

## Regeling melding misstanden Stichting Opera Spanga

Deze regeling voorziet in een procedure voor het melden van (vermeende) misstanden door een medewerker; vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en waarbij maatschappelijk of ethisch belang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.

Aangezien er gewerkt wordt met jonge professionals heeft Opera Spanga hierin een extra verantwoordelijkheid. Ook kan er sprake zijn van misstanden in de wijze waarop door medewerkers van Opera Spanga wordt omgaan met collega's, publiek of derden. Te denken valt aan discriminatie, intimidatie, ongewenste intimiteiten of pesten.

Opera Spanga vindt het belangrijk dat medewerkers, maar ook samenwerkingspartners en/of hun medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen Opera Spanga, de bedrijfsvoering of in omgang met publiek of samenwerkingspartners. Deze regeling is hierbij van belang.

Opera Spanga streeft verder naar een open aanspreekcultuur die wordt gekenmerkt door integriteit en transparantie. Door middel van de Code of Conduct wordt doorlopend aandacht besteed aan het bevorderen van goed gedrag en het bieden van een veilige plek aan iedereen bij Opera Spanga en haar samenwerkingspartners.

Deze regeling vormt een aanvulling op de Code of Conduct en is gebaseerd op de standaardregeling van de Stichting van de arbeid, een landelijk overlegorgaan van werkgevers- en van werknemersorganisaties.

### Definities

Medewerker: degene die al dan niet in dienst, werkzaam is bij Opera Spanga.

Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerker.

Directie: degene(n) die door het bestuur is/zijn aangesteld en verantwoordelijk is/zijn voor de dagelijkse gang van zaken bij Opera Spanga.

Bestuur: het dagelijks bestuur van de Stichting Opera Spanga.

Een (dreigend) strafbaar feit:

- een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- een (dreiging van) bewust onjuist of onrechtmatig informeren van onder meer directie, bestuur en belanghebbenden van Opera Spanga;
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten of andere feiten die Opera Spanga of haar medewerkers, of directie, bestuur en belanghebbenden schade kunnen toebrengen.

Ongewenste omgangsvormen:

- **Discriminatie** wordt in de Arbowet gezien als een verzamelbegrip en behelst ook discriminatoire bejegening op de werkvloer (intimidatie, seksisme, pesten en racisme). Kortom: ieder onwelgevallig gedrag verband houdende met een beschermde grond (godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat).

- **Seksuele intimidatie** behoort volgens de wetgever onder de noemer van discriminatie. Voor een volledig beeld wordt omschreven wat dit inhoudt. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele ondertoon, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Seksuele intimidatie kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder ook moet worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat kans op promotie en beslissingen over het werk afhangen van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van betrokken werknemer. In een dergelijke omgeving kan tegelijkertijd psychisch geweld gedijen dat mogelijk ook ruimte biedt aan de hiervoor bedoelde seksuele chantage.
- Onder **agressie en geweld** vallen gebeurtenissen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.
- Bij **pesten** gaat het om alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers, die zich niet echt kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.

## Meldings protocol

- De medewerker meldt een vermoeden van een misstand bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de directie of bij een bestuurslid. De vertrouwenspersoon uit het bestuur is Annemieke Mintjes, te bereiken via 0655831468 of [annemieke@mintjesenco.nl](mailto:annemieke@mintjesenco.nl).
- Degene die de melding ontvangt legt de melding schriftelijk vast, met de datum waarop deze ontvangen is en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een afschrift ontvangt.
- Degene die de melding ontvangt meldt deze direct aan de directie. Deze stelt een onderzoekscommissie samen, die de melding onderzoekt. Daarbij gelden algemene principes van proportionaliteit en zorgvuldigheid. Daarbij wordt dienovereenkomstig omgegaan met de belangen van de melder en degene die onderwerp is van de melding.
- De directie informeert de voorzitter van het bestuur over de melding en de ondernomen acties. De onderzoekscommissie stuurt een ontvangstbevestiging (indien aan de orde via de vertrouwenspersoon) aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
- De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de onderzoekscommissie wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of

buiten Opera Spanga. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker niet worden genoemd en ook zal de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker gewaarborgd is.

- Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker door de onderzoekscommissie, of via de vertrouwenspersoon namens de onderzoekscommissie, schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

### **Melding via zelfgekozen tussenpersoon**

Naast alle bovengenoemde mogelijkheden is het ook mogelijk om zelf een tussenpersoon te kiezen om de melding te doen. Deze tussenpersoon geeft de melding door aan de directeur of de voorzitter van het bestuur.

### **Huis voor Klokkeluiders**

Extern, al dan niet anoniem, advies en melden is ook altijd mogelijk via het Huis voor Klokkeluiders. De medewerkers van het Huis voor Klokkeluiders geven vertrouwelijk advies. Het Huis kan ook doorverwijzen en/of zelf een onderzoek starten naar de misstand ([www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl)).

### **Rechtsbescherming**

De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

De persoon bij wie melding is gemaakt of zelfgekozen tussenpersoon wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Degene die belast is met het onderzoek naar de melding krijgt hiervoor alle medewerking en inzage in alle stukken die hij/zij daarvoor nodig acht. Ook mag hij indien hij/zij dat noodzakelijk acht, externe deskundigen aantrekken.