

Integriteitsbeleid Breakthrough T1D Nederland

Voor medewerkers en vrijwilligers van Breakthrough T1D Nederland is een integriteitsbeleid ontwikkeld. We vinden het belangrijk om goede omgangsvormen met elkaar af te spreken en grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk te voorkomen, in een voorkomend geval zorgvuldig te handelen en adequaat verantwoording af te leggen.

Integriteit is geen kwestie van alleen regels, maar het gaat om het vinden van de juiste balans tussen enerzijds regels en procedures en anderzijds een organisatiecultuur waarin medewerkers zich veilig voelen en tevens bereid zijn elkaar aan te spreken en verantwoordelijkheid te nemen.

Integriteitsbeleid ontwikkelen is naast het tegengaan en voorkomen van ongewenst gedrag vooral een kwestie van het stimuleren van gewenst gedrag. Elke medewerker is aanspreekbaar op zijn of haar integriteit. Daarbij mag van de leidinggevendenden verwacht worden dat zij een voorbeeldfunctie hebben en dit actief uitdragen.

Inleiding

Breakthrough T1D heeft als missie het versnellen van levensveranderende doorbraken voor het behandelen, voorkomen en genezen van type 1 diabetes en haar complicaties.

Breakthrough T1D heeft als doel: Fondsen te werven voor wetenschappelijk onderzoek naar het genezen, voorkomen en behandelen van type 1 diabetes; Voorlichting te geven over de wetenschappelijke ontwikkelingen op het gebied van type 1 diabetes; Het genereren van meer bekendheid over type 1 diabetes en Breakthrough T1D.

Doel integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid van Breakthrough T1D 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 alle partijen die op enige wijze betrokken zijn bij Breakthrough T1D (medewerkers en/of externen) 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).

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 of 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.

1. Kernwaarden Breakthrough T1D

Samen

Over de hele wereld werkt Breakthrough T1D samen naar een toekomst zonder type 1 diabetes (T1D). Breakthrough T1D komt samen in actie, brengt de beste onderzoekers samen, verzamelt informatie en brengt mensen met T1D in contact met elkaar. Breakthrough T1D deelt kennis en ervaring met mensen met T1D en hun omgeving, wetenschappers en zorgverleners.

Krachtig

Breakthrough T1D laat zien dat mensen met T1D sterk zijn. Breakthrough T1D gebruikt haar gezamenlijke kracht om onderzoek mogelijk te maken en in actie te komen om T1D uit de wereld te helpen. Breakthrough T1D empowert de stakeholders en vrijwilligers om resultaten neer te zetten.

Doelgericht

Breakthrough T1D heeft serieuze doelstellingen die op verschillende manieren bereikt kunnen worden. Breakthrough T1D laat zien wat ze van plan is en wat al is gerealiseerd. Breakthrough T1D neemt verantwoordelijkheid om alle betrokkenen aan te sluiten bij wereldwijde ontwikkelingen en successen. Op naar een wereld zonder T1D!

2. Normen en waarden

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang. Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor andersdenkenden. Wat Breakthrough T1D presteert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Iedere medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Dat betekent bijvoorbeeld dat we:

- Verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen;
- Aanspreekbaar zijn op ons gedrag;
- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- Elkaar met respect behandelen;
- Ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- Onze mening kunnen geven;
- Met elkaar en niet over elkaar praten;
- Het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van de eigen afdeling of ons persoonlijk belang;
- Problemen snel bespreekbaar maken;
- Elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- Afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

3. Ongewenste omgangsvormen

Wat ongewenst gedrag is, verschilt per persoon: wat de ene medewerker een grap vindt, kan voor een andere medewerker veel te ver gaan. Hierbij kan het gaan om:

Seksuele intimidatie

- Ongewenste seksuele benaderingen;
- Verzoeken om seksuele gunsten;
- Ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard.

Het kan bijvoorbeeld gaan om handtastelijkheden of seksistische grappen en opmerkingen. Het hoeft dus niet altijd om lijfelijk contact te gaan. Door seksuele intimidatie worden vaak de werkprestaties van de medewerker aangetast en ontstaat er een intimiderende, onaangename of ronduit vijandige werkomgeving. Dit kan leiden tot stress bij de medewerker en zelfs tot ziekmeldingen.

Discriminatie

Hierbij kan gedacht worden aan discriminatie op basis van:

- a. Ras;
- b. Godsdienst;
- c. Huidskleur;
- d. Afkomst
- e. Nationale of etnische afstamming;
- f. Geslacht;
- g. Seksuele geaardheid.

Ook indirecte uitlatingen kunnen discriminerend zijn. Dergelijk gedrag heeft vaak een negatieve invloed op de werkprestaties van de medewerker en op de werkomgeving.

Pesten

In tegenstelling tot een onschuldige plagerij, is bij pesten sprake van bewust pijn doen of nadeel toebrengen. Cyberpesten en het plaatsen van (bewerkte) foto's of filmpjes op internet zijn nieuwe vormen van pesten. Pesten gebeurt vaak anoniem en in het geniep. Daardoor veroorzaakt dit ongewenste gedrag extra stress bij het slachtoffer. Iedereen kan slachtoffer worden van pesten.

4. Bevorderen integer gedrag

Breakthrough T1D hecht waarde aan het integer handelen van medewerkers en alle andere partijen die op enige wijze betrokken zijn bij Breakthrough T1D. Om integer gedrag te bevorderen worden de volgende maatregelen genomen:

- a. Introductie van het integriteitsbeleid aan medewerkers van Breakthrough T1D in een halsessie;
- b. Publicatie van het integriteitsbeleid op intranet;
- c. Bericht naar vrijwilligers over de invoering van het integriteitsbeleid;
- d. Publicatie van het integriteitsbeleid op www.breakthrough1d.eu;
- e. Rapporteren over schendingen van het integriteitsbeleid in het jaarverslag.

5. Meldingen

Een meldpunt voor (vermoedelijke) schendingen moet vertrouwelijk en laagdrempelig zijn. Het meldpunt is voor iedereen beschikbaar. Belangrijk uitgangspunt is dat de melder ten alle tijden wordt betrokken bij het vervolgproces na eerste contact. De melder kan verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen. De anonimiteit van de melder is gewaarborgd, tot dat op enig moment het meldpunt op grond van de wet verplicht wordt de naam te openbaren. In dat geval gaat de leidinggevende de melder hiervan onmiddellijk en voordat openbaring van de naam van de melder plaatsvindt, op de hoogte stellen.

6. Meldpunt: vertrouwenspersoon

Een melding van een (vermoedelijke) schending kan worden gedaan bij de vertrouwenspersoon van Breakthrough T1D. De vertrouwenspersoon moet altijd iemand uit het bestuur van Breakthrough T1D zijn. De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- a. Introductie van het integriteitsbeleid aan medewerkers van Breakthrough T1D in een halsessie;
- b. Het verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag;
- c. De klager te begeleiden en van advies te dienen;
- d. De klager te ondersteunen bij het indienen van de klacht bij de klachtencommissie;
- e. Het geven van nazorg.

De vertrouwenspersoon neemt bij zijn werkzaamheden strikte vertrouwelijkheid in acht. De vertrouwenspersoon legt van elke behandelde klacht een dossier aan en beheert deze zelf. Uit het dossier wordt geen onder geheimhouding gegeven informatie verstrekt zonder toestemming van betrokkenen. De dossiers worden na drie jaar vernietigd. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taken verantwoording schuldig aan de algemeen directeur en brengt zo vaak als nodig en minimaal eenmaal per jaar verslag uit aan de algemeen directeur. In dit verslag wordt niet op de inhoud van de klacht ingegaan. De algemeen directeur kan besluiten dit verslag in het MT te bespreken.

Binnen de organisatie is de vertrouwenspersoon:

- Bestuurslid: vertrouwenspersoon@breakthrough1d.eu.

7. Ontvangen melding (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag

Bij het ontvangen van een melding van (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag, gaat de vertrouwenspersoon in overleg met de directeur (of de voorzitter van het bestuur in geval het een melding over de directeur betreft), over het wel of niet overgaan tot formeel onderzoek door een externe partij.

Hierbij wordt het proces gevolgd, waarbij eerst een vooronderzoek plaatsvindt (achter de schermen) om te bepalen of de melding onderzoek waardig is en vervolgens in gezamenlijkheid (directeur, vertrouwenspersoon, externe partij) wordt besloten of onderzoek wordt verricht. Mocht, naar aanleiding van het resultaat van het onderzoek, worden besloten corrigerend te handelen, dan neemt de directeur hiervoor het uiteindelijke besluit. Belangrijk is om hiertoe juridisch advies in te winnen en te richten op het bepalen van een proportionele en consistente maat.

8. Maatregelen

De maatregelen zijn afhankelijk van de situatie die zich voordoet, de ernst van de feiten en de context waarin deze hebben plaatsgevonden. Maatregelen kunnen bijvoorbeeld zijn: het aanbieden van excuses aan gedupeerde(n), een waarschuwing of aantekening in het dossier, iemand fysiek naar een andere werkplek of locatie verplaatsen, een vrijwilliger uit zijn of haar functie zetten, iemand verplichten naar een gerichte cursus te gaan om incidenten in de toekomst te voorkomen, het beperken van bevoegdheden (bijv. bij betalingen), het verbreken van het contract met een externe partij, het doen van aangifte, het nemen van juridische stappen of ontslag op staande voet (bijv. in geval van fraude).