



INTERN BELEID TEGEN INTIMIDATIE
TRANSPARENCY INTERNATIONAL NEDERLAND

Transparency International Nederland (TI-NL) is de Nederlandse afdeling van de wereldwijde anti-corruptie organisatie Transparency International.

Het is onze **missie** een einde te maken aan corruptie, onder andere door middel van het bevorderen van transparantie, integriteit en verantwoording op alle niveaus en binnen alle sectoren van de maatschappij.

Onze **visie** is een wereld waarin de overheid, het bedrijfsleven, de maatschappij en het dagelijks leven van mensen vrij zijn van corruptie.

Onze **kernwaarden** zijn transparantie, integriteit, democratie, solidariteit, moed, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid.

TI-NL zet zich in voor een **inclusieve werkomgeving** die vrij is van geweld en intimidatie.

INHOUDSOPGAVE

	2
INHOUDSOPGAVE	3
ALGEMENE BEPALINGEN	4
DOEL	5
OMVANG	7
ALGEMENE BEGINSELEN EN DEFINITIES	8
WAT IS INTIMIDATIE?	8
WET- EN REGELGEVING	12
OVERIGE RELEVANTE WETGEVING	12
PROCEDURE	13
INFORMELE PROCEDURE	13
FORMELE PROCEDURE	13
Inhoud van de klacht	14
Onderzoeksproces en protocol	14
Onderzoeksuitkomsten	16
Hoger beroep	16
Slachtofferschap	17
Intimidatie/seksuele intimidatie door derden	17
Verantwoordelijkheden	17

ALGEMENE BEPALINGEN

Werknemer

Een persoon die krachtens een arbeids- of stageovereenkomst werkzaamheden verricht bij de vereniging Transparency International Nederland.

Vrijwilliger

Een persoon die als vrijwilliger verbonden is aan Transparency International Nederland en in die hoedanigheid werkzaamheden voor de organisatie verricht. Onder werkzaamheden van een vrijwilliger wordt tevens bestuurswerk verstaan.

Transparency International Nederland (TI-NL)

De Nederlandse afdeling van Transparency International (TI). Transparency International Nederland (TI-NL) is opgericht als een vereniging met leden. TI-NL is een Algemeen Nut Beogende Instelling met erkende ANBI-status.

Klager

De ontvanger van ongewenst gedrag op het gebied van intimidatie of seksuele intimidatie.

Beklaagde/verweerder

De beschuldigde persoon van ongewenst gedrag op het gebied van intimidatie of seksuele intimidatie. Deze persoon neemt de rol in als verdedigende partij binnen het onderzoeksproces.

DOEL

Dit beleid is bedoeld om Transparency International Nederland (TI-NL) te helpen bij het bieden van een werkomgeving die vrij is van intimidatie en/of seksuele intimidatie op het werk. De klachtenprocedure voor de behandeling met betrekking tot intimidaties is opgesteld om ervoor te zorgen dat elke werknemer en vrijwilliger die meent te zijn geconfronteerd met ongewenst gedrag, zoals omschreven in dit beleid, de kwestie aan de orde kan stellen opdat deze op een passende manier wordt opgelost.

Daarnaast is dit beleid een naleving van de Arbeidsomstandighedenwet artikel 3, lid 2¹. Dit artikel verplicht de werkgever om, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid te voeren gericht op voorkoming, en indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting waaronder (seksuele) intimidatie valt.

DOELSTELLINGEN

TI-NL gelooft dat ieder individu het recht heeft vrij te zijn van geweld en intimidatie, met inbegrip van gender-gerelateerd geweld en intimidatie, seksueel misbruik en andere vormen van geweld en intimidatie ongeacht geslacht, handicap, leeftijd, etniciteit of religie.

Dit beleid is dan ook ontstaan vanuit de behoefte om deze principes te verduidelijken en heeft de volgende doelstellingen:

- Een inclusieve en geïntegreerde werkomgeving bevorderen welke onderliggende risico's die mogelijk tot geweld en intimidatie kunnen leiden, observeert en aanpakt.
- Om de toezeggingen van TI-NL te ondersteunen om intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en misbruik, en om ervoor te zorgen dat er effectief wordt opgetreden wanneer zich problemen voordoen.
- Het opzetten van een mechanisme voor preventie en herstel van gevallen van intimidatie en misbruik.
- Ervoor zorgen dat er geen discriminatie op grond van geslacht plaatsvindt die de vooruitgang en gelijke kansen voor hen hindert.
- Een gezonde werkplek bevorderen die veilig en stressvrij is voor individuen.

ALGEMENE TOEZEGGINGEN

- TI-NL erkent dat er een ongelijke machtsdynamiek kan bestaan binnen werkomgevingen waardoor sommige mensen in gevaar kunnen komen of in een kwetsbare positie kunnen verkeren ten opzichte van bijvoorbeeld een meerdere.
- TI-NL zet zich in om een veilige werkomgeving te garanderen, vrij van discriminatie en vrij van geweld en intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie.

¹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2022-05-20>

- TI-NL heeft de verantwoordelijkheid om een *zero-tolerance* benadering te hanteren met betrekking tot geweld en intimidatie, en om de preventie van dergelijk wangedrag te bevorderen.
- TI-NL onderkent het recht om wangedrag te melden zoals beschreven in dit beleid.
- TI-NL verbindt zich ertoe alle incidenten serieus te behandelen en beschuldigingen met betrekking tot schendingen van dit beleid onmiddellijk te onderzoeken.
- TI-NL veroordeelt alle vormen van vergelding tegen partijen die wangedrag melden.

OMVANG

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, consultants, begunstigen van Transparency International Nederland, bestuursleden, commissieleden, leden van de Raad van Advies, leden van TI-NL en alle andere personen die bij het Chapter zijn aangesloten (hierna "alle medewerkers en gelieerde personen van TI-NL").

Dit beleid is van toepassing wanneer het ongewenst gedrag zich voordoet op de werkplek of op een andere plaats die wordt bezocht voor werkdoeleinden of in het kader van de werkzaamheden. Het gaat om situaties die zich voordoen op de werkplek welke plaatsvinden op het terrein van TI-NL, de omgeving waarbinnen het werk van TI-NL wordt uitgevoerd, evenementen waaraan het TI-NL deelneemt zoals werkgerelateerde reizen, missies, externe evenementen of conferenties. Het omvat ook digitale ruimtes waar TI-NL kan deelnemen aan communicatie-uitwisselingen zoals webvergaderingen, e-mails en sociale mediaplatforms

ALGEMENE BEGINSELEN EN DEFINITIES

TI-NL zet zich in om een werkomgeving te bieden die vrij is van intimidatie of seksuele intimidatie. Alle werknemers en gelieerde personen van TI-NL worden beschermd door dit beleid en worden dringend verzocht om eventuele zorgen met betrekking tot intimidatie of seksuele intimidatie te melden via de klachtenprocedure beschreven in dit beleid.

Wanneer u getuige bent van intimidatie, wordt u verzocht de ontvanger van het gedrag op de hoogte brengen van dit beleid en de betreffende persoon aan te sporen om de kwestie aan de orde te stellen via de klachtenprocedure. Getuigen worden tevens opgeroepen de zaak onder de aandacht te brengen bij hun leidinggevende of diens leidinggevende.

WAT IS INTIMIDATIE?

Intimidatie wordt gedefinieerd als elke vorm van ongewenst gedrag met betrekking tot een van de discriminerende gronden van geslacht, burgerlijke staat, gezinssituatie, seksuele geaardheid, religie, leeftijd, handicap en/of ras dat tot doel of gevolg heeft het schenden van een waardigheid van de persoon en/of het creëren van een intimiderende, vijandige, vernederende, vernederende of beledigende omgeving voor de persoon. Een enkel incident kan intimidatie zijn.

Het ongewenste gedrag kan bestaan uit handelingen, verzoeken, gesproken woorden, gebaren of de productie, weergave, verspreiding van geschreven woorden, afbeeldingen of ander materiaal.

De algemeen aanvaarde definities van geweld en intimidatie toegepast in dit beleid komen uit het ILO C190-Verdrag inzake geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) uitgevaardigd op 25 juni 2021. Het is belangrijk op te merken dat de inhoud en voorbeelden geen uitputtende lijst vormen.

- a) Geweld en intimidatie op de werkplek verwijzen naar een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of bedreigingen daarvan, hetzij eenmalig of herhaald, die gericht zijn op, resulteren in of waarschijnlijk zullen resulteren in fysieke, psychologische, of economische schade, en omvat gendergerelateerd geweld en intimidatie; (ILO Conventie 190).
- b) "Gendergerelateerd geweld en intimidatie" betekent geweld en intimidatie gericht tegen personen vanwege hun geslacht of geslacht of personen van een bepaald geslacht of geslacht onevenredig aantasten en omvat seksuele intimidatie. (ILO Verdrag 190).
- c) Intimidatie is ongepast en ongewenst gedrag waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht of kan worden aangenomen dat het een andere persoon beledigt of vernedert. Intimidatie kan de vorm aannemen van woorden, gebaren of acties die de neiging hebben om een andere persoon te misbruiken, vernederen, intimideren, kleineren, vernederen of in verlegenheid te brengen of die een intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomgeving creëren. Het omvat intimidatie op welke grond dan ook, zoals etniciteit, religie, huidskleur, geloofsovertuiging, etnische afkomst, fysieke kenmerken, geslacht of seksuele geaardheid. Intimidatie omvat normaal gesproken een reeks incidenten. Onenigheid tussen een personeelslid en supervisor over werkprestaties of andere werkgerelateerde kwesties wordt normaal gesproken niet als

intimidatie beschouwd en wordt niet behandeld onder de bepalingen van deze richtlijn, maar in de context van prestatie management.

- d) Seksuele uitbuiting is feitelijk of poging tot misbruik van een kwetsbare, machts- of vertrouwenspositie voor seksuele doeleinden, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, financieel, sociaal of politiek profiteren van de seksuele uitbuiting van een ander.
- e) Seksuele intimidatie wordt opgevat als elke ongewenste seksuele toenadering, verzoek om seksuele gunsten, verbaal of fysiek gedrag of gebaar van seksuele aard, of enig ander gedrag van seksuele aard waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht of kan worden opgevat dat het een ander beledigt of vernedert, wanneer dergelijk gedrag het werk verstoort, als arbeidsvoorwaarde wordt gesteld, of een intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomgeving creëert. Hoewel er doorgaans sprake is van een gedragspatroon, kan het de vorm aannemen van een enkel incident. Seksuele intimidatie kan voorkomen tussen personen van het andere of hetzelfde geslacht. De melder en de dader kunnen van elk geslacht zijn.

Voorbeelden van wangedrag of ontoereikend gedrag dat seksuele intimidatie inhoudt, omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

Lichamelijk wangedrag, zoals:

- Ongewenst fysiek contact, inclusief aaien, knijpen, aaien, kussen, knuffelen, liefkozen of ongepast aanraken.
- Fysiek geweld, inclusief seksueel aanranding.
- Fysiek contact, bijv. aanraken, knijpen.
- Het gebruik van werkgerelateerde bedreigingen of beloningen om seksuele gunsten te vragen.
- Verbaal gedrag (per telefoon, e-mail of videoconferentie).
- Opmerkingen over het uiterlijk, de leeftijd, privé van een werknemer leven, enz.
- Seksuele opmerkingen, verhalen en grappen.
- Seksuele toenadering.
- Herhaalde en ongewenste sociale uitnodigingen voor dates of fysieke intimiteit.
- Beledigingen op basis van het geslacht van de werknemer.
- Nederige of paternalistische opmerkingen.
- Het verzenden van seksueel expliciete berichten.

Non-verbaal wangedrag zoals:

- Vertoning van seksueel expliciet of suggestief materiaal.
- Seksueel suggestieve gebaren.
- Fluiten.
- Gluren.

ALGEMENE BEGINSLEN TEGEN INTIMIDATIE

De algemene beginselen van TI-NL zijn gebaseerd op de Core Principles uit het Bulletin van de Secretaris-Generaal van de VN over speciale maatregelen ter bescherming tegen seksuele uitbuiting en misbruik (ST/SGB/2003/13) en op het nieuw aangenomen ILO C190-Verdrag inzake geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) uitgevaardigd op 25 juni 2021.

a) Geweld, intimidatie en gender-gerelateerd geweld worden beschouwd als daden van ernstig wangedrag en zijn daarom reden voor disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag op staande voet.

b) Seksuele activiteiten met kinderen (personen onder de 18 jaar) zijn verboden, ongeacht de leeftijd van plaatselijk meerderjarig of meerderjarig. Een verkeerd geloof in de leeftijd van een kind is geen verdediging.

c) Het inwisselen van geld, werk, goederen of diensten voor seks, met inbegrip van seksuele gunsten of andere vormen van vernederend of uitbuitend gedrag, is verboden.

d) Seksuele relaties tussen werknemers en gelieerde personen van TI-NL worden, aangezien ze gebaseerd zijn op een inherent ongelijke machtsdynamiek, de geloofwaardigheid en integriteit van het werk van TI-NL ondermijnen, sterk ontmoedigd.

e) Wanneer een werknemer of gelieerde persoon van TI-NL zorgen of vermoedens ontwikkelt met betrekking tot seksuele uitbuiting of seksueel misbruik door een collega, ongeacht of deze bij hetzelfde TI-chapter zit of niet en al dan niet binnen de TI-beweging, moet hij of zij dergelijke zorgen melden via de gevestigde meldingsmechanismen.

f) Het bestuur en werknemers zijn verplicht een omgeving te creëren en te onderhouden die seksuele uitbuiting en seksueel misbruik voorkomt. Bestuursleden en managers op alle niveaus hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om systemen te ondersteunen en te ontwikkelen die deze omgeving in stand houden.

g) De volgende vormen van discriminatie worden beschouwd als vormen van intimidatie:

- Etnische discriminatie en intimidatie met behulp van racistische beledigingen of grappen met betrekking tot geslacht, huidskleur, afkomst of etniciteit. Dit discriminerend gedrag richt zich op de herkomst en etniciteit van de persoon. Het kan gaan om ongerechtvaardigde afwijzingen van verzoeken en het handelen op een manier die de deelname van een persoon aan de werkomgeving verhindert.

- Religieuze intimidatie wordt gekenmerkt door intolerantie voor religieuze tradities, gebruiken en overtuigingen. Dit omvat het verschillend behandelen van werknemers of gelieerde personen van TI-NL op basis van hun religieuze overtuigingen of praktijken, represailles nemen tegen een werknemer of gelieerde persoon van TI-NL die zich heeft beziggehouden met beschermde activiteiten, inclusief deelname aan religieuze activiteiten of verzet tegen religieuze discriminatie, het weigeren van een gevraagde of redelijke aanpassing van de oprechte religieuze overtuigingen of praktijken van een werknemer of gelieerde persoon van TI-NL en het onderwerpen van werknemers of gelieerde personen van TI-NL tegen intimidatie vanwege hun religieuze overtuigingen of praktijken.

- Intimidatie op basis van een handicap verwijst naar minder gunstig behandeld worden vanwege uw handicap. Het kan het onderwerp zijn van denigrerende of vernederende opmerkingen; onderhevig aan ongewenste opmerkingen; buiten beschouwing gelaten; of uitgesloten worden op de werkplek, inclusief weigering om redelijke aanpassingen door te voeren.

- Op seksuele geaardheid gebaseerde intimidatie verwijst naar minder gunstig behandeld worden vanwege uw seksuele geaardheid/seksualiteit of vermeende seksuele geaardheid/seksualiteit. Het kan het onderwerp zijn van denigrerende of vernederende opmerkingen; onderhevig aan ongewenste opmerkingen; buiten beschouwing gelaten; of uitgesloten worden op de werkplek.

- Op leeftijd gebaseerde intimidatie verwijst naar ongunstig behandeld worden op basis van leeftijd. Wangedrag in verband met op leeftijd gebaseerde intimidatie omvat het maken van geringschattende opmerkingen, beledigingen, oneerlijke en systematische kritiek en ongerechtvaardigde uitsluiting van activiteiten en vergaderingen.

h) Fysieke intimidatie is verboden. Het kan gaan om bedreigingen en lichamelijk letsel. Ook herhaaldelijk gewelddadig duwen, spugen, schoppen, slaan en ander fysiek geweld leiden tot deze vorm van intimidatie. Naast persoonlijk letsel kan er echter ook schade aan en vernietiging van persoonlijke eigendommen zijn.

i) Psychische intimidatie is verboden. Dit gedrag en deze praktijken zijn schadelijk voor het mentale welzijn van de beoogde persoon. Hierbij kan het gaan om het opzettelijk verspreiden van geruchten, het isoleren van individuen en het voortdurend ongerechtvaardigd oppositie voeren tegen de opvattingen en meningen van het individu. Het maakt niet uit of de intimidatie verband houdt met het privé- of beroepsleven.

j) Cyberpesten is een verboden vorm van intimidatie die plaatsvindt in virtuele ruimtes en chatgesprekken. Hierbij gaat het om vernedering, haatberichten en/of leugens die over het personeelslid worden verspreid via enige vorm van elektronische communicatie.

WET- EN REGELGEVING

In de Nederlandse Grondwet zijn fundamentele rechten vastgelegd. Deze rechten gelden voor iedereen die zich in Nederland bevindt. Artikelen in de Grondwet vormen de basis voor alle wetten en regels die in Nederland gemaakt worden. Ook artikel 1 is uitgewerkt in verschillende wetten en regels. De belangrijkste zijn de Algemene wet gelijke behandeling en verschillende artikelen in het Wetboek van Strafrecht.

In artikel 1 van de Grondwet staat dat “Allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

In totaal zijn er elf discriminatiegronden in de wet vastgelegd. Voor klachten over ongelijke behandeling of discriminatie kan men op één van deze gronden beroep doen op de wet.

OVERIGE RELEVANTE WETGEVING

Arbowetgeving

Het verbod op het maken van onderscheid, oftewel discriminatie, is opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Onder het begrip PSA vallen alle factoren die bij het werk stress veroorzaken, zoals agressie en geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten.

Dit beleid is een naleving van de Arbeidsomstandighedenwet artikel 3, lid 2². Dit artikel verplicht de werkgever om, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid te voeren gericht op voorkoming, en indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting waaronder (seksuele) intimidatie valt.

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder andere dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn of die aanzetten tot haat of discriminatie. Ook mag je niet discrimineren bij de uitoefening van je werk of deelnemen aan activiteiten die gericht zijn op discriminatie.

² <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2022-05-20>

PROCEDURE

Er zijn zowel informele als formele procedures om de problemen van intimidatie op het werk op te lossen. Hoewel TI-NL er de voorkeur aan geeft dat problemen in eerste instantie worden aangepakt via de informele procedure, wordt erkend dat dit niet in alle situaties geschikt is. Daarom is het niet vereist om de informele procedure uitputtend te doorlopen voordat voor een kwestie de formele procedure wordt gevolgd.

INFORMELE PROCEDURE

Het heeft voor alle betrokkenen vaak de voorkeur dat klachten op grond van dit beleid informeel tussen partijen worden behandeld en waar mogelijk opgelost. Dit kan oplossingen opleveren die snel en effectief zijn en schaamte en het risico op schending van de vertrouwelijkheid minimaliseren, terwijl ook de werkrelatie wordt beschermd.

Het doel van de informele procedure is om intimidatie of seksuele intimidatie te stoppen met een minimum aan conflicten en stress voor de betrokken personen.

In veel gevallen is het mogelijk dat de persoon wiens gedrag beledigend is, zich er niet van bewust is dat zijn/haar acties ongepast zijn, of dat woorden of acties verkeerd zijn geïnterpreteerd. In dergelijke gevallen moet alles in het werk worden gesteld om eventuele misverstanden snel en op informele basis uit de wereld te helpen.

De informele procedure bestaat uit een rustige en niet-confronterende benadering door de ontvanger van het gedrag jegens de beledigende partij om hem/haar op de hoogte te stellen van de impact van zijn/haar gedrag en hem/haar te vragen zich niet meer op deze manier te gedragen.

De benadering moet privé plaatsvinden en mag niet-confronterend zijn. Advies met betrekking tot deze procedure moet worden ingewonnen bij de directeur. Als men een klacht wil indienen tegen de directeur, kan advies worden ingewonnen bij de voorzitter van het bestuur van TI-NL. Als er een klacht is over een bestuurslid, kan advies worden ingewonnen bij de voorzitter of als een klacht de voorzitter betreft, bij de secretaris. Klachten aangaande leden van de Raad van Advies worden ingediend bij de voorzitter van het bestuur van TI-NL.

FORMELE PROCEDURE

Erkend wordt dat het niet altijd mogelijk of praktisch is om de informele procedure te gebruiken om een probleem op te lossen. Een werknemer of gelieerde persoon van TI-NL kan zich niet op zijn gemak voelen om de andere partij te benaderen, of de werknemer of gelieerde persoon van TI-NL kan het gevoel hebben dat de kwestie te ernstig is om dit via de informele procedure op te lossen. In dergelijke situaties, of wanneer de informele procedure niet tot oplossing van een probleem heeft geleid, kan de klager ervoor kiezen de formele procedure te volgen.

Een formele klacht wordt in eerste instantie ingediend bij de directeur. In het geval een klacht het gedrag van de directeur betreft, kan de klager zich wenden tot de voorzitter van het bestuur. Een klacht over een bestuurslid wordt ingediend bij de voorzitter. Een klacht over de

voorzitter wordt ingediend bij de secretaris van het bestuur. Klachten aangaande leden van de Raad van Advies worden ingediend bij de voorzitter van het bestuur van TI-NL.

Inhoud van de klacht

Hoewel een klacht in eerste instantie mondeling kan worden ingediend, dient de klacht daarna tevens schriftelijk te worden ingediend om ervoor te zorgen dat een eerlijk proces kan worden gevolgd. Indien assistentie nodig is om de klacht schriftelijk in te dienen, kan de werknemer of gelieerde persoon van TI-NL contact opnemen met de leidinggevende. Wanneer de klacht wordt ingediend over de leidinggevende, of wanneer de leidinggevende onvoldoende wordt vertrouwd, kan de werknemer of gelieerde persoon van TI-NL een alternatief persoon binnen TI-NL te raadplegen, zoals de directeur of de voorzitter van het bestuur of de secretaris.

De klacht dient te vermelden:

- De naam van de beklagde (verweerder)
- De aard van vermeende intimidatie, d.w.z. het gedrag waaruit intimidatie/seksuele intimidatie of ongewenst gedrag bestaat;
- Datum(s)/tijd(en) en locatie(s) van waar en wanneer de vermeende intimidatie/seksuele intimidatie of ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden;
- Namen van getuigen van vermeende incidenten;
- Details van alle maatregelen die eventueel al zijn genomen om de intimidatie/seksuele intimidatie of het ongewenste gedrag te stoppen;
- Expliciete toestemming om identiteit en de beschuldigingen bekend te maken aan de beklagde. Dit is nodig om TI-NL in staat te stellen een onderzoek in te stellen en eventueel actie te ondernemen.

Onverminderd het hierboven bepaalde, kan een klager, wanneer die zich onvoldoende veilig voelt ervoor kiezen anoniem, dus zonder vermelding van zijn/haar naam, een klacht in te dienen. De ontvanger van de klacht en TI-NL zullen dan de identiteit van de klager zoveel mogelijk geheimhouden, maar de klager dient zich te realiseren dat zulks in een kleine organisatie heel lastig is.

Onderzoeksproces en protocol

Alvorens een onderzoek te starten, kunnen de klacht en de reactie worden onderworpen aan een eerste onderzoek door de directeur of in voorkomende gevallen de voorzitter of de secretaris, met het oog op het bepalen van een passende handelwijze. Een passende handelwijze in dit stadium zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit het verkennen van een bemiddelende oplossing of het standpunt dat het probleem kan worden opgelost conform de informele procedure.

Indien een van deze benaderingen niet gepast of niet overtuigend wordt geacht – zulks ter beoordeling van de directeur, resp. de voorzitter, resp. de secretaris-, zal een formeel onderzoek van de klacht worden ondernomen om de feiten van de zaak vast te stellen. De klager heeft daarnaast het recht om te verzoeken dat de klacht volgens de formele procedure wordt behandeld. In alle gevallen zal er geen gevolgtrekking zijn van schuld aan de verweerder en zal hij een eerlijke kans krijgen om zich tegen de beschuldigingen te verdedigen.

De beklagde wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van het feit dat er een klacht tegen hem/haar is ingediend en de betreffende persoon ontvangt een afschrift van deze klacht. De persoon die de klacht onder verantwoordelijkheid van de directeur, resp. voorzitter, resp.

secretaris onderzoekt, geeft een tijdschema aan voor de oplossing van de klacht. Deze termijnen kunnen indien nodig worden verlengd. Beide partijen worden op de hoogte gesteld wanneer de termijn wordt verlengd. De verweerder krijgt een eerlijke kans om op de beschuldiging(en) te reageren en zich te verdedigen. De termijn voor een dergelijke reactie zal in beginsel niet langer dan tien werkdagen zijn en in spoedeisende gevallen – zulks ter beoordeling van de directeur, resp. voorzitter, resp., secretaris- korter.

Beide partijen kunnen worden geschorst met behoud van loon, zonder enige negatieve gevolgtrekking, in afwachting van de uitkomst van een onderzoek, indien de directeur, resp. voorzitter, resp, secretaris dit in verband met het onderzoek passend acht. Indien dit echter niet mogelijk is, wordt van beide partijen verwacht dat zij een professionele werkrelatie onderhouden.

Het onderzoek zal worden uitgevoerd in overeenstemming met het anti-intimidatie en -seksuele intimidatiebeleid zoals hierboven uiteengezet en zal worden beheerst door een omschrijving waarin het gewenste tijdschema voor de voltooiing ervan wordt beschreven (er zal een indicatief tijdschema worden geschetst). Daarnaast wordt de reikwijdte van het onderzoek beschreven, waarbij wordt aangegeven dat de onderzoeker(s) zullen overwegen of de klacht onder de definitie van intimidatie of seksuele intimidatie valt en of de klacht gegrond is.

Het onderzoek kan worden uitgevoerd door ofwel de directeur, resp. voorzitter, resp. secretaris, of een juridische adviseur onder verantwoordelijkheid van hen. Externe assistentie kan in sommige omstandigheden nodig zijn om klachten af te handelen om onpartijdigheid, objectiviteit en eerlijkheid te waarborgen. Het onderzoek zal grondig, objectief en met gevoel voor de omstandigheden worden uitgevoerd. De grootst mogelijke vertrouwelijkheid wordt in acht genomen voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is. De rechten van de klager(s), de beklagde(n) en eventuele getuigen die bij het proces betrokken zijn, worden geëerbiedigd. Beklaagden worden geacht onschuldig te zijn tot het tegendeel is bewezen.

De onderzoeker(s) hebben in eerste instantie een ontmoeting met de klager om meer te weten te komen over de klacht en om daarna de antwoorden van de klager aan de beklagde voor te leggen. Vervolgens wordt de beklagde uitgenodigd voor een bijeenkomst om zijn/haar reactie op de klacht te bespreken en eventueel relevant bewijsmateriaal voor te leggen. Bewijs zal voorafgaand aan de vergaderingen worden verstrekt, zodat de klager en de beklagde hun reactie op dat bewijs kunnen voorbereiden.

Er zullen zoveel interviews worden afgenomen als nodig is totdat de onderzoeker(s) er zeker van is/zijn dat al het bewijs is verzameld en alle partijen een eerlijke kans hebben gehad om hun zaak uiteen te zetten. Ook kunnen getuigen worden gehoord om de feiten rond de beschuldiging(en) vast te stellen. Verklaringen van klager, beklagde en eventuele getuigen worden schriftelijk vastgelegd. Elk krijgt de gelegenheid om hun verklaringen te herzien en daarmee akkoord te gaan voordat ze worden beoordeeld door de onderzoeker.

Alle partijen die de vergaderingen bijwonen, hebben het recht om vergezeld te worden door een geschikte vertegenwoordiger, wiens rol het is om ondersteuning te bieden en ervoor te zorgen dat de klager, resp. beklagde een eerlijke kans krijgt om te reageren en bewijs te leveren tijdens deze onderzoek vergaderingen.

Er wordt gestreefd om het onderzoek zo snel mogelijk en bij voorkeur binnen een afgesproken tijdsbestek uit te voeren en af te ronden. Na afronding van het onderzoek brengt/brengen de onderzoeker(s) schriftelijk verslag uit aan de directeur, resp. voorzitter, resp. secretaris met daarin de bevindingen van het onderzoek. Beide partijen krijgen de gelegenheid om

commentaar te leveren op de bevindingen voordat conclusies worden getrokken en tot maatregelen wordt besloten.

De klager en de beklaagde worden schriftelijk op de hoogte gesteld van de bevindingen van het onderzoek, d.w.z. of de klacht gegrond of niet gegrond is, of dat de klacht als kwaadwillend of ergerlijk wordt beschouwd.

Onderzoeksuitkomsten

Wanneer een klacht gegrond wordt verklaard, worden beide partijen op de hoogte gebracht van deze uitkomst en wordt de directeur en het bestuur geïnformeerd. De directeur en het bestuur zullen in goed overleg passende maatregelen nemen op basis van de uitkomst van het onderzoek, tenzij het de directeur, de voorzitter of een ander bestuurslid betreft in welk geval het bestuur zonder de betrokken bestuurder een besluit zal nemen. Dit kunnen formele disciplinaire maatregelen, of training, of een andere passende interventie die noodzakelijk wordt geacht om herhaling van het gedrag te voorkomen, zijn .

Ook kan worden overwogen om te voorzien in verder toezicht, herplaatsing of reorganisatie van het werk. Het is belangrijk dat medewerkers of gelieerde personen van TI-NL zich ervan bewust zijn dat bepaalde vormen van intimidatie of seksuele intimidatie als ongewenst gedrag kunnen worden beschouwd door TI-NL en kunnen leiden tot ontslag op staande voet of soortgelijke maatregel.

Indien een onderzoek geen uitsluitsel geeft en/of de klacht niet gegrond is, zal er geen negatieve gevolgtrekking zijn tegen de beklaagde. Van alle partijen bij de klacht wordt verwacht dat ze normaal blijven werken op een gepaste en professionele manier van werken.

Wanneer er aanwijzingen zijn dat de klacht bewust vals/misleidend was, kan een disciplinaire hoorzitting met de klager worden gehouden om dit verder te onderzoeken. Het is de enige omstandigheid waarin aan de klager een disciplinaire sanctie kan worden opgelegd. Het indienen van een klacht die bewust vals/misleidend is, is een ernstige disciplinaire overtreding en kan, afhankelijk van de ernst van de kwestie, door TI-NL worden beschouwd als een grove fout en kan leiden tot ontslag op staande voet of soortgelijke maatregel.

In alle gevallen, of de klacht gegrond is of niet, zal de werkplek en de werkomstandigheden worden gecontroleerd om ervoor te zorgen dat de partijen bij de klacht zich op de juiste manier gedragen en zich niet inlaten met ongepast gedrag zoals vergelding. Voor beide partijen wordt passende ondersteuning geboden. TI-NL zal de nodige maatregelen nemen om het risico uit te sluiten dat dat gedrag zich herhaalt of voortduurt en zal registers bijhouden van interventies die voor dit doel worden gebruikt.

Hoger beroep

Elke partij kan beroep aantekenen tegen de beslissing. De gronden voor dat beroep worden binnen vijf werkdagen nadat een beslissing aan een werknemer of gelieerde persoon van TI-NL is verstrekt, ingediend. Alle tijdschema's in dit beleid gaan ervan uit dat werknemers of gelieerde personen van TI-NL aanwezig zijn op het werk. Indien werknemers of gelieerde personen van TI-NL een 'time-out' hebben gehad van werk, kan deze termijn worden verlengd.

In de correspondentie bij de bevindingen van een onderzoek wordt aangegeven bij wie het beroep dient te worden aangetekend.

Dergelijke beroepen zullen worden behandeld door de directeur/bestuursleden indien zij niet eerder bij het onderzoek betrokken of voorwerp van onderzoek zijn geweest en indien nodig zal onafhankelijk advies en ondersteuning worden ingewonnen.

Beroep wordt alleen in behandeling genomen als er voldoende gronden zijn om nieuw bewijsmateriaal of nieuwe informatie te beoordelen die zouden hebben bijgedragen tot het doen van een bevinding of aanbeveling, of als er redenen zijn om het proces waarmee een klacht is onderzocht zodanig te herzien dat deze een impact had op de recht op een eerlijke procedure.

Slachtofferschap

Geen enkele persoon die betrokken is bij de hier beschreven procedures zal worden onderworpen aan een ongunstige behandeling voor zijn rol in het proces of op enigerlei wijze te maken krijgen met vergelding of benadeling in verband daarmee, of hij/zij nu te goeder trouw een klacht indient, een klager ondersteunt, of een verklaring aflegt in de procedure, behalve wanneer wordt vastgesteld dat ze in strijd zijn met het beleid.

Intimidatie/seksuele intimidatie door derden

De procedures die in dit beleid worden beschreven, moeten worden gebruikt om intimidatie of seksuele intimidatie door een derde partij aan te pakken. Sancties die kunnen worden opgelegd aan een derde partij kunnen weigering van toegang tot het kantoor, beëindiging van een contract of andere maatregelen zijn om herhaling van het ongewenste gedrag te voorkomen.

Verantwoordelijkheden

De directeur zorgt ervoor dat dit beleid wordt gecommuniceerd aan alle werknemers en gelieerde personen van TI-NL en ziet erop toe dat het beleid wordt gehandhaafd en bijgewerkt in overeenstemming met wetswijzigingen en eventuele wijzigingen in de relevante praktijkcode. Beleid en procedures zullen toegankelijk worden gemaakt voor alle werknemers en gelieerde personen van TI-NL via introductie en op de gedeelde informatieplatforms van TI-NL.

De directeur en de bestuursleden hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om (seksuele) intimidatie op de werkplek te voorkomen en worden geacht het goede voorbeeld te geven, het bewustzijn van dit beleid te bevorderen, waakzaam te zijn voor tekenen van intimidatie, problemen aan te pakken voordat ze escaleren, gevoelig om te gaan met werknemers en gelieerde personen van TI-NL die betrokken zijn bij een klacht over intimidatie en toezicht houden op de situatie op de werkplek zelf zodat intimidatie of seksuele intimidatie niet optreedt of opnieuw optreedt.

Van werknemers en gelieerde personen van TI-NL wordt verwacht dat ze de rechten van anderen op waardigheid op de werkplek respecteren, dit beleid naleven en problemen aan de orde stellen via de procedures die in het beleid worden beschreven. Alle werknemers en gelieerde personen van TI-NL die bij het onderzoek betrokken zijn, moeten de noodzaak van vertrouwelijkheid respecteren; het nalaten dit te doen kan een ernstige disciplinaire overtreding vormen. Vertrouwelijkheid is verzekerd voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is.

Transparency International Nederland
Mauritskade 64
1092 AD
Amsterdam

communicatie@transparency.nl
www.transparency.nl

www.facebook.com/transparencynl

www.twitter.com/transparencynl

www.linkedin.com/company/transparency-international-nederland/