

Meldprocedure Integriteit en Ongewenste omgangsvormen Vogelbescherming Nederland



Oktober 2022

Inleiding

Vogelbescherming Nederland (VBN) streeft naar een werkklimaat waarbij integer en respectvol met elkaar, hulpvragers en relaties wordt omgegaan. Er is in de organisatie structurele aandacht voor sociale veiligheid, inclusiviteit, integriteit en (on)gewenst gedrag. Leidend voor ons handelen zijn de waarden van VBN zoals verwoord in [onze gedragscodes](#).

Onderdeel van het integriteitsbeleid van VBN is deze procedure voor meldingen over ongewenste omgangsvormen en integriteit. Deze regeling gaat in op de mogelijkheden om een integriteitkwesitie of ongewenste omgangsvorm te melden.

De meldprocedure behandelt kwesties waar onderling overleg, elkaar aanspreken of een andere informele oplossing – al dan niet met ondersteuning van de vertrouwenspersoon - niet (meer) mogelijk zijn.

Let op: Deze procedure is *niet* bedoeld voor klachten in verband met beleidskeuzes of de strategie van de organisatie. Deze klachten kunnen in de reguliere lijn worden besproken met de leidinggevende of vrijwilligerscoördinator, hiervoor is [een klachtenprocedure](#) opgesteld.

Inhoud

Inleiding.....	2
1. Doel van de meldprocedure.....	4
1.1. Reikwijdte van de meldprocedure	4
2. Begripsbepaling	4
2.1. Integriteit	4
2.1. Ongewenste omgangsvormen	5
2.3 Overige begrippen.....	5
3. Meldprocedure.....	7
3.1. Interne melding.....	7
3.2. Rechtsbescherming melder en betrokkene	7
3.3. Behandeling van de interne melding door de organisatie	8
3.4. De uitvoering van het onderzoek	9
3.5. Standpunt van de directeur-bestuurder	9
3.6. Externe melding van een misstand – Huis voor Klokkeluiders	9
4. Overige zaken	10
4.1. De vertrouwenspersoon.....	10
4.1.1. Taken van de vertrouwenspersoon	10
4.2. Rapportage, evaluatie en registratie	10
4.3. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	10

1. Doel van de meldprocedure

Het belangrijkste doel van de meldprocedure is dat op deze wijze de leiding van de organisatie op de hoogte wordt gesteld van activiteiten die risico's opleveren voor de organisatie, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, de omgeving of de maatschappij en hierop kan worden geacteerd. Deze procedure beoogt ongewenste omgangsvormen en integriteitsvraagstukken veilig te kunnen melden binnen de organisatie en te zorgen dat de organisatie tijdig maatregelen kan nemen om het probleem op te lossen. Dit betekent dat de procedure zorgt voor een zorgvuldige behandeling van een ingediende melding. Zo kan het bovengenoemde veilige werkklimaat beschermd worden en uiteindelijk de kwaliteit van onze dienstverlening worden gewaarborgd.

1.1. Reikwijdte van de meldprocedure

Deze meldprocedure is van toepassing op meldingen van medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en derden over ongewenste omgangsvormen en integriteitkwesties bij VBN. De regeling voorziet ook in opvang en begeleiding van medewerkers, stagiaires en vrijwilligers die geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen of een integriteitkwestie veroorzaakt door medewerkers, stagiaires of vrijwilligers van VBN.

2. Begripsbepaling

2.1. Integriteit

Integriteitkwesties kunnen van diverse aard en ernst zijn. Een beroepskracht, stagiair, vrijwilliger of derde kan een vermoeden van integriteitkwestie melden als deze gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij de werkgever heeft opgedaan, en betrekking heeft op VBN. Hiermee bedoelen wij dat de werknemer op basis van feiten een vermoeden heeft en niet op basis van geruchten of een 'onbestemd gevoel'. Deze kennis kan voortvloeien uit werkzaamheden rechtstreeks voor VBN of werkzaamheden bij een ander bedrijf of andere organisatie voor VBN.

Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een integriteitkwestie, met betrekking tot een of meer medewerkers van VBN kan onder andere gaan over:

- a. diefstal, verduistering
- b. fraude, corruptie
- c. manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie
- d. misbruik van bevoegdheden die bij de functie horen;
- e. schending van wetgeving, regelgeving of beleidsregels
- f. onverenigbare functies/bindingen/activiteiten - belangenverstremming
- g. verspilling en misbruik van eigendommen van de organisatie
- h. (strafbare) misdrijven buiten werktijd die in verband staan tot het functioneren van de betrokkene, die van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor de (geloofwaardigheid van de) organisatie
- i. het misleiden van justitie
- j. een misstand waarbij er een redelijk vermoeden is dat het maatschappelijk belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten
- k. of het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

2.1. Ongewenste omgangsvormen

Dit is een overkoepelend begrip voor meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen in een organisatie, zoals agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. De definities uit de Arboret worden gehanteerd:

- **Agressie en geweld**
Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.
- **Discriminatie**
Onder discriminatie wordt verstaan het behandelen van een persoon op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte.
- **Pesten**
Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag binnen de organisatie met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of een groep van personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.
- **Seksuele intimidatie**
Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie 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.

2.3 Overige begrippen

- **Beroepskracht:** medewerker met een arbeidsovereenkomst met VBN, waaronder mede een stagiaire of extern ingehuurde wordt begrepen.
- **Betrokkene:** een betrokkene is diegene waar het onderzoek bij een vermoedelijke integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen zich op richt of zich mogelijk op gaat richten.
- **Feitenonderzoek:** een onderzoek gericht op het verzamelen en op schrift stellen van feiten naar aanleiding van een melding van integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen.
- **Feitenrapport:** rapport opgemaakt door de Onderzoeksinstantie, waarin alle feiten, (samenvatting van) verklaringen, maar ook omstandigheden en beweegredenen worden vermeld die betrekking hebben op de vermeende integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen.
- **Getuige:** degene die gehoord wordt in het kader van een integriteitsonderzoek om informatie te geven over de vermoedelijke integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen.
- **Melder:** de beroepskracht, vrijwilliger of derde die een vermoeden van een integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen meldt, of namens wie dit gebeurt door de vertrouwenspersoon, op grond van deze Meldprocedure Integriteit en Ongewenste omgangsvormen VBN.
- **Melding:** de melding van een vermoeden van een integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen op grond van de Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag VBN.
- **Meldpunt:** het orgaan waar een vermoeden van een integriteitskwestie of ongewenste omgangsvormen moet worden gemeld en beoordeeld op onderzoekswaardigheid op grond van de Meldprocedure Integriteit en Ongewenste omgangsvormen VBN.
- **Directeur-bestuurder:** de gezagsbevoegde binnen VBN, waar de verantwoordelijkheid ligt voor het al dan niet uitvoeren van een onderzoek, het beoordelen van de onderzoeksgegevens en het besluiten over disciplinaire maatregelen. Indien de melding de directeur-bestuurder betreft of als de directeur-bestuurder langdurig afwezig is, kan in dit document directeur-bestuurder

worden vervangen door 'RvT'. In beginsel beslist de directeur-bestuurder over overname bij langdurige afwezigheid. Indien de directeur-bestuurder hiertoe niet in staat is, beslist de voorzitter van de RvT.

- **HR:** vanuit het HR team is een betrokkene, welke wordt geïnformeerd over de inhoud en voortgang van een melding en/of onderzoek. HR levert arbeidsjuridisch advies aan de directeur-bestuurder.
- **Onderzoekers:** degenen aan wie de directeur-bestuurder van VBN het onderzoek naar het vermoeden van de integriteitkwestie of ongewenste omgangsvormen opdraagt (intern of extern).
- **Onderzoeksinstantie:** de externe instantie die wordt ingesteld en een bij haar ingediende melding onderzoekt, erover rapporteert en eventueel adviseert over de afdoening of te nemen maatregelen.
- **VBN:** de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid, gevestigd te Zeist.
- **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen overeenkomstig 4.1 om als zodanig voor VBN te fungeren.
- **Vrijwilliger:** degene die op vrijwillige basis en zonder arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht voor VBN.

3. Meldprocedure

3.1. Interne melding

1. Een medewerker, stagiair, vrijwilliger of derde met een vermoeden van een integriteitskwestie, of die te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen, kan daarvan melding doen bij het Meldpunt. Dit kan schriftelijk ingediend worden via meldpunt@vogelbescherming.nl, of desgewenst mondeling. Er volgt dan een intakegesprek met het Meldpunt om de melding schriftelijk vast te leggen (via een gespreksverslag).
2. De melder kan de melding binnen VBN ook melden bij de leidinggevende, en eventueel de vertrouwenspersoon. In overleg met de melder stuurt de leidinggevende de melding vervolgens door naar het Meldpunt. De leidinggevende heeft na het doen van de melding verder geen rol meer en krijgt geen terugkoppeling over het vervolg. Verdere communicatie vindt hierna rechtstreeks plaats tussen Meldpunt en melder, tenzij een vertrouwelijke melding is gedaan bij de vertrouwenspersoon (zie 4.1). In het laatstbedoelde geval vindt communicatie plaats via de vertrouwenspersoon. Een vertrouwelijke melding leidt meestal niet tot onderzoek, omdat bewijslast niet te verkrijgen is. Wel wordt de melding geregistreerd om eventueel een patroon te kunnen aantonen.
3. Het Meldpunt stuurt de melder binnen één week een bevestiging van de ontvangst van de melding en draagt zorg voor de vervolgprocedure binnen de daarin gestelde termijnen.
4. Als de melding de directeur-bestuurder betreft, kan de melding worden gedaan bij de Raad van Toezicht (RvT). Overal waar hierna staat 'de directeur-bestuurder' moet dan gelezen worden als de RvT.
5. Ook medewerkers of inhuurkrachten die hun werkzaamheden niet langer dan 2 jaar geleden hebben afgerond, kunnen een melding doen.

3.2. Rechtsbescherming melder en betrokkene

1. De melder van een vermoeden van een integriteitskwestie of ongewenste omgangsvorm die te goeder trouw en zorgvuldig handelt, mag vanwege de melding op geen enkele wijze worden benadeeld in de rechtspositie.
2. Alle betrokken partijen bij VBN dragen er zorg voor dat met de informatie over de melding vertrouwelijk en zorgvuldig wordt omgegaan. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder. Indien de melding uiteindelijk leidt tot een onderzoek, kan het zijn dat vanwege de aard van de melding de identiteit van de melder wel bekend wordt gemaakt. Meer hierover staat in het onderzoeksprotocol 3.3. De melding wordt alleen openbaar gemaakt dan wel verstrekt aan derden indien de wetgeving dit verplicht.
3. VBN stimuleert dat melders eerst intern melding maken, indien de inbreuk doeltreffend intern kan worden behandeld. Er geldt geen verplichting eerst intern te melden; melders kunnen zich rechtstreeks wenden tot het Huis van Klokkenluiders.
4. De directeur-bestuurder van VBN draagt er zorg voor dat de omgeving van de melder (leidinggevenden, andere medewerkers, stagiaires of vrijwilligers) zich onthoudt van

benadeling die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.

5. De directeur-bestuurder van VBN spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hun een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
6. VBN zal anderen die betrokken zijn bij de melding (de onderzoeksinstantie, vertrouwenspersoon, getuigen) niet benadelen vanwege deze betrokkenheid. Het is mogelijk dat gedurende de afhandeling van de melding tijdelijke maatregelen worden getroffen die ervaren kunnen worden als benadeling. Dit kunnen echter uitsluitend tijdelijke maatregelen zijn, waarvan het onderzoeksbelang aantoonbaar moet zijn en die na afhandeling van de melding worden opgeheven.
7. Ook betrokkene heeft recht op (rechts)bescherming.
8. De melder is te goeder trouw bij het indienen van zijn melding of klacht. De melder draagt ervoor zorg dat de organisatie hierbij zo min mogelijk schade wordt berokkend en gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met de informatie
9. Registratie van persoonsgegevens vindt plaats met inachtneming van de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG).

3.3. Behandeling van de interne melding door de organisatie

1. De directeur-bestuurder gaat – met advies van het Meldpunt - over tot onderzoek indien:
 - a. de melding door het Meldpunt als een vermoedelijke integriteitskwestie of ongewenste omgangsvorm wordt aangemerkt (de kwestie heeft minstens integriteits- of ongewenste omgangsvormenaspecten en gaat bijvoorbeeld niet over het functioneren) en;
 - b. de melding gebaseerd is op redelijke gronden en;
 - c. de melding voldoende betrouwbaar en concreet is en;
 - d. de melding in redelijkheid onderzoekbaar is en;
 - e. er voldoende onderzoeksmogelijkheden zijn en deze niet buitenproportioneel zijn.
2. Als de directeur-bestuurder besluit tot onderzoek, worden er onderzoekers aangesteld. Dit kunnen medewerkers zijn, externe deskundigen of een combinatie daarvan. De onderzoekers zijn onafhankelijk en onpartijdig. De onderzoekers ontvangen een onderzoeksopdracht van de directeur-bestuurder volgens het Onderzoeksprotocol Integriteit en Ongewenste omgangsvormen. Bij het onderzoek worden in ieder geval de melder en de betrokkene(n) gehoord. De onderzoekers hebben geheimhoudingsplicht en behandelen alle informatie vertrouwelijk.
3. De melder ontvangt binnen twee weken na ontvangst van de melding door het Meldpunt bericht van de directeur-bestuurder over het vervolg van de melding. De melder wordt schriftelijk geïnformeerd dat een onderzoek is ingesteld en wat de onderzoeksopdracht is. Wie er in de onderzoekscommissie plaatsnemen blijft vertrouwelijk en wordt niet met de melder gedeeld. Indien de directeur-bestuurder besluit *geen* onderzoek in te stellen, wordt de melder geïnformeerd met onderbouwing waarom geen onderzoek plaats vindt.
4. Het is mogelijk – afhankelijk van de aard van de melding - dat er gezocht wordt naar andere mogelijkheden, zoals het inzetten van een mediator.

5. Het Meldpunt bewaakt de procedure en termijnen zoals gesteld in het Onderzoeksprotocol Integriteit en Ongewenste omgangsvormen.

3.4. De uitvoering van het onderzoek

De onderzoeksinstantie wordt in de gelegenheid gesteld datgene te doen dat voor het onderzoek noodzakelijk is. Het kader hiervoor is gesteld in het Onderzoeksprotocol Integriteit en Ongewenste omgangsvormen. De onderzoeksinstantie rapporteert haar bevindingen aan de directeur-bestuurder in een feitenrapport.

3.5. Standpunt van de directeur-bestuurder

1. De directeur-bestuurder informeert de melder en de betrokkene binnen twee weken na het verschijnen van het onderzoeksrapport schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een integriteitkwestie of ongewenste omgangsvormen. Indien mogelijk en relevant wordt voor de melder daarbij tevens globaal aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken informatie en de geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. Als het standpunt *niet* binnen twee weken na ontvangst van het feitenrapport kan worden gegeven, worden de melder en de betrokkene hiervan door de directeur-bestuurder schriftelijk op de hoogte gebracht. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn zij het standpunt tegemoet kunnen zien. De maximale doorlooptijd van een onderzoek is 10 weken.
3. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht van de melding, bijvoorbeeld het Openbaar Ministerie of een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift. Als dat het geval is, ontvangen de melder en de betrokkene hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan, bijvoorbeeld met het oog op het onderzoeksbelang of het handavingsbelang.
4. Tegen de beslissing van de directeur-bestuurder kan binnen VBN geen beroep worden aangetekend.

3.6. Externe melding van een misstand – Huis voor Klokkenuiders

1. Misstanden (zie 2.2.12) kunnen onder voorwaarden ook extern gemeld worden bij het Huis voor Klokkenuiders. Zie voor meer informatie [Home | Huisvoorklokkenuiders](#).
2. De melding van het vermoeden van een misstand dient plaats te vinden aan die externe derde die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt naast de in lid 1 van dit artikel genoemde afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten; het Openbaar Ministerie;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift.

4. Overige zaken

4.1. De vertrouwenspersoon

Voor opvang, advisering en begeleiding van medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en derden die in aanraking zijn gekomen met een integriteitkwestie of ongewenste omgangsvormen zijn interne vertrouwenspersonen aangesteld. Er kan desgewenst ook een beroep worden gedaan op een externe vertrouwenspersoon.

Het is mogelijk om een vertrouwelijke melding te doen via de vertrouwenspersoon, waarbij de persoonsgegevens niet verder kenbaar worden gemaakt. In dat geval fungeert de vertrouwenspersoon als doorgeefluik tussen het Meldpunt, de onderzoekers en de melder. Een vertrouwelijke melding leidt meestal niet tot onderzoek, omdat bewijslast niet te verkrijgen is. Wel wordt de melding geregistreerd om eventueel een patroon te kunnen aantonen.

4.1.1. Taken van de vertrouwenspersoon

De taken van de vertrouwenspersoon zijn terug te vinden in de rolbeschrijving 'vertrouwenspersoon'.

4.2. Rapportage, evaluatie en registratie

1. Het Meldpunt stelt jaarlijks een rapportage op voor de directeur-bestuurder, ondernemingsraad en RvT over de gemelde vermoedens van integriteitkwesties en ongewenste omgangsvormen. Daarnaast wordt gerapporteerd over de uitvoering van deze meldprocedure. Hierin worden in ieder geval opgenomen:
 - a. informatie over het aantal meldingen en het aantal daarvan dat tot een onderzoek heeft geleid;
 - b. een indicatie van de aard/classificatie van de meldingen;
 - c. specifiek voor de OR en RVT hoeveel meldingen hebben geleid tot maatregelen door de directeur-bestuurder;
 - d. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - e. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling van melder in verband met het doen van een melding.
2. Het Meldpunt registreert de meldingen die zijn binnengekomen en die op verzoek van de melder volgens de Meldprocedure Integriteit en Ongewenste omgangsvormen VBN worden behandeld in een register. Dit register wordt opgenomen in het register van verwerkingsactiviteiten van VBN zoals bedoeld in artikel 30 AVG.

4.3. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 4 oktober 2022.
2. Deze procedure is onlosmakelijk verbonden bij de Integriteitsregeling VBN zoals vastgelegd in het document "Beleid integriteitsstelsel".
3. Deze regeling evenals het onderzoeksprotocol worden vastgesteld en kunnen worden gewijzigd door de directeur-bestuurder, met instemming van de ondernemingsraad.
4. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een integriteitkwestie of ongewenste omgangsvormen bij het VBN oftewel "Meldprocedure Integriteit en Ongewenste omgangsvormen VBN".