeving en voortschrijdend inzicht.

b. Deze regeling vervangt de eerdere klachtenregeling ongewenst gedrag en is in werking getreden op 28 juni 2022