

## Integriteitsbeleid Stichting Landelijk Centrum Seksueel Geweld (LCSG)

### 1. Inleiding

Het Landelijk Centrum Seksueel Geweld (LCSG) zet zich in om ieder slachtoffer van seksueel misbruik of seksueel geweld, en waar passend diens naasten, op weg te helpen naar herstel. Goede ondersteuning begint met betrouwbare informatie over mogelijkheden voor herstel en passende vervolgstappen. Het LCSG draagt bij aan een deskundige, toegankelijke en samenhangende ondersteuning van slachtoffers en deelt kennis en expertise met professionals, organisaties en de samenleving.

Het werk van het LCSG vraagt om een hoge mate van betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en professionaliteit. Slachtoffers, naasten, samenwerkingspartners en de maatschappij moeten erop kunnen vertrouwen dat medewerkers, bestuurders en toezichthouders integer handelen.

Dit integriteitsbeleid beschrijft de uitgangspunten, normen en verantwoordelijkheden die bijdragen aan een veilige, professionele en integere organisatiecultuur.

Dit beleid geldt voor:

- medewerkers van het landelijk bureau;
- de directeur-bestuurder;
- leden van de Raad van Toezicht;
- stagiairs, ingehuurde medewerkers en andere personen die werkzaamheden verrichten namens het LCSG.

### 2. Wat verstaan wij onder integriteit?

Onder integriteit verstaan wij het zorgvuldig, betrouwbaar, deskundig en transparant handelen in overeenstemming met:

- de missie, visie en kernwaarden van het LCSG;
- wet- en regelgeving;
- interne richtlijnen en procedures;
- professionele en maatschappelijke normen.

Integer handelen betekent dat medewerkers, bestuurders en toezichthouders zich voortdurend afvragen:

- Handelen wij in het belang van slachtoffers en de organisatie?
- Zijn onze keuzes zorgvuldig en uitlegbaar?

- Nemen wij verantwoordelijkheid voor ons handelen?
- Durven wij elkaar aan te spreken wanneer dat nodig is?

Integriteit is niet alleen het naleven van regels. Het gaat ook om houding, gedrag, bewustwording en de bereidheid om verantwoorde keuzes te maken, juist wanneer situaties complex zijn.

### 3. Onze kernwaarden

Het integriteitsbeleid van het LCSG is gebaseerd op de volgende kernwaarden.

#### **Betrouwbaar**

Wij zijn eerlijk, transparant en doen wat wij beloven. Slachtoffers, collega's en samenwerkingspartners kunnen op ons vertrouwen.

#### **Zorgvuldig**

Wij gaan zorgvuldig om met informatie, belangen, middelen en relaties. Wij wegen de gevolgen van ons handelen af en houden rekening met de impact op anderen.

#### **Deskundig**

Wij handelen vanuit actuele kennis, professionele standaarden en voortdurende ontwikkeling van expertise.

#### **Samen**

Wij werken samen vanuit respect, openheid en wederzijds vertrouwen. Wij erkennen elkaars expertise en verantwoordelijkheid.

### 4. Gewenst gedrag

Van iedereen die onder dit beleid valt wordt verwacht dat hij of zij:

- respectvol omgaat met collega's, slachtoffers, naasten en samenwerkingspartners;
- professioneel handelt en persoonlijke belangen ondergeschikt maakt aan het belang van het LCSG;
- vertrouwelijke informatie beschermt;
- zorgvuldig omgaat met persoonsgegevens;
- zich houdt aan de interne gedragscode;
- signalen van integriteitsschendingen bespreekbaar maakt;
- bijdraagt aan een veilige en inclusieve werkomgeving.

Het LCSG accepteert geen enkele vorm van:

- discriminatie;

- intimidatie;
- pesten;
- agressie of geweld;
- seksuele intimidatie;
- misbruik van positie of bevoegdheden.

## 5. Integriteitsrisico's

Binnen het LCSG vragen de volgende onderwerpen bijzondere aandacht.

### **Vertrouwelijkheid en privacy**

Medewerkers, bestuurders en toezichthouders gaan zorgvuldig om met alle vertrouwelijke informatie waarover zij beschikken. Informatie over slachtoffers, medewerkers en samenwerkingspartners wordt uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor deze is verkregen.

### **Belangenverstrengeling**

Persoonlijke, financiële of zakelijke belangen mogen het onafhankelijk functioneren van het LCSG niet beïnvloeden. Mogelijke belangenverstrengeling wordt direct gemeld bij de leidinggevende, directeur-bestuurder of voorzitter van de Raad van Toezicht.

### **Geschenken en uitnodigingen**

Geschenken, vergoedingen of andere voordelen die de onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden worden niet aangenomen. Kleine attenties van beperkte waarde kunnen worden geaccepteerd wanneer dit passend is en geen afhankelijkheidsrelatie creëert.

### **Gebruik van middelen**

Middelen, systemen en informatie van het LCSG worden uitsluitend gebruikt voor legitieme werkdoeleinden en met inachtneming van geldende richtlijnen voor informatiebeveiliging.

### **Integriteit in de keten**

Het LCSG vormt samen met de 16 regionale Centra Seksueel Geweld het Landelijk Netwerk Centrum Seksueel Geweld. Binnen dit netwerk wordt samengewerkt met ketenpartners om slachtoffers van seksueel geweld passende ondersteuning te bieden. Het vertrouwen van slachtoffers en de samenleving in dit netwerk en deze samenwerking is essentieel.

Integriteitskwesaties, ongewenste omgangsvormen of andere ernstige signalen binnen één organisatie kunnen gevolgen hebben voor het vertrouwen in het gehele netwerk. Daarom heeft het LCSG, naast de verantwoordelijkheid voor de eigen organisatie, ook

een verantwoordelijkheid om signalen die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit, veiligheid of betrouwbaarheid van het netwerk serieus te nemen.

## 6. Melden van zorgen en incidenten

Het LCSG stimuleert een open organisatiecultuur waarin dilemma's, zorgen en vermoedens van integriteitsschendingen bespreekbaar zijn. Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarom vinden wij het belangrijk dat signalen tijdig worden gedeeld, zodat risico's kunnen worden besproken en waar nodig passende maatregelen kunnen worden genomen.

Naast medewerkers, bestuurders en toezichthouders kunnen ook slachtoffers, naasten, samenwerkingspartners en andere betrokkenen een vermoeden van niet-integer handelen, ongewenste omgangsvormen of andere integriteitskwesties melden.

Het LCSG vindt het belangrijk dat signalen van buiten de organisatie laagdrempelig kunnen worden gedeeld. Daarom kunnen betrokkenen een melding doen via het contactformulier op de website van het Centrum Seksueel Geweld. Meldingen worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld en, waar nodig, opgepakt volgens de geldende meldregeling of klachtenregeling.

Iedere medewerker, bestuurder, toezichthouder of andere betrokkene die een vermoeden heeft van:

- een integriteitsschending;
- ongewenste omgangsvormen;
- belangenverstrengeling;
- fraude;
- misbruik van bevoegdheden;
- schending van wet- en regelgeving;

wordt aangemoedigd dit bespreekbaar te maken of te melden.

Interne meldingen kunnen worden gedaan bij:

- de direct leidinggevende;
- de directeur-bestuurder;
- de vertrouwenspersoon;
- de voorzitter van de Raad van Toezicht (indien de melding betrekking heeft op de directeur-bestuurder).

Wanneer een melding betrekking heeft op een regionale samenwerkingspartner of een organisatie binnen het CSG-netwerk, beoordeelt het LCSG welke rol het heeft in de opvolging van het signaal. Daarbij wordt rekening gehouden met de

verantwoordelijkheden van de betreffende organisatie, de belangen van betrokkenen, de veiligheid van slachtoffers en het belang van een betrouwbare en integere keten.

Meldingen worden vertrouwelijk behandeld volgens de geldende meldregeling. Het LCSG beschermt melders tegen benadeling als gevolg van een te goeder trouw gedane melding.

## 7. Rollen en verantwoordelijkheden

### Medewerkers

Medewerkers kennen en volgen het integriteitsbeleid, signaleren risico's en spreken elkaar aan op gedrag wanneer dat nodig is.

### Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de uitvoering en borging van het integriteitsbeleid binnen het LCSG en voor een zorgvuldige behandeling van meldingen.

### Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de naleving van het integriteitsbeleid en ziet toe op een integere en transparante bestuurscultuur.

### Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon biedt een onafhankelijke en vertrouwelijke mogelijkheid voor medewerkers om ongewenste omgangsvormen of integriteitsvraagstukken te bespreken.

## 8. Borging en evaluatie

Integriteit vraagt voortdurende aandacht. Daarom:

- wordt dit beleid actief onder de aandacht gebracht van medewerkers, bestuurders en toezichthouders;
- wordt integriteit periodiek besproken in werkoverleggen en functioneringsgesprekken;
- worden meldingen en signalen periodiek geëvalueerd;
- wordt dit beleid minimaal eens per drie jaar geëvalueerd en indien nodig aangepast.

### Slotbepaling

Dit integriteitsbeleid is vastgesteld door de directeur-bestuurder met goedkeuring van de Raad van Toezicht en treedt in werking op [datum].