

Reglement grensoverschrijdend gedrag Ronald McDonald Kinderfonds.

1. OVERWEGINGEN

- Het Ronald McDonald Kinderfonds stelt zich ten doel het welzijn van ernstig zieke en zorgintensieve kinderen en hun familie en naasten te bevorderen. De Ronald McDonald Huizen, Huiskamers en Vakantiehuizen vangen de gezinnen van deze kinderen op. Daarbij streven het Ronald McDonald Kinderfonds en de Ronald McDonald Huizen, Huiskamers en Vakantiehuizen naar de hoogste kwaliteit in het functioneren en de dienstverlening;
- Binnen het Ronald McDonald Kinderfonds gaan Medewerkers en vrijwilligers respectvol met elkaar om;
- Binnen het Ronald McDonald Kinderfonds wordt geen enkele vorm van seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten op de werkvloer en discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen getolereerd.

1.1 Dit reglement heeft tot doel:

- Het bieden van een middel om een voor een medewerker ongewenste situatie ten aanzien van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten op de werkvloer te beëindigen;
- Het bieden van een adequate, eenduidige en uniforme procedure voor de afhandeling van meldingen van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag binnen het Ronald McDonald Kinderfonds;
- Het verbeteren van het functioneren van het Ronald McDonald Kinderfonds; en
- Het verschaffen van inzicht in het aantal, de aard en de ernst van de meldingen van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag binnen het Ronald McDonald Kinderfonds.

2. DEFINITIES

Betrokkene:	de persoon over wie een Melding wordt gedaan van een vermoeden van grensoverschrijdend gedrag;
Directie:	de directie van het Kinderfonds;
Directielid:	een lid van de Directie;
Dag:	een werkdag, waarvan dus zijn uitgezonderd algemeen erkende feestdagen of daarmee gelijkgestelde dagen op grond van de Algemene termijnenwet;
Discriminatie:	het benadeeld worden op grond van ras, religie, seksuele geaardheid, leeftijd of etnische herkomst;

Grensoverschrijdend gedrag:	alle vormen van gedrag die in strijd zijn met de wet en de waarden van het Kinderfonds, zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten op de werkvloer en discriminatie;
Integriteitscommissie:	de interne commissie bestaande uit tenminste drie onafhankelijke leden, die verantwoordelijk is voor het behandelen van meldingen over grensoverschrijdend gedrag.
Integriteitsfunctionaris:	een medewerker, die als zodanig is aangewezen;
Kinderfonds:	Stichting Ronald McDonald Kinderfonds, statutair gevestigd te Amsterdam;
Klokkenluidersregeling:	de klokkenluidersregeling die de wijze beschrijft waarop het Kinderfonds omgaat met (vermeende) misstanden die onder de naam van het Kinderfonds plaatsvinden c.q. hebben plaatsgevonden;
Melder:	een persoon die (een vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag meldt;
Melding:	een schriftelijke of mondelinge uiting van (een vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag over een voorval of een gedraging van een Medewerker, een Directielid of een lid van de Raad van Toezicht, waarvan deze Medewerker slachtoffer of getuige was;
Medewerker:	een persoon die krachtens een arbeids-, stage- of vrijwilligersovereenkomst of als gedetacheerde werkzaamheden verricht voor of een organisatie die betrokken is bij het Kinderfonds;
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.
Raad van Toezicht:	de raad van toezicht van het Kinderfonds;
Reglement:	het Reglement Grensoverschrijdend Gedrag Ronald McDonald Kinderfonds;
Seksuele intimidatie:	direct of indirect (seksueel getinte) uitlatingen in woord, gebaar, afbeelding, gedrag of anderszins, waar betrokkene (m/v) vanuit de werksituatie mee in aanraking komt en die door hem of haar als bedreigend worden ervaren.
Vergadering van Voorzitters:	de vergadering van de voorzitters van de besturen van de Ronald McDonald Huizen en Vakantiehuisen en een Directielid.
Vertrouwenspersoon:	een persoon, die als zodanig is aangewezen.

3. MELDING

- 3.1 Alvorens een formele Melding wordt gedaan kan iedere Medewerker op ieder gewenst moment een gesprek aanvragen met de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon zal luisteren, adviseren en de verkregen informatie vertrouwelijk behandelen.
- 3.2 Iedere Medewerker kan (een vermoeden van) Grensoverschrijdend gedrag melden bij zijn/haar directe leidinggevende of, bij afwezigheid van vertrouwen in vorenbedoelde persoon, de eerste direct hogere leidinggevende. Anonieme Meldingen kunnen niet in behandeling worden genomen: de direct (of hogere) leidinggevende is gehouden een bij hem/haar gedane Melding te melden bij de Integriteitsfunctionaris. Indien de direct (hogere) leidinggevende echter naar tevredenheid van bedoelde medewerker de melding afhandelt, volgt geen melding meer als bedoeld in art. 3.3.
- 3.3 Iedere Medewerker kan (een vermoeden van) Grensoverschrijdend gedrag, ongeacht het bepaalde in art. 3.2, ook direct schriftelijk melden bij de Integriteitsfunctionaris.
- 3.4 Uitsluitend indien er sprake is van afwezigheid van vertrouwen in de eerste direct hogere leidinggevende als bedoeld in art. 3.2 of de Integriteitsfunctionaris kan de Medewerker (een vermoeden van) Grensoverschrijdend gedrag melden bij een extern klokkenluiderspunt als vastgelegd in de Klokkenluidersregeling.
- 3.5 De in art. 3.3 bedoelde Melding omvat ten minste de volgende informatie:
- de naam en de contactgegevens van de Melder;
 - de aard en een beschrijving van het feit of de gebeurtenis waarop de Melding betrekking heeft; en
 - indien van toepassing, tegen wie de Melding zich richt.
- 3.6 Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen, deze kunnen wel conform het bepaalde in art. 3.1 met de vertrouwenspersoon worden besproken.
- 3.7 De Melding hoeft geen betrekking te hebben op de Melder zelf; het getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag wordt hieronder ook verstaan.
- 3.8 De Melding dient te goeder trouw en met onderbouwing te geschieden. Het doen van een valse melding kan leiden tot disciplinaire maatregelen.
- 3.9 Indien de Melding betrekking heeft op de integriteitsfunctionaris of een van de leden van de Integriteitscommissie, wordt de Melding behandeld door een andere Medewerker die alsdan als integriteitsfunctionaris of commissielid door de Directie wordt aangewezen, In dat geval oefent deze Medewerker de in dit Reglement omschreven bevoegdheden van het commissielid uit.
- 3.10 Indien de Melding betrekking heeft op een Directielid, wordt de definitieve beslissing over de afhandeling van de Melding genomen door de voorzitter van de Raad van Toezicht. Indien de Melding betrekking heeft op een lid van de Raad van Toezicht wordt de definitieve beslissing genomen door de externe commissie van de klokkenluidersregeling als bedoeld in art. 3.10.
- 3.11.1 Iedere medewerker kan een Melding doen, zonder angst voor vergelding. Het Kinderfonds heeft een klokkenluidersregeling om te voorkomen dat degene die te goeder trouw een Melding doet, hiervan nadeel ondervindt. Wanneer dit toch plaatsvindt, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen tegen de betrokken Medewerker.
- 3.12 Een Melder kan zich laten bijstaan of laten vertegenwoordigen.

4. BEHANDELING VAN DE MELDING

- 4.1 De Melding wordt zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld door de Integriteitsfunctionaris.
- 4.2 Binnen twee Dagen na ontvangst Melding bepaalt de Integriteitsfunctionaris of de Melding voldoende geloofwaardig is om een onderzoek te rechtvaardigen.
- 4.3 Als naar het oordeel van de integriteitsfunctionaris een onderzoek gerechtvaardigd is, zal hij hierover binnen 7 dagen na ontvangst Melding een voorlopige rapportage, alsmede een voordracht van een onderzoeker indienen bij de directie.
- 4.4 De in art. 4.3 aan de directie overgelegde voorlopige rapportage omvat ten minste:
- De conclusies van het vooronderzoek;
 - Formulering van de onderzoeksopdracht en de onderzoeksvragen;
 - Indien van toepassing, een benodigd budget.
- 4.5 Overeenkomstig de door de Integriteitsfunctionaris ingediende voordracht als bedoeld in art. 4.3 zal de Integriteitsfunctionaris of de Integriteitscommissie onderzoek doen naar de Melding zoals omschreven in artikel 5 en 6.

5. ONDERZOEK MELDING DOOR INTEGRITEITSFUNCTIONARIS

- 5.1 Indien het onderzoek door de integriteitsfunctionaris wordt uitgevoerd zal de betrokken persoon waartegen de Melding is ingediend onverwijld geïnformeerd worden onderwerp van onderzoek te zijn, en de vertrouwelijkheid daarvan. De betrokken persoon wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld zijn handelen toe te lichten.
- 5.2 Binnen 21 Dagen na ontvangst van de Melding hoort de Integriteitsfunctionaris afzonderlijk de Melder en de (overige) Betrokkene(n).
- 5.3 De Integriteitsfunctionaris brengt binnen 42 Dagen na ontvangst van Melding een schriftelijke eindrapportage, inclusief advies, uit aan de Directie. Met inachtneming van het advies van de Integriteitsfunctionaris, neemt de Directie vervolgens binnen vijf Dagen een definitief besluit over de eventueel te nemen maatregelen. Indien de Melding betrekking heeft op de Directie of een Directielid, wordt de definitieve beslissing over de afhandeling van de Melding genomen door de Raad van Toezicht. Indien de Melding betrekking heeft op de Raad van Toezicht of een lid van de Raad van Toezicht, wordt de definitieve beslissing over de afhandeling van de Melding genomen door de externe commissie van de klokkenluidersregeling als bedoeld in art. 3.11.
- 5.4 De Melder en de direct Betrokkene(n) worden uiterlijk binnen vijf Dagen na het nemen van het definitieve besluit als vermeld onder 5.3 schriftelijk hiervan op de hoogte gesteld. Dit besluit wordt voldoende gemotiveerd. Het advies van de Integriteitsfunctionaris wordt eveneens ter beschikking gesteld.
- 5.5 Indien geen onderzoek wordt ingesteld door de Integriteitsfunctionaris omdat de Melding ongegrond of ongeloofwaardig wordt geacht of de Melding niet binnen de in art. 5 vermelde termijnen kan worden afgehandeld, ontvangt de Melder daarover onverwijld bericht.

6. ONDERZOEK MELDING DOOR INTEGRITEITSCOMMISSIE.

- 6.1 Indien het onderzoek door de integriteitscommissie wordt uitgevoerd zal de betrokken persoon waartegen de Melding is ingediend onverwijld geïnformeerd worden onderwerp van onderzoek te zijn, en de vertrouwelijkheid daarvan. De betrokken persoon wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld zijn handelen toe te lichten.

- 6.2** Binnen 21 Dagen na ontvangst van de Melding hoort de Integriteitscommissie afzonderlijk de Melder en de (overige) Betrokkene(n).
- 6.3** De Integriteitscommissie brengt binnen 42 Dagen na ontvangst van Melding een schriftelijke eindrapportage, inclusief advies, uit aan de Integriteitsfunctionaris. De Integriteitsfunctionaris legt de bevindingen en het advies van deze commissie met een door de integriteitsfunctionaris zelf geschreven oplegger voor aan Directie. De Directie neemt vervolgens binnen vijf Dagen een definitief besluit over de eventueel te nemen maatregelen. Indien de Melding betrekking heeft op de Directie of een Directielid, wordt de definitieve beslissing over de afhandeling van de Melding genomen door de Raad van Toezicht. Indien de Melding betrekking heeft op de Raad van Toezicht of een lid van de Raad van Toezicht, wordt de definitieve beslissing over de afhandeling van de Melding genomen door de externe commissie van de klokkenluidersregeling als bedoeld in art. 3.11.
- 6.4** De Melder en de direct Betrokkene(n) worden uiterlijk binnen vijf Dagen na het nemen van het definitieve besluit als vermeld onder 6.3 schriftelijk hiervan op de hoogte gesteld. Dit besluit wordt voldoende gemotiveerd. Het advies van de Integriteitscommissie wordt eveneens ter beschikking gesteld.
- 6.5** De Integriteitsfunctionaris houdt toezicht op het in artikel 6.1 bedoelde onderzoek. Hij bewaakt de voortgang, kwaliteit en het eindresultaat van dit onderzoek.
- 6.6** Indien de Melding niet binnen de in artikel 6 vermelde termijnen kan worden afgehandeld, ontvangt de Melder daarover onverwijld bericht.

7. VERVOLGPROCEDURE MELDING

- 7.1** Indien de Melding niet naar tevredenheid van de Melder is afgehandeld, kan de Melder de Integriteitsfunctionaris en de Integriteitscommissie hiervan schriftelijk op de hoogte stellen binnen vijftien Dagen na ontvangst van het bericht over de uitkomst van de afgehandelde Melding als bedoeld in art. 5.3 en 6.3.
- 7.2** Indien er sprake is van een situatie als omschreven in art. 7.1 heeft de Melder de mogelijkheid zich met betrekking tot deze Melding te wenden tot het Extern Meldpunt als vermeld in de klokkenluidersregeling van het Kinderfonds.

RECHTEN BETROKKENE

- 8.1** De Betrokkene wordt door de integriteitsfunctionairs of Integriteitscommissie geïnformeerd indien in het kader van een Melding gegevens over hem/ haar zijn verkregen van een derde, tenzij de kansen van het Kinderfonds om een Melding te onderzoeken daardoor aanzienlijk worden verkleind.
- 8.2** De Betrokkene heeft het recht zich tegen deze Melding te verzetten in het geval van zwaarwegende en gerechtvaardigde belangen van Betrokkene.
- 8.3** De Betrokkene heeft het recht op informatie over de ten laste gelegde feiten, en op informatie over hoe de rechten van toegang en rectificatie tot zijn/haar persoonsgegevens kunnen worden uitgeoefend.

9. VERSLAGLEGGING EN BEWAARTERMIJN

- 9.1 De integriteitsfunctionaris en de Integriteitscommissie houden een beperkt toegankelijk overzicht bij van de vermeende of feitelijke grensoverschrijdenden gedragingen.
- 9.2 De integriteitsfunctionaris en de Integriteitscommissie brengen jaarlijks verslag uit aan de Directie Kinderfonds over het aantal en de aard van de behandelde zaken en de uitspraken die daarin zijn gedaan. In deze jaarrapportages worden geen namen of initialen van de Betrokkene(n) genoemd.
- 9.3 De Directie Kinderfonds legt deze rapportage voor aan de Raad van Toezicht en de Vergadering van Voorzitters. In het jaarverslag wordt melding gemaakt van de inhoud van deze rapportage.
- 9.4 Rapportages van bewezen zaken worden zeven jaar bewaard.

10. AFWIJKEN EN WIJZIGEN REGLEMENT

- 10.1 De Directie kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van het Reglement.
- 10.2 De Directie kan besluiten tot wijziging van het Reglement.

11. OPENBAARMAKING REGLEMENT

- 11.1 Het Reglement wordt aan iedere Medewerker bekend gemaakt.
- 11.2 Het Reglement wordt op verzoek aan iedere Medewerker toegezonden.
