



Nota Gedrag

'S-HERTOGENBOSCH, 4 december 2018

Inhoudsopgave

1	Samenvatting en aanbevelingen	2
1.1	Leeswijzer	2
2	Inleiding	4
3	Kernwaarden	5
4	Gedrag, omgangsvormen, integriteit en de context	7
4.1	Aanleiding en Historie	7
4.2	Omgangsvormen	7
4.3	Integriteit	9
4.3.1	<i>Persoonlijke integriteit</i>	9
4.3.2	<i>Professionele integriteit</i>	9
4.3.3	<i>Organisatorische integriteit</i>	9
4.4	Misstand	10
5	Gedrag	11
5.1	Inleiding	11
5.2	Misbruik	11
5.3	Verklaring omtrent gedrag	11
5.4	Gedragscode	12
5.5	Samenhang met andere beleidsterreinen	13
6	Beleidsontwikkeling	15
6.1	Algemeen beleid	15
6.1.1	<i>Uitgangspunten</i>	15
6.1.2	<i>Betrokkenen bij het beleid omgangsvormen en beleid integriteit</i>	15
7	Preventief beleid	18
7.1	Bewustwording	18
7.2	Monitoren	18
8	Curatief beleid	19
8.1	Meldingen en klachten ongewenste omgangsvormen	19
8.2	Aanpak van meldingen en klachten	19
8.2.1	<i>Vroegtijdig signaleren</i>	19
8.2.2	<i>Opvang en begeleiding door leidinggevenden en vertrouwenspersonen</i>	20
8.2.3	<i>Bemiddeling</i>	20
8.2.4	<i>Klachtbehandeling</i>	20
8.3	Integriteitschendingen en misbruik	21
8.4	Implementatie	21
Bijlage 1:	VNB reglement onderzoekscommissie	22
Bijlage 2:	VNB reglement vertrouwenspersoon omgangsvormen, integriteit en mediator	37
Bijlage 3:	Vertrouwenspersonen en onderzoekscommissie	39

I Samenvatting en aanbevelingen

De aanleiding voor deze nota is de roep naar beleid omtrent gedrag, omgangsvormen en integriteit voor Stichting VNB, hierna te noemen “VNB”. VNB wil voor haar pelgrims, vrijwilligers, medewerkers, de Bestuurder en de Raad van Toezicht een duidelijk beleid voeren met betrekking tot gedrag, omgangsvormen en integriteit. VNB voelt het als haar verantwoordelijkheid om iedereen in haar organisatie te beschermen tegen maatschappelijk niet verantwoord gedrag (hierna gemakshalve te noemen “fout” gedrag). VNB heeft op grond van wetgeving de verplichting tot het ontwikkelen en uitvoeren van beleid omtrent “fout” gedrag. Eerder formuleerde VNB haar eigen kernwaarden - dienstbaar, integer, solidair en subsidiariteit, (zie notitie van 25.11.2009 ¹) - die in haar uitwerking laten zien welk gedrag VNB ziet als “gewenst” gedrag.

Het is nodig het beleid verder vorm te geven en samenhang aan te brengen om daarmee een veilige (werk)omgeving voor pelgrims, medewerkers en vrijwilligers van VNB te creëren. Het doel van de nota is om kaders aan te reiken om daarmee gewenst gedrag, goede omgangsvormen, integriteit en de sociale veiligheid in de organisatie te bevorderen en te handhaven.

In deze nota wordt aandacht gevraagd voor de rol van de Bestuurder en de Raad van Toezicht bij de ontwikkeling en uitvoering van dit beleid. Er is aandacht nodig voor de aanpak van “fout” gedrag. Geheimhouding en vertrouwelijkheid zijn uitgangspunten voor een goed beleid met betrekking tot gedrag, omgangsvormen en integriteit. Er moet transparantie zijn zodat een ieder zich vrij voelt melding te doen van “fout” gedrag, ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen.

VNB is verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen en een onderzoekscommissie in te stellen. Daarbij zal de organisatie, door de aard van haar werkzaamheden, ook het aanvragen en hebben van een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) verplichten voor diegenen die vanuit VNB belast zijn met de zorg voor minderjarigen en kwetsbare pelgrims, zoals ouderen en gehandicapten. Er is een uniforme regeling aangaande klachten omtrent “fout” gedrag.

1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt in de inleiding een korte schets gegeven van de stand van zaken en het doel van deze nota. Vervolgens wordt in hoofdstuk 2 aandacht gegeven aan de begrippen gedrag, omgangsvormen en integriteit, VOG en de samenhang tussen de diverse beleidsterreinen. In hoofdstuk 3 wordt de richting voor het nieuwe beleid over gedrag, omgangsvormen en integriteit beschreven. Specifieke aandacht is er in de hoofdstukken 4, 5 en 6 voor het preventieve en curatieve beleid. Als bijlagen zijn opgenomen het VNB

¹ Visie RvT AB 25 november 2009

Reglement Onderzoekscommissie en een beschrijving van de taken van de Vertrouwenspersoon Omgangsvormen/Integriteit en Mediator.

2 Inleiding

De afgelopen jaren heeft het beleid met betrekking tot gedrag, omgangsvormen en integriteit veel aandacht gekregen. De sterk veranderende tijdsgeest, de wetgeving, de maatschappelijke roep om bescherming tegen diverse vormen van maatschappelijk niet verantwoord gedrag (hierna gemakshalve te noemen “fout” gedrag), maar ook diverse meldingen over ongewenste omgangsvormen maken dat het nodig is om het beleid te verbreden en verder te ontwikkelen. Het geactualiseerde beleid richt zich op zowel preventief als curatief beleid. Het draagt bij aan het bevorderen van gewenst gedrag, goede omgangsvormen en het tegen gaan van integriteitschendingen binnen VNB.

Gewenst gedrag en goede omgangsvormen gaan over de manier waarop mensen hun functie uitoefenen in de organisatie. De manier waarop de Bestuurder, de Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers (respectvol) omgaan met elkaar is belangrijk voor hun functioneren en samenwerking. Uitgangspunt is de subjectiviteit van de beleving van de betrokkene. Bij integriteit is er sprake van adequate uitoefening van taken, waarvoor men verantwoordelijk is, in overeenstemming met de moraal van de organisatie. Hier zijn de organisatie, haar kernwaarden en normen de bepalende factoren. Dit uit zich in het gedrag van de Bestuurder, medewerkers en vrijwilligers in hun functie (en mogelijk privé), tegenover de organisatie, tegenover collega's en tegenover pelgrims. Een integere organisatie, waar sprake is van goede omgangsvormen, biedt de Bestuurder, de Raad van Toezicht, medewerkers, vrijwilligers en pelgrims van VNB sociale veiligheid.

Mede vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid kiest VNB er nadrukkelijk voor om met ingang van 2016 voor elke medewerker en vrijwilliger die belast zijn met de zorg voor minderjarigen en kwetsbare pelgrims, zoals ouderen en gehandicapten, het kunnen overleggen van een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) verplicht te stellen. Op deze wijze wil VNB een bijdrage leveren aan de bescherming van haar pelgrims, medewerkers en vrijwilligers tegen “fout” gedrag.

De Nota Gedrag is een richtlijn voor het ontwikkelen van beleid, het doen van voorstellen en de Nota Gedrag geeft aandacht aan:

- de rol van de Bestuurder bij het vormgeven van het beleid in de praktijk
- meer ruimte voor preventieve activiteiten
- de ontwikkeling van een straffende organisatie naar een lerende organisatie
- het aanstellen van vertrouwensperso(o)n(en) gedrag, omgangsvormen en integriteit
- het instellen van een onderzoekscommissie gedrag, omgangsvormen en integriteit
- een uniforme meldregeling (opgenomen in het Reglement Onderzoekscommissie)

Deze nota is mede tot stand gekomen met hulp van deskundige vrijwilligers van VNB. De nota is vervolgens vastgesteld in de bestuursvergadering van.....2017.

Ruud Fokker
Bestuurder/directeur

3 Kernwaarden

VNB laat zich in haar handelen leiden door een viertal kernwaarden, gebaseerd op de missie en visie, die direct zijn afgeleid van de katholieke sociale leer.² Deze kernwaarden dragen bij aan de wens van VNB om als Bestuurder, Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers vanuit eeuwenoude katholieke bronnen en tradities betekenisvol ontmoeten voor pelgrims mogelijk en bereikbaar te maken.

De 4 gekozen kernwaarden zijn:

- Dienstbaar
 - We zijn elkaar nabij daarbij eigen grenzen bewakend
 - Ieder individu telt mee
 - De ander is het vertrekpunt
 - Aangereikte hulpmiddelen zetten we in
 - Respect
- Integer
 - Ons persoonlijk handelen is integer
 - Pelgrims op een waardige manier laten reizen
 - Gegevens van pelgrims zijn bij ons veilig
 - We zijn elkaar nabij daarbij eigen grenzen bewaken
- Solidair:
 - De reizen moeten betaalbaar zijn
 - We hebben engagement met VNB
 - We maken het mogelijk dat iedereen mee kan
 - Als kerkgemeenschap op weg
 - Solidair aan beleid en uitgangspunten
- Subsidiariteit:
 - Medewerkers en vrijwilligers van VNB benutten elkaars talenten om voor de pelgrim het onmogelijke mogelijk te maken
 - Samenwerken levert meer op dan dat het kost
 - Verschillende ledematen, één lichaam
 - Medewerkers en vrijwilligers van VNB zijn verantwoordelijk voor eigen gedrag
 - We nemen elkaar serieus in het evaluatietraject
 - Delen is geven
 - Ieder is verantwoordelijk voor eigen handelen
 - Vrijwillig maar niet vrijblijvend

² Meerjarenplan 2014-2018

- Binnen de organisatie moet ieder zichzelf kunnen zijn
- Rechten maar ook plichten

4 Gedrag, omgangsvormen, integriteit en de context

In dit hoofdstuk wordt het beleid op het gebied van gedrag, omgangsvormen, integriteit en sociale veiligheid beschreven mede door aandacht te geven aan de aanleiding, de historie en de inhoud. Beschreven wordt de samenhang tussen de beleidsterreinen omgangsvormen, integriteit en gedrag. Aansluitend wordt ingegaan op de wet- en regelgeving in relatie tot de diverse definities die gehanteerd worden binnen het beleid over gedrag, omgangsvormen, integriteit en sociale veiligheid.

4.1 Aanleiding en Historie

In 1994 is op het gebied van seksuele intimidatie gestart met beleid dat zijn basis vond in de Arbo wet 1994. Daarin is aandacht gevraagd voor de preventie en de aanpak van klachten (het curatieve deel) van aanvankelijk seksuele intimidatie en later ongewenste omgangsvormen.

Al snel werd duidelijk dat onveiligheid op de werkplek ook te maken heeft met andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, treiteren, agressie, geweld en ongewenste bejegening op grond van seksuele voorkeur of etnische afkomst (discriminatie). Seksuele intimidatie heeft als katalysator gewerkt om ongewenste omgangsvormen breder zichtbaar te maken in arbeidsorganisaties.

Dit was reden voor veel organisaties om het beleid te verbreden naar beleid ten aanzien van omgangsvormen om zo ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Later werd dit beleid verbreed naar integriteit. En al vindt integriteit zijn basis niet in Arbowedgeving, het is een algemeen gekend begrip/kader. Uiteraard zegt het strafrecht wel iets over de diverse vormen van integriteitschendingen als fraude, valsheid in geschrifte, verkrachting en misbruik.

Rond 2007 is er meer aandacht gekomen in de samenleving voor (seksueel) misbruik van jongeren en kwetsbaren zoals ouderen en gehandicapten, die deels of volledig afhankelijk zijn van de zorg van derden en van de verantwoordelijkheid van de organisatie aan wie die jongeren en of afhankelijke personen zijn toevertrouwd. VNB is zo'n organisatie en draagt daardoor dus ook de verantwoordelijkheid om bescherming te bieden en misbruik te voorkomen.

Op 1 juli 2016 is een nieuwe wet tot stand gekomen die handelt over misstanden en schendingen van de integriteit in organisaties. Deze wet, de Wet Huis van Klokkenluiders (WHvK) verplicht elke organisatie van meer dan 50 werknemers om beleid te voeren en een meldregeling te hebben voor het melden van misstanden. VNB kiest er vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor om hieraan invulling te geven.

Wat overeenkomt, is dat alle beleidsterreinen gaan over gedrag en daarin bevindt zich dan ook de basis voor de samenhang. Het tweesporenbeleid, preventie en de aanpak van signalen, meldingen en klachten over ongewenste omgangsvormen en meldingen van integriteitschendingen, vormt steeds het uitgangspunt voor de aanpak van "fout" gedrag.

4.2 Omgangsvormen

Onder omgangsvormen wordt verstaan de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Respect is een belangrijk sleutelwoord voor het gedrag, de omgang tussen medewerkers en vrijwilligers onderling en voor de manier waarop er met pelgrims wordt omgegaan. Ongewenste omgangsvormen is een algemene aanduiding van bejegening van mensen onder elkaar die in onze maatschappij als onbetamelijk, vernederend of ongewenst wordt geacht.

Het doel van het beleid is het tegengaan en aanpakken van ongewenste omgangsvormen op het werk om zo voor elke medewerker en vrijwilliger een veilige en sociale werkomgeving te creëren. Ongewenst gedrag is vaak heel subtiel, zo subtiel zelfs dat wie het betreft er aan onderdoor kan gaan zonder dat de omgeving het signaleert of waarneemt. Het gaat daarbij om de beleving van de betrokkene, ook wel subjectieve beleving genoemd. Het bespreekbaar maken van deze subjectieve beleving is voor mensen in een organisatie vaak moeilijk. Omdat het bij ongewenste omgangsvormen gaat over subjectieve beleving is het moeilijk te duiden waar het over gaat door de “slachtoffers”. Zaken als schuld, schaamte, gelooft men mijn verhaal wel en hoe kijkt men tegen mij aan, spelen daarin een grote rol. Deze beleving is ook leidend voor de manier waarop hiermee wordt omgegaan. De wettelijke basis voor het beleid omgangsvormen is de Arbowet. Daarin is de verplichting opgenomen voor werkgevers om beleid te voeren ter voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Als gevolg van wijziging van de Arbowet 1998 per 1 januari 2007 (artikel 1, derde lid, onder e) worden de definities van seksuele intimidatie en agressie en geweld omschreven onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting.

In deze nota wordt het begrip ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en intimidatie, gehandhaafd vanwege de inburgering van deze term. De verschillende begrippen zijn in de wetgeving als volgt omschreven:

- Seksuele intimidatie:

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.

Dit is zichtbaar in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk of tijdens een bedevaart of pelgrimage, maar ook om aanranding en verkrachting, seksuele chantage. Dit kan zover gaan dat de kans op promotie en beslissingen op het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag ontstaat een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving die de waardigheid van de betrokken medewerker of vrijwilliger aantast.

- Agressie en geweld *Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het 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.

- Pesten:

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Een belangrijk element van pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich in o.a. woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Veelal is het doel van de dader opzettelijk een ander persoon te kwetsen en te vernederen.

- Intimidatie (= discriminatie):

Gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, betrekking hebbend op het maken van onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero - of

homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd of handicap, verband houdt en dat tot 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.

Hoewel discriminatie niet wordt genoemd als een van de factoren van psychosociale arbeidsbelasting, wordt dit begrip in deze nota nadrukkelijk wel meegenomen. Dit geldt temeer nu het voornemen bestaat dit alsnog op te nemen in de wet. De huidige definitie wordt ontleend aan de diverse wetten ter zake van gelijke behandeling.

4.3 Integriteit

“Onschendbaarheid, eerlijkheid, onkreukbaarheid” - Van Dale

“Van Dale geeft een duidelijke omschrijving. In tegenstelling tot omgangsvormen vindt integriteit zijn wettelijke basis wetgeving en/of wordt verwoord in gedragsregels van een organisatie. Strafrecht, maar ook het arbeidsrecht, kennen definities, handhavingsregels en straffen voor integriteitschendingen.

In de huidige samenleving is de term ‘misstand’ meer en meer ingeburgerd. Een misstand is een situatie waarbij er in een organisatie gedrag wordt geconstateerd, waarvan in algemene termen wordt gezegd dat dit ‘echt’ niet kan. Te denken valt hierbij aan fraude, fout declaratiegedrag, onzorgvuldig omgaan met toevertrouwde gelden, roekeloos omgaan met materiaal, misbruik maken van vertrouwelijke gegevens en nalatigheid. Een opsomming is echter niet voldoende. Per geval zal bekeken worden of iets een misstand is.

Vormen van integriteit zijn persoonlijke integriteit, professionele integriteit en organisatorische integriteit

4.3.1 Persoonlijke integriteit

Heeft betrekking op je handelen in overeenstemming met je eigen waarden en normen, dus staan voor wat en wie je bent, jezelf recht in de ogen kunnen kijken en durven kiezen en handelen op grond van je persoonlijke opvattingen.

4.3.2 Professionele integriteit

Wordt o.a. ontwikkeld in opleidingen/trainingen en in het functioneren als medewerker of vrijwilliger. Daarbij gaat het om de wijze waarop je je functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, rekening houdend met je verantwoordelijkheden en natuurlijk de geldende regels. Ontbreken regels of zijn regels niet duidelijk genoeg omschreven, dan handel je op ‘moreel en verantwoorde wijze’ op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Je bent verantwoordelijk voor je eigen handelen, je bent aanspreekbaar op je gedrag en je spreekt anderen hierop aan.

Professionele integriteit kent 4 dimensies:

- gedrag naar klanten: bejegening pelgrims, omgaan met informatie, etc.
- gedrag tegenover de organisatie: omgaan met werktijd, middelen en materialen, etc.
- gedrag tegenover collega’s zoals omgangsvormen, discriminatie, openheid, fouten bespreekbaar maken, etc.
- gedrag in privétijd zoals gebruik van alcohol, drugs, omgang met criminelen, etc..

4.3.3 Organisatorische integriteit

Gaat vooral over de inrichting van de organisatiestructuur- en processen. Belangrijke vragen zijn dan waar worden kwetsbare handelingen verricht en waar bevinden zich organisatorische kwetsbaarheden. Elke organisatie heeft recht op bescherming door een goed integriteitbeleid.

Integriteit voor VNB gaat over de professionele en organisatorische integriteit. Belangrijk daarbij is dat voor iedereen in de organisatie duidelijk wordt wat VNB verstaat onder integriteit en hoe dat terug te zien is in gedrag, zoals dat ook geldt voor omgangsvormen. Integriteit opnemen in de competenties van de medewerkers is dan ook een must.

4.4 Misstand

Men spreekt van een misstand bij:

- een schending van wettelijke voorschriften of van beleidsregels;
- een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een onbehoorlijke wijze van functioneren van VNB en haar partners.

Of anders gezegd, op een dusdanige manier tekort schieten in het functioneren dat de integriteit van VNB in gevaar kan komen en/of komt.

Het vermoeden van een misstand moet zijn gebaseerd op redelijke gronden en op eigen waarneming. Dus geen verhalen van horen zeggen. Of er sprake is van een misstand wordt van situatie tot situatie beoordeeld.

5 Gedrag

5.1 Inleiding

VNB voelt het als haar verantwoordelijkheid om iedereen in haar organisatie te beschermen tegen diverse vormen van “fout” gedrag en heeft vanuit wetgeving ook de verplichting tot het ontwikkelen, hebben en uitvoeren van beleid.

Een echte definitie is niet te geven van de term maatschappelijk niet verantwoord gedrag. Er is een veelvoud aan “fout” gedrag. Belangrijk is dat VNB zelf beschrijft wat men onder “fout” gedrag verstaat, die lijst lijkt onuitputtelijk te zijn. Elke keer is de vraag gerechtvaardigd of het geconstateerde gedrag door de organisatie als “fout” wordt gezien. Indien verantwoord gedrag niet in de genen van de organisatie wordt geïntegreerd, zal het vertrouwen in de organisatie uiteindelijk afkalven. Ondernemingen en organisaties kunnen zich, door verantwoord gedrag, ontwikkelen tot een platform voor maatschappelijke verandering en sociale innovatie.

5.2 Misbruik

Misbruik kent vele vormen. Een van de meest bekende vormen is seksueel misbruik. Misbruik is natuurlijk een lastig onderwerp waarvan elke organisatie hoopt dat het bij haar niet voor zal komen. Maar de kop in het zand steken en het er maar niet over hebben is geen oplossing. Als organisatie heb je de taak om dit onderwerp op de agenda te zetten en er, door preventief beleid te voeren, voor te zorgen dat de kans op seksueel misbruik zo klein mogelijk is.

Organisaties die dat niet doen, lopen het risico dat:

- mensen die de grens overschrijden zeggen dat ze niet beter weten;
- minderjarigen die met seksueel misbruik worden geconfronteerd denken dat zij de enige zijn en niet weten bij wie ze terecht kunnen;
- mensen minder goed gaan functioneren, zowel in hun persoonlijke levenssfeer als daar buiten;
- mensen ziek worden en/of uitvallen van het grensoverschrijdende gedrag;
- de organisatie door ouders, pelgrims, de gemeente en vrijwilligers als onverantwoord wordt gezien omdat er geen maatregelen zijn genomen;
- het imago van de organisatie wordt aangetast;
- de organisatie financieel verantwoordelijk wordt gehouden/aansprakelijk wordt gesteld voor geleden schade.

De schade die “fout” gedrag (waaronder seksueel misbruik), ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen aanricht is dus groot. Allereerst bij de slachtoffers, maar ook bij VNB. Vrijwilligers en pelgrims kunnen VNB de rug toekeren en zich negatief over VNB uitlaten. Het is dus van groot belang om dit te voorkomen.

Een stappenplan van VNB begint bij het bespreekbaar maken binnen de Raad van Toezicht en de Bestuurder en eindigt bij het voorlichten van alle betrokkenen over de mogelijkheden en de maatregelen die zijn genomen om de kans op misbruik, ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen zo klein mogelijk te maken.

5.3 Verklaring omtrent gedrag

Een VOG kan een bijdrage leveren aan de gewenste sociale veiligheid en de bescherming van minderjarigen en kwetsbare pelgrims, zoals ouderen en gehandicapten, en van zorg afhankelijke personen. Met zo'n verklaring toont de vrijwilliger en medewerker aan dat hij of zij niet veroordeeld is voor ernstige delicten. VNB acht het vanuit haar maatschappelijke betrokkenheid en mede gelet op de kernwaarden die VNB hanteert, gewenst een VOG in te stellen voor haar medewerkers en vrijwilligers. VNB heeft daartoe een

verzoek ingediend bij het Ministerie van Justitie om als organisatie te worden aangemerkt in het kader van de afgifte van een VOG. Het Ministerie van Justitie heeft op 29 april 2015 het besluit genomen om VNB toe te laten tot de regeling gratis VOG.

Naast het verplicht stellen van een VOG voor alle vrijwilligers en medewerkers voor de genoemde doelgroep, is er ook de noodzaak van een gedragscode. Het is voorts noodzakelijk een doordacht en kritisch aanstellingsbeleid te hanteren voor de Bestuurder, de Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers.

5.4 Gedragscode

Een gedragscode is een document met richtlijnen voor de omgang tussen de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers, (minderjarige) pelgrims of pelgrims die in meerdere of mindere mate afhankelijk zijn van zorg. VNB heeft voor al haar medewerkers, vrijwilligers, de Bestuurder en Raad van Toezicht een gedragscode opgesteld. Deze gedragscode geeft regels die kunnen bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor pelgrims, deelnemers aan andere reizen, vrijwilligers, medewerkers, Bestuurder en Raad van Toezicht. Iedere medewerker, iedere vrijwilliger, de Bestuurder en ieder lid van de Raad van Toezicht wordt gevraagd deze gedragscode te onderschrijven, waarmee wordt verklaard dat de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht de gedragscode kent en volgens de gedragscode zal handelen. De code geeft aan waar de grenzen liggen in het contact. Een gedragscode is een formeel document dat ondertekend wordt bij aanstelling in welke functie dan ook. Een ondertekende gedragscode kan in geval van alle grensoverschrijdend gedrag helpen in een juridisch (strafrechtelijk of tuchtrechtelijk) traject. Bij overtreding van de gedragscode doet de onderzoekscommissie nader onderzoek en kunnen sancties worden opgelegd. De gedragscode is daarom ook opgenomen in artikel 4 van het Reglement Onderzoekscommissie (bijlage I bij deze Nota Gedrag).

VNB hanteert de volgende Gedragscode

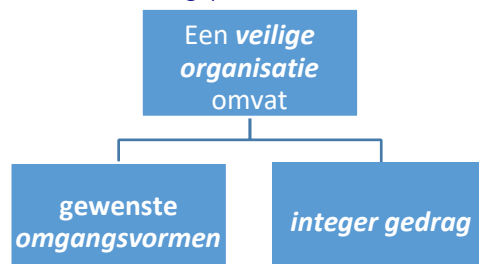
1. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een ieder zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht onthoudt zich er van anderen te bejegenen op een wijze die de ander in zijn waardigheid en/of integriteit aantast.
3. De medewerker en/of vrijwilliger en/of lid de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht dringt niet verder door in het privéleven van anderen dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van anderen. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht en een minderjarige tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht mag anderen niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht zal zeer terughoudend en met respect omgaan met anderen en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
7. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht heeft de plicht anderen naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en

(seksueel) grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij VNB is betrokken, wordt nageleefd.

8. Indien de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de Bestuurder en/of de daarvoor door de Bestuurder aangewezen onderzoekscommissie.
9. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door de Bestuurder aangewezen persoon.

5.5 Samenhang met andere beleidsterreinen

Omgangsvormen heeft sterke verwantschap met het beleidsterrein integriteit. Ieder heeft vanuit een eigen perspectief een relatie met gedrag. Daarmee zijn ze van belang voor de sociale veiligheid in de organisatie. Een integere organisatie wordt gekenmerkt door gewenst gedrag in overeenstemming met de geldende waarden en normen en is zichtbaar in de omgangsvormen en is afgestemd op de maatschappelijke context, namelijk de divers samengestelde samenleving (zie onderstaand schema).



Elk beleidsterrein heeft een specifiek karakter. Ondanks de samenhang hebben zij ieder eigen uitgangspunten. Bij misbruik en integriteit betreft dit o.a. het uitgangspunt *transparantie en betrouwbaarheid*, ook bij onderzoeken en bij het sanctioneren. Het heeft een individueel karakter en raakvlakken met organisatie, professie en aan onze zorg toevertrouwde personen. Bij omgangsvormen is het uitgangspunt *geheimhouding en vertrouwelijkheid*. Een luisterend oor en aandacht voor de medewerker spelen daarbij een grote rol. Pas als de medewerker kiest voor vervolgstappen kan de vertrouwenspersoon de medewerker begeleiden in het vinden van een goede manier om de zaak op te lossen. Het heeft een sterk individueel karakter met een relationele component en is gericht op bejegening.

De samenhang tussen de beleidsterreinen komt naar voren bij implementatieactiviteiten en preventieve activiteiten om de bewustwording te stimuleren en goed gedrag, integer handelen en gewenste omgangsvormen te bevorderen. Goede omgangsvormen en integriteit uit zich in het gedrag van de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers.

Integriteit heeft een relatie met intrinsieke betrouwbaarheid in het gedrag en handelen van de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, medewerkers en vrijwilligers. Met andere woorden *doe wat je zegt en zeg wat je doet*. Integer handelen is het 'goede' doen in een specifieke situatie en is situationeel gebonden. Elke situatie vraagt opnieuw bewust nadenken over het gepaste en gewenste gedrag. Een integere Bestuurder, lid van de Raad van Toezicht, medewerker en vrijwilliger is zich ervan bewust dat betrouwbaarheid, respect en

dienstbaarheid belangrijke voorwaarden zijn voor het adequaat invullen van zijn of haar taak om de doelstellingen van de organisatie te halen. Integriteit heeft tegelijk een interne component gericht op het handelen als medewerker of vrijwilliger van een organisatie en in de verhouding onderling. Het betekent op gepaste wijze omgaan met elkaar en met de klant. Gepast betekent op basis van wet- en regelgeving en op basis van intermenselijke verhoudingen en respect.

Integriteit begint bij jezelf en heeft een relatie met de pelgrim, collega's op de werkvloer, de vrijwilliger en met de organisatie en zijn/haar verwachtingen.

6 Beleidsontwikkeling

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de algemene uitgangspunten voor beleidsontwikkeling. Vervolgens worden de twee sporen van het beleid omgangsvormen en integriteit, te weten het preventieve en curatieve spoor toegelicht. Vervolgens wordt aandacht gegeven aan de uitgangspunten voor de implementatie.

6.1 Algemeen beleid

6.1.1 Uitgangspunten

Kiezen voor een gedragscode is voor veel organisaties en haar medewerkers behulpzaam om met elkaar de dialoog aan te gaan over waar we het eigenlijk over hebben. Het formuleren van een aantal kernwaarden is daarin van cruciaal belang. De kernwaarden van VNB zijn: dienstbaar, integer, solidair en subsidiariteit. Deze kernwaarden zijn, samen met de missie en visie, vastgesteld door de Bestuurder en de Raad van Toezicht van VNB.

De verantwoordelijkheid voor de twee sporen van het beleid gedrag, omgangsvormen en integriteit, namelijk preventief en curatief, ligt bij de Bestuurder. Dit wordt zichtbaar in de voortgang, inbedding en borging van maatregelen en activiteiten, gevolgd door het adequaat monitoren en zo nodig bijstellen van het beleid. De Bestuurder heeft hierin een leidende rol.

Geheimhouding en vertrouwelijkheid zijn het uitgangspunt voor een goed functioneren als vertrouwenspersoon omgangsvormen (VPO) en de vertrouwenspersoon integriteit (VPI). Deze uitgangspunten vinden hun basis in de Arboret en de Wet Huis van Klokkenluiders. Dit is geborgd in het aanstellingsbesluit en betreft de taakonderdelen en werkzaamheden uitgevoerd in de functie van vertrouwenspersoon en reikt tot de grenzen van de organisatie. Deze uitgangspunten zijn van belang voor het creëren van vertrouwen en veiligheid bij de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, medewerkers, vrijwilligers en pelgrims.

In de loop van de jaren is gebleken dat de vertrouwenspersonen ook bevraagd werden op zaken aangaande integriteit en arbeidsconflicten. Vanwege de vertrouwelijkheid en geheimhoudingsplicht behoort dit niet tot de taken van de vertrouwenspersoon omgangsvormen. Zaken over integriteit horen bij de vertrouwenspersoon integriteit. De VNB kiest ervoor de beide functies te combineren.

Arbidsconflicten behoren tot het terrein van de Bestuurder. Een goede samenwerking tussen de Bestuurder en de aangestelde vertrouwenspersonen is noodzakelijk. Uiteraard kan dat bij omgangsvormen en ook bij integriteit alleen als de vertrouwenspersoon door de betrokkene niet meer gehouden is aan zijn of haar geheimhouding. Daarnaast kan men de vertrouwenspersoon integriteit vertrouwelijk benaderen namens de melder. De anonimiteit van de melder wordt daarmee gewaarborgd.

6.1.2 Betrokkenen bij het beleid omgangsvormen en beleid integriteit

6.1.2.1 De vertrouwenspersoon

Bij een vertrouwenspersoon omgangsvormen kan iedereen terecht die op de een of de andere manier betrokken is geweest bij ongewenste omgangsvormen. Dit kan als slachtoffer, als medestander, maar ook om ongewenste omgangsvormen te signaleren.

Bij de vertrouwenspersoon integriteit kan iedereen terecht die een vermoeden heeft van een misstand en/of misbruik. De vertrouwenspersoon integriteit biedt iedereen de mogelijkheid om integriteitschendingen op een veilige wijze te melden en/of hierover te sparren. De vertrouwenspersoon geeft ruimte aan verhaal en emotie, brengt de melding zorgvuldig in kaart en stelt samen met de melder vast of er sprake is van een

redelijk vermoeden van misstand of integriteitschending. De vertrouwenspersoon helpt de melder een eigen afweging te maken over wel of niet te melden. Daarnaast wordt de mogelijkheid van wel of niet vertrouwelijk melden besproken. De VPI ondersteunt en begeleidt de melder. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een adviserende rol richting leidinggevend en een informerende rol richting alle medewerkers, vrijwilligers en pelgrims.

Het uitgangspunt bij de vertrouwenspersoon omgangsvormen/integriteit (vpo/vpi) is geheimhouding en vertrouwelijkheid. De taakinvulling van de vpo/vpi is gericht op het hebben van een luisterend oor en het begeleiden van slachtoffers, maar ook het gevraagd en ongevraagd adviseren en ondersteunen van de Bestuurder en het Managementteam van de organisatie. Op de vertrouwenspersoon kan zowel door medewerkers, vrijwilligers als pelgrims een beroep worden gedaan.

Het gaat ook om het omgaan met meldingen en klachten en het ontwikkelen van passend beleid. Daarnaast adviseert de vpo/vpi over de samenhang tussen beleidsterreinen gedrag, omgangsvormen en integriteit.

Vanwege de inbreng bij beleidsadviesing en -ontwikkeling, de geheimhouding en het kunnen garanderen van de privacy van de medewerkers, vrijwilligers en pelgrims legt de vertrouwenspersoon inhoudelijk geen verantwoording af. Verantwoording wordt afgelegd door het adequaat registreren van meldingen en klachten en het verwerken daarvan in een jaarverslag. De vertrouwenspersoon in de organisatie staat in directe relatie tot de Bestuurder. Externe coaching van de vertrouwenspersoon door een deskundige op het gebied van omgangsvormen en integriteit waarborgt de kwaliteit van de afhandeling van zaken en het oppakken van integriteitschendingen. In bijlage 2 is een beschrijving van het profiel van de vertrouwenspersoon opgenomen, terwijl ook de taken en bevoegdheden worden benoemd.

Bij de benoeming van een vertrouwenspersoon omgangsvormen en integriteit zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- een aparte functie is niet altijd noodzakelijk; een externe aanstelling is mogelijk;
- een combinatie van taken tussen omgangsvormen en integriteit lijkt op zijn plaats;
- de vertrouwenspersoon is opgeleid als vertrouwenspersoon omgangsvormen en/of integriteit, om met kennis van zaken zijn/haar werk uit te kunnen voeren;
- er is aandacht nodig voor adequate communicatie en herkenbaarheid van de vertrouwenspersoon omgangsvormen en integriteit in de organisatie;
- de vertrouwenspersoon omgangsvormen en integriteit dient draagvlak te hebben binnen de organisatie;
- het is een pre wanneer juridische kennis in de omgeving aanwezig is;
- er dient geïnvesteerd te worden in samenhang tussen gedrag, omgangsvormen en integriteit zeker wanneer toepassing van deze richtlijn leidt tot meerdere vertrouwenspersonen.

6.1.2.2 De onderzoekscommissie gedrag, omgangsvormen en integriteit

VNB stelt een onafhankelijke onderzoekscommissie gedrag, omgangsvormen en integriteit in, die klachten/meldingen over ongewenste omgangsvormen, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, misstanden en integriteit onderzoekt. De onderzoekscommissie kan sancties opleggen op de wijze als bepaald in het VNB Reglement Onderzoekscommissie (zie bijlage 1).

6.1.2.3 Leidinggevenden

De Bestuurder en het Managementteam van de organisatie zijn primair verantwoordelijk om de medewerkers, vrijwilligers en pelgrims te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen. Daarnaast zijn zij de aangewezenen in de organisatie om integriteitschendingen en “fout” gedrag terug te dringen, het thema

bespreekbaar te maken en voorbeeld te geven. De voorbeeldrol van de Bestuurder en het Managementteam van VNB voor medewerkers, vrijwilligers en pelgrims is binnen de beleidsterreinen gedrag, omgangsvormen en integriteit identiek. Zij zijn tevens *de initiators* van de beleidsontwikkeling en *verantwoordelijk* voor het creëren van *draagvlak* en een adequate *aanpak* van ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen. Bij een zorgvuldige aanpak van “fout” gedrag, ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen is er veel minder ‘verlies’ voor zowel de melder, de pleger als de organisatie.

6.1.2.4 Medewerkers en vrijwilligers

De aandacht richt zich op *de bewustwording van eigen gedrag, weerbaarheid en de diverse thema’s* binnen het beleid gedrag, omgangsvormen, integriteit. Op diverse manieren zal de Bestuurder en het Managementteam aandacht geven aan de aanpak van en de manier van voorkomen van ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen. Een degelijk communicatieplan is hiervoor van belang. Daarbij gaat het zowel om de communicatie als eerste aanzet voor bewustwording, maar ook de communicatie op latere momenten.

7 Preventief beleid

Het preventieve beleid is gericht op het voorkomen van “fout” gedrag, ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen. Onderdeel van een effectief preventief beleid is de bewustwording van het kunnen voorkomen van “fout” gedrag, ongewenste omgangsvormen en schenden van de integriteit. Dit kan door het (stimuleren van) praten over gewenst gedrag en omgangsvormen, over wat integer gedrag en misbruik betekent en het monitoren van het beleid. Hieronder wordt een en ander nader uitgelegd.

7.1 Bewustwording

De bewustwording van gewenst gedrag en omgangsvormen en integer gedrag wordt gestimuleerd door o.a. een duidelijk uitgedragen beleid door de Bestuurder en het Managementteam. Zij hebben hierin een leidende rol door iedereen binnen VNB adequaat te informeren over het voorgenomen beleid en voorlichting te geven over de rol van vertrouwenspersonen. Het bespreekbaar maken van het onderwerp en het bewust maken van de medewerkers en vrijwilligers van de effecten van ongewenste omgangsvormen en niet integer gedrag wordt door de Bestuurder en het Managementteam vorm gegeven. Voor de medewerkers betekent dit werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Voor de vrijwilligers betekent dit dat zij schriftelijk, maar ook tijdens de startbijeenkomst, op de hoogte gebracht worden van het beleid. Wenselijk is dit beleid onmiddellijk na formalisering extra onder de aandacht te brengen. Hier zijn de VNB-dag, de startbijeenkomst van elke bedevaart en de website uitgelezen middelen voor.

7.2 Monitoren

Het Managementteam en de Bestuurder van VNB spelen een belangrijke rol bij het monitoren van het beleid omtrent gedrag, omgangsvormen en integriteit. Door regelmatig overleg tussen de Bestuurder, het Managementteam en de vertrouwenspersonen wordt het beleid tussentijds geëvalueerd en tijdig bijgesteld. Een risico-inventarisatie is daarbij van belang om vast te stellen of de gestelde doelen zijn bereikt en waarom maatregelen wel of niet effectief zijn geweest. Daarbij komen zaken aan de orde zoals cultuur, werkklimaat, de samenstelling van het personeel, machtsevenwicht en kwetsbare groepen. Het monitoren van het beleid is gericht op:

- de aanstelling en de positionering van deskundige vertrouwenspersonen;
- de aanwezigheid van een (klachten)regeling, onderzoekscommissie voor omgangsvormen, integriteit en gedrag;
- ruimte en mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering van de Bestuurder en het Managementteam en van de vrijwilligers en medewerkers wat betreft omgangsvormen en integriteit.

Het toetsen van sociale veiligheid is tevens een onderdeel van het medewerker tevredenheidonderzoek (MTO) en van de functionerings- en beoordelingsgesprekken, alsmede van het terugblikken.

8 Curatief beleid

Het curatieve beleid gaat over de aanpak van signalen, meldingen en klachten. De term curatief komt voor in het arbeidsrecht c.q. administratief recht. Dit vormt de basis voor het beleid omtrent omgangsvormen, integriteit en gedrag en de juridische aanpak van ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen.

8.1 Meldingen en klachten ongewenste omgangsvormen

Het melden van ongewenste omgangsvormen bij de Bestuurder, het Managementteam, de leidinggevenden en/of vertrouwenspersonen wordt benoemd als meldingen. Dit valt in het informele traject van de aanpak van ongewenste omgangsvormen. In het informele traject is er geen sprake van een klacht (en dus ook niet van een klager of aangeklaagde). Het informele traject is gericht op het bezien van een mogelijke oplossing tussen partijen. De melder bepaalt wat er wel of niet ondernomen wordt. Deze fase is om te kijken of en onder welke voorwaarden en condities betrokkenen weer met elkaar kunnen werken. Er wordt aandacht gegeven aan ondersteuning, begeleiding of bemiddeling bij het omgaan met elkaar. De aanpak in het informele traject kan leiden tot een aanpak in het formele traject of zelfs tot een intern onderzoek. Dit betekent dat de klacht kan leiden tot een disciplinaire afdoening. Het is van belang dat de melder van deze mogelijke consequenties vooraf op de hoogte wordt gesteld.

Een klacht over ongewenste omgangsvormen wordt ingediend bij de Bestuurder (die deze doorgeeft aan de onderzoekscommissie) of bij de onderzoekscommissie aangaande ongewenste omgangsvormen, integriteit en gedrag. De klager verzoekt om een onderzoek te doen naar vermeende ongewenste omgangsvormen en/of vermeend andere ongewenst gedrag. De klager ontvangt daarop een ontvangstbevestiging. In deze fase is er veelal sprake van (verdere) escalatie, waar het de (werk)verhoudingen betreft. Het is een van de laatste mogelijkheden om het gedrag van de ander aanhangig te maken, te stoppen en onderzoek te doen. Vertrouwenspersonen kunnen klagers adviseren een klacht in te dienen bij de onderzoekscommissie (voor onderzoek naar de zaak). Ook het doen van aangifte bij de politie is mogelijk.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door de onderzoekscommissie ongewenste omgangsvormen, integriteit en gedrag. De commissie bestaat uit minimaal drie personen die met elkaar beschikken over kennis en ervaring op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, juridische deskundigheid, en psychologische kennis, en die in staat zijn goed onderzoek te doen op basis van hoor en wederhoor. Voor het onderzoek van een klacht is een VNB Reglement Onderzoekscommissie opgesteld (bijlage I). Daarmee kan willekeurigheid en rechtsongelijkheid voorkomen worden, zowel ten opzichte van de klager als van de aangeklaagde. Dit bevordert het vertrouwen in een goede klachtafhandeling.

8.2 Aanpak van meldingen en klachten

De aanpak van meldingen en klachten omvat vier onderdelen die hieronder worden uitgewerkt.

8.2.1 Vroegtijdig signaleren

Ongewenste omgangsvormen eerder signaleren en in een vroegtijdig stadium aanpakken leidt tot minder kans op escalatie. Adequaat omgaan met signalen door de Bestuurder en het Managementteam is daarom van essentieel belang.

De Bestuurder en het Managementteam zijn 'dragers' van het beleid omtrent omgangsvormen en geven de kaders aan voor het omgaan met elkaar. Zij zijn "rolmodel". De verantwoordelijkheid om ongewenste omgangsvormen te signaleren, te erkennen, bespreekbaar te maken en aan te pakken ligt bij de Bestuurder en het Managementteam. Elke medewerker en vrijwilliger heeft ook een eigen verantwoordelijkheid om ongewenste omgangsvormen te signaleren en bespreekbaar te maken. Een veilige werkomgeving is voor medewerkers een voorwaarde om makkelijker en eerder kenbaar te maken dat zij last hebben van ongewenste

omgangsvormen. De medewerker, die het gevoel heeft serieus te worden genomen, zal het ongewenste gedrag bespreekbaar durven te maken.

8.2.2 Opvang en begeleiding door leidinggevend en vertrouwenspersonen

Als er een melding is gedaan bij de vertrouwenspersoon en/of de Bestuurder en/of het Managementteam of er is een klacht ingediend bij de onderzoekscommissie, wordt de melding aangepakt en de klacht onderzocht. Voor de goede aanpak van ongewenste omgangsvormen heeft de arbeidsinspectie uitgangspunten geformuleerd, te weten:

- a) het ongewenste gedrag stopt;
- b) de melder/klager behoudt zijn baan/zijn vrijwilligersfunctie;
- c) de organisatie zorgt voor een veilige (werk)omgeving voor de melder/klager;
- d) de melder/klager ondervindt geen nadelige gevolgen van het melden/klagen.

Bestuurder en Managementteam moeten specifieke kennis over de aanpak van ongewenste omgangsvormen kunnen toepassen. Daardoor kunnen ongewenste omgangsvormen worden aangepakt met veel minder 'verlies' voor zowel de melder, de aangeklaagde of veroorzaker van de integriteitschending als de organisatie.

Uiteraard is het ook de verantwoordelijkheid van de organisatie om zorg te verlenen aan de veroorzakers van ongewenste omgangsvormen en integriteitschendingen.

Melders van ongewenste omgangsvormen kunnen ook bij de vertrouwenspersoon terecht voor eerste opvang en begeleiding. Zij hebben een luisterend oor, geven advies, verwijzen, begeleiden bij bemiddeling en ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de onderzoekscommissie of bij het doen van aangifte. Daarnaast is een vertrouwenspersoon samenwerkingspartner van de Bestuurder en het Managementteam bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen door te signaleren en te adviseren.

8.2.3 Bemiddeling

Onderzoek heeft uitgewezen dat 70% van de gevallen van ongewenste omgangsvormen stopt als men wordt aangesproken door derden. Soms realiseert men zich niet dat het gedrag als ongewenst wordt ervaren of is het feit dat anderen in de organisatie op de hoogte zijn van het gedrag, de reden ermee te stoppen. Het doel van bemiddeling of mediation is om het ongewenste gedrag bespreekbaar te maken, te laten stoppen en zorg te dragen voor het herstellen van de arbeidsrelatie tussen beide partijen. Bemiddeling of mediation kan alleen plaats vinden als:

- a) het ongewenste gedrag niet te ernstig is;
- b) een niet te groot machtsverschil bestaat;
- c) geen sprake is van een groep tegen een individu;
- d) beide partijen zich kunnen vinden in een dergelijke oplossing.

Voor bemiddeling kan in overleg gebruik gemaakt worden van vertrouwenspersonen/mediator mits deze geen vertrouwenspersoon is in deze zaak. Leden van de onderzoekscommissie kunnen geen bemiddeling/mediation uitvoeren vanwege noodzakelijke onafhankelijkheid in het proces.

8.2.4 Klachtbehandeling

De Arbeidsomstandighedenwet 1998 verplicht de organisatie dat de Bestuurder een onderzoekscommissie omgangsvormen, integriteit en gedrag instelt. Een klacht die bij de onderzoekscommissie is ingediend wordt, indien de klacht ontvankelijk is, onderzocht door middel van hoor en wederhoor. Na het onderzoek geeft de onderzoekscommissie een oordeel over de al dan niet gegronde verklaring van de klacht. In tegenstelling

tot het strafrecht is niet het strikte bewijsrecht (het wettig en overtuigend bewijs) de basis voor de gegrondverklaring, maar de aannemelijkheid van het ongewenst gedrag. Bij het laatste dient de kanttekening gemaakt te worden dat, indien de onderzoekscommissie (bij gegrond verklaring van de klacht) oordeelt tot het nemen van disciplinaire maatregelen, er ingevolge vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep meer dan aannemelijkheid moet zijn: het dient dan te gaan om deugdelijk vastgestelde feiten waarbij de overtuiging is verkregen dat de betrokken medewerker of vrijwilliger zich aan de hem/haar verweten gedragingen heeft schuldig gemaakt.

8.3 Integriteitschendingen en misbruik

Integriteitschendingen en misbruik worden onderzocht door de onderzoekscommissie omgangsvormen, integriteit en gedrag, al dan niet geïnitieerd door de Bestuurder of het Managementteam. Van belang wat men onderzocht wil hebben, door welke specialist en binnen welke termijn. De mogelijkheid om over dergelijke zaken informatie in te winnen bij bijv. een jurist en/of politie is altijd aanwezig. Bij strafrechtzaken zal VNB aangifte doen of aangifte stimuleren.

Belangrijk bij beide vormen van onderzoek is dat er steeds de vraag wordt gesteld of dit middel wel de juiste oplossing zal geven. Onderzoek naar ongewenste omgangsvormen en/of integriteitschendingen dragen vaak niet bij aan het herstel van de relatie. In tegendeel zelfs, de ervaring leert dat de relatie vaak verder verslechtert. Als VNB zichzelf en anderen wil laten leren van fouten is het van cruciaal belang onderzoek als uiterst middel te zien. Leren komt dan haaks te staan op straffen voor gedrag. De medewerkers en vrijwilligers in de organisatie, maar ook het imago van VNB zal hiermee veel minder geweld worden aangedaan. Immers leren helpt vooruit en straffen kent alleen maar verliezers. Wederom, bij het vermoeden van strafbare feiten zal VNB aangifte doen of het doen van aangifte stimuleren.

8.4 Implementatie

Na vaststelling van deze Nota door de Bestuurder wordt een implementatieplan gemaakt door het Managementteam. Hieraan is een communicatieplan gekoppeld.

Uitgangspunten voor de implementatie van deze nota zijn:

- zorg dragen voor een adequate aanpak en afhandeling van signalen, meldingen en klachten is de verantwoordelijkheid van de Bestuurder en het Managementteam;
- een adequate aanpak kenmerkt zich door de samenwerking van de lijn met de vertrouwenspersonen, waardoor adequaat gebruik wordt gemaakt van de specifieke expertise;
- aansluiten bij de situatie in de organisatie en de organisatie;
- de vertrouwenspersoon omgangsvormen en integriteit kan hierin een taak hebben;
- voor de implementatie van deze nota kan de ondersteuning gevraagd worden van een externe adviseur.

Bijlage I: VNB reglement onderzoekscommissie

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1: Begripsbepalingen

Artikel 2: Toepassingsgebied reglement

Hoofdstuk II Overtredingen

Artikel 3: (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Artikel 4: Gedragscode inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Artikel 5: Overtredingen

Hoofdstuk III De Onderzoekscommissie

Artikel 6: Onderzoekscommissie

Artikel 7: Onverenigbaarheden

Artikel 8: Bevoegdheden

Hoofdstuk IV Procedure

Artikel 9: Klacht

Artikel 10: Verweerschrift betrokkene Artikel

11: Voorafgaand onderzoek

Artikel 12: Behandeling

Artikel 13: Zitting

Hoofdstuk V Bewijs

Artikel 14: Getuigen en deskundigen

Artikel 15: Bewijs

Artikel 16: Uitspraak

Hoofdstuk VI Sancties en tenuitvoerlegging

Artikel 17: Ordemaatregel Bestuur

Artikel 18: Op te leggen sancties

Artikel 19: Sancties

Artikel 20: Tenuitvoerlegging

Artikel 21: Registratie sancties seksueel grensoverschrijdend gedrag

Artikel 22: Tuchtrect

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel I Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Organisatie: Stichting VNB die gebruik maakt van vrijwilligers, medewerkers, Bestuurder en Raad van Toezicht ter uitvoering van haar activiteiten en die met betrekking tot het bestrijden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag gebruik maakt van dit reglement.
- b. Bestuur(der): de Bestuurder van VNB.
- c. Raad van Toezicht: de Raad van Toezicht van VNB
- d. Medewerkers: de werknemers die voor VNB werkzaam zijn.
- e. Vrijwilliger: een ieder die een bijdrage levert aan VNB zonder daartoe in een arbeidsrechtelijke relatie te staan met VNB ten tijde van het leveren van de bijdrage.
- f. Pelgrim: een ieder die deelneemt/deelgenomen heeft aan/zich ingeschreven heeft voor een van de door VNB georganiseerde reizen en/of deelgenomen heeft aan activiteiten van VNB.
- g. Onderzoekscommissie: de onderzoekscommissie die door VNB de bevoegdheid is verleend tot het namens VNB in behandeling nemen van een klacht met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
- h. De voorzitter: de voorzitter van de onderzoekscommissie.
- i. Lid: werknemer, de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, of vrijwilliger van VNB die in opdracht van en/of onder verantwoordelijkheid van VNB activiteiten verricht, alsmede een ieder die aan die activiteiten als gebruiker/afnemer participeert.
- j. Betrokkene:
 - werknemer, de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht of vrijwilliger van VNB tegen wie een klacht vanwege (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is ingediend;
 - werknemer, de Bestuurder en leden van de Raad van Toezicht of vrijwilliger van VNB tegen wie door de Bestuurder een ordemaatregel is genomen vanwege (vermoedens) van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag;
 - hij die staat geregistreerd in het registratiesysteem.
- k. Partijen: degene die klacht heeft gedaan (of namens wie klacht is gedaan) en betrokkene.
- l. Gedragscode: gedragsregels met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
- m. Klacht: de klacht tegen betrokkene aangaande (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, waarmee de klager of diens (wettelijke) vertegenwoordiger te kennen geeft van de onderzoekscommissie een uitspraak te verlangen omtrent het al dan niet gegrond zijn van de klacht en bijgevolg sanctioneerbaarheid van het gedrag dat betrokkene blijkens de klacht wordt verweten.

- n. Registratiesysteem: het systeem waarin betrokkenen worden geregistreerd na oplegging van een sanctie door de onderzoekscommissie inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
- o. Zitting: feitelijke behandeling van de klacht door de onderzoekscommissie.
- p. Uitspraak: de conclusie van de onderzoekscommissie omtrent een klacht tegen betrokkene inzake de overtreding van (een van) de bepalingen van de gedragscode.
- q. (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag: elke vorm van (seksueel) gedrag of (seksuele) toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren, en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding en/of andere handelingen of gedragingen die genoemd worden in de Zedenparagraaf (Titel XIV: Misdrijven tegen de zeden) van het Wetboek van Strafrecht (Wetboek van Strafrecht).

Artikel 2 Toepassingsgebied reglement onderzoekscommissie

1. Het reglement onderzoekscommissie geldt voor vrijwilligers, medewerkers, pelgrims, Bestuurder en leden van de Raad van Toezicht van VNB.
2. De behandeling van een klacht met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag geschiedt met inachtneming van de bepalingen van het reglement onderzoekscommissie zoals deze geldt op de datum van de indiening van de klacht.
3. Overtredingen van andere aard dan (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, vallen niet onder het reglement onderzoekscommissie, ook al zijn zij onderdeel van de klacht.
4. Het reglement onderzoekscommissie is ook van toepassing in het geval de betrokken gedraging voorligt in een gerechtelijke procedure.
5. Het reglement onderzoekscommissie is ook van toepassing als een lid door VNB is geschorst of is ontslagen.
6. Het in dit reglement onderzoekscommissie bedoelde (seksueel) grensoverschrijdend gedrag heeft betrekking op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag dat heeft plaatsgevonden in relatie tot beoefening van activiteiten binnen het verband van VNB. Van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is eveneens sprake wanneer degene die het ondergaat ook buiten VNB ten opzichte van de pleger in een afhankelijkheidsrelatie verkeert die ontstaan is binnen het verband en/of activiteiten van VNB.

Hoofdstuk II Overtredingen

Artikel 3 (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag is een verboden gedraging. Dit verbod geldt voor vrijwilligers, medewerkers, de Bestuurder en leden van de Raad van Toezicht van VNB.

Artikel 4 Gedragscode inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

- I. Voor medewerkers, vrijwilligers, de Bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht van VNB geldt de volgende gedragscode:
 - a. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een ieder zich veilig en gerespecteerd voelt.
 - b. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht onthoudt zich er van anderen te bejegenen op een wijze die de ander in zijn waardigheid en/of integriteit aantast.
 - c. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht dringt niet verder door in het privéleven van anderen dan functioneel noodzakelijk is.
 - d. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van anderen. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht en een minderjarige tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
 - e. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht mag anderen niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
 - f. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht zal zeer terughoudend en met respect omgaan met anderen en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
 - g. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht heeft de plicht anderen naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij VNB is betrokken, wordt nageleefd.
 - h. Indien de medewerker en/of vrijwilliger en/ de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de Bestuurder en/of de daarvoor door de Bestuurder aangewezen onderzoekscommissie.
 - i. De medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
 - j. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker en/of vrijwilliger en/of de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door de Bestuurder aangewezen persoon.
2. De organisatie hanteert op basis van het reglement onderzoekscommissie de in het eerste lid van dit artikel vermelde gedragscode voor medewerkers, vrijwilligers, de Bestuurder en/of leden van de Raad van Toezicht van VNB. Zij vallen onder de verantwoordelijkheid van VNB en horen zich derhalve aan de gedragscode te houden. Overtreding van deze gedragscode levert een overtreding op in de zin van dit reglement onderzoekscommissie en kan op grond van dit reglement onderzoekscommissie worden gesanctioneerd.

Artikel 5 Overtreding

- I. Wanneer het bepaalde in artikel 3 en/of 4 van dit reglement onderzoekscommissie wordt overtreden, is er sprake van een overtreding van dit reglement onderzoekscommissie.

2. Onder een overtreding wordt bovendien verstaan het verwijtbaar niet, niet tijdig of niet naar behoren nakomen van in dit reglement onderzoekscommissie opgenomen verboden en verplichtingen, alsmede het gelegenheid bieden of aansporen tot, het vergemakkelijken van, of het behulpzaam zijn bij het verwijtbaar niet, niet tijdig of niet naar behoren nakomen van in dit reglement onderzoekscommissie opgenomen verboden en verplichtingen.
3. Een overtreding kan door de onderzoekscommissie ook worden gesanctioneerd indien dezelfde gedraging ter beoordeling aan de strafrechter of aan de burgerlijke rechter is of kan worden voorgelegd of voorgelegd is geweest, ongeacht de uitkomst daarvan.

Hoofdstuk III De Onderzoekscommissie

Artikel 6 Onderzoekscommissie

1. De onderzoekscommissie bestaat uit minimaal drie leden, waarvan één voorzitter is.
2. De onderzoekscommissie kan in de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteund worden door een ambtelijk secretaris.
3. De leden en de secretaris van de onderzoekscommissie worden benoemd, geschorst en ontslagen door de Bestuurder van VNB.
4. De leden van de onderzoekscommissie beschikken over kennis en ervaring op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. De commissie beschikt minimaal over één jurist en over ten minste één deskundige op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
5. De benoeming van de leden van de onderzoekscommissie geschiedt voor de duur van vier jaren met de mogelijkheid van twee aansluitende benoemingen voor een periode van vier jaren met een maximale zittingsduur van twaalf jaren.
6. Benoemde leden treden in functie de dag na hun benoeming in de onderzoekscommissie. Zij maken deel uit van de onderzoekscommissie tot en met de dag waarop hun lidmaatschap van de commissie eindigt.

Artikel 7 Onverenigbaarheden

1. Het lidmaatschap van de onderzoekscommissie is niet verenigbaar met het lidmaatschap van het Bestuur en/of Raad van Toezicht van VNB.
2. Een lid van de onderzoekscommissie mag niet aan de behandeling van een zaak deelnemen indien het lid persoonlijk of uit hoofde van een functie of activiteit bij die zaak op enigerlei wijze betrokken is (geweest).
3. Indien een lid van de onderzoekscommissie voor of tijdens de behandeling van een zaak meent dat zich een onverenigbaarheid voordoet waarin dit artikel niet voorziet, of dat het lid zich om een andere reden wenst terug te trekken als lid van de commissie, doet hij hiervan onverwijld en met opgave van

redenen mededeling aan de voorzitter van de onderzoekscommissie, die daarop de organisatie verzoekt tijdelijk een ander lid van de commissie aan te wijzen.

Artikel 8 Bevoegdheden

1. De onderzoekscommissie beoordeelt op grond van de klacht, het onderzoek, de verhoren ter zitting van de partijen, getuigen en deskundigen en eventueel andere derden, of er sprake is geweest van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van betrokkene. De onderzoekscommissie is voorts bevoegd aan zijn oordeel een sanctie te verbinden, zoals in artikelen 13 en 14 van dit reglement onderzoekscommissie genoemd.
2. De onderzoekscommissie kan ieder(e) werknemer, de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht, vrijwilliger van VNB verplichten door de commissie gestelde vragen schriftelijk of ter zitting mondeling te beantwoorden. Het schriftelijk verweer voeren van betrokkene valt niet onder deze verplichting.

Hoofdstuk IV Procedure

Artikel 9 Klacht

1. Ieder(e) werknemer, de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht, of vrijwilliger, of participant aan activiteiten van VNB, die meent dat er ten opzichte van hem of haar sprake is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, begaan door een ander(e) werknemer, de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht of vrijwilliger van VNB, kan hiervan een klacht indienen bij de Bestuurder. Indien de klacht (ook) betrekking heeft op de Bestuurder, kan de klacht bij de voorzitter van de Raad van Toezicht worden ingediend en/of bij de onderzoekcommissie. Tevens kan degene die getuige is van een vorm van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, welke niet tegen hem/haar zelf is gericht, maar tegen een derde en waarvan hij/zij getuige is of over in kennis wordt gesteld, hierover een klacht indienen.
2. Is het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag gericht tegen een minderjarige, dan kan ook diens wettelijk vertegenwoordiger een klacht indienen. Indien degene die de klacht wil doen een verstandelijke, zintuiglijke of motorische beperking heeft, onder curatele staat of indien een mentor diens belangen behartigt, kan hij/zij de klacht laten opstellen en indienen door de betreffende vertegenwoordiger of belangenbehartiger.
3. Een klacht over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag die bij de Bestuurder is binnengekomen wordt doorgeleid naar de onderzoekscommissie. Een klacht over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag kan ook rechtstreeks worden gericht aan de onderzoekscommissie indien de Bestuurder van VNB onder wiens verantwoordelijkheid de betrokkene(n) activiteiten verricht(en) de onderzoekscommissie de bevoegdheid heeft verleend tot het voor VNB in ontvangst nemen van de klacht.
4. De klacht bevat een opgave van de personalia van de klager en zoveel als mogelijk die van de betrokkene(n), alsmede een zo volledig en nauwkeurig mogelijke beschrijving van feiten en omstandigheden, voor zover mogelijk met de datum(s) waarop of de periode waarin het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden. Uit de gegevens van de klacht moet het voor de behandelende onderzoekscommissie mogelijk zijn eenduidig vast te stellen wat de klacht is, wanneer hetgeen waarover wordt geklaagd is voorgevallen, wie het slachtoffer is, wie er klaagt, en tegen welke persoon of personen de klacht is gericht (betrokkene(n)).

5. Voor een klacht inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag hanteert dit reglement onderzoekscommissie geen verjaringstermijn.
6. Een klacht is ontvankelijk indien degene tegen wie de klacht zich richt (de betrokkene) ten tijde van de overtreding werknemer, lid Bestuur en/of Raad van Toezicht, vrijwilliger was van VNB, of anderszins bijdroeg of participeerde aan activiteiten van VNB. Indien de betrokkene ten tijde van de behandeling van de klacht geen werknemer, lid Bestuur en/of Raad van Toezicht, vrijwilliger, of participant meer is van VNB, wordt de klacht behandeld volgens dit Reglement onderzoekscommissie, als ware de betrokkene nog steeds werknemer, lid Bestuur en/of Raad van Toezicht, vrijwilliger of participant van de organisatie.
7. De onderzoekscommissie beoordeelt of hij bevoegd is de klacht te behandelen.
8. Een anonieme klacht wordt niet door de onderzoekscommissie in behandeling genomen.
9. Degene die de klacht heeft ingediend kan de klacht intrekken. Dit is niet meer mogelijk nadat de onderzoekscommissie uitspraak heeft gedaan. Het intrekken van de klacht geschiedt schriftelijk en moet gemotiveerd zijn. De onderzoekscommissie is bevoegd degene die de klacht heeft ingediend en deze weer intrekt, hierover te horen. In geval de betrokkene reeds op de hoogte was gesteld van de klacht, wordt deze bij intrekking ervan van dit feit op de hoogte gesteld. De onderzoekscommissie neemt de zaak vervolgens niet in behandeling of stopt de behandeling ervan.
10. Wordt de klacht ingetrokken door een belangenbehartiger of wettelijke vertegenwoordiger, dan is de onderzoekscommissie bevoegd, de persoon wiens belang wordt behartigd of voor wie de wet wordt vertegenwoordigd, hierover te horen. De onderzoekscommissie zal zijn bevindingen daarover aan de Bestuurder van VNB overleggen.
11. Een klacht wordt door de onderzoekscommissie opgevat als een verzoek tot het komen tot een oordeel over hetgeen in de klacht is gesteld.

Artikel 10 Verweerschrift betrokkene

1. De onderzoekscommissie zendt de klacht en bijbehorende documenten binnen vijftien werkdagen na ontvangst per aangetekende brief met bericht van ontvangst en per gewone post aan de betrokkene. Hij voorziet dit van een begeleidend document waarin de tuchtprocedure staat beschreven.
2. De betrokkene kan tegen de klacht schriftelijk verweer voeren. Het verweerschrift moet binnen tien werkdagen na verzending van de klacht door de onderzoekscommissie zijn ontvangen. De onderzoekscommissie kan, indien de betrokkene hier schriftelijk gemotiveerd om verzoekt en dit doet binnen de termijn van tien werkdagen na verzending klacht, de verweertermijn verlengen met tien werkdagen.
3. Indien de betrokkene geen verweer voert, zal de onderzoekscommissie de klacht behandelen zonder dit verweer.
4. De betrokkene kan zich door een gemachtigde laten bijstaan. Deze moet daartoe een schriftelijk volmacht van de betrokkene kunnen overleggen aan de onderzoekscommissie of de betrokkene moet dit mondeling bevestigen tijdens de zitting.

Artikel 11 Voorafgaand onderzoek

1. Aan de (mondelijke) behandeling van een klacht kan een onderzoek voorafgaan. Het instellen van een onderzoek is een bevoegdheid van de onderzoekscommissie, onder wiens verantwoordelijkheid het onderzoek plaatsvindt.
2. De onderzoekscommissie kan het onderzoek zelf verrichten of een onderzoeker benoemen die het onderzoek verricht. De onderzoeker kan van binnen of buiten VNB komen. Degene die de klacht indient kan de onderzoekscommissie verzoeken een vrouwelijke dan wel een mannelijke onderzoeker aan te wijzen. De onderzoekscommissie komt indien mogelijk aan dit verzoek tegemoet.
3. De onderzoekscommissie of de onderzoeker onderzoekt naar aanleiding van de klacht de gestelde feiten en omstandigheden en hoort in verband met het onderzoek partijen, alsmede personen die over de gestelde feiten en omstandigheden kunnen verklaren.
4. De onderzoekscommissie of de onderzoeker gaat tijdens het onderzoek zorgvuldig om met de hem bekende feiten en omstandigheden. Derden worden niet verder ingelicht over hetgeen de onderzoeker weet dan dat strikt noodzakelijk is voor het horen van hen in het kader van het onderzoek.
5. De onderzoekscommissie of de onderzoeker kan in het kader van het onderzoek getuigen en/of deskundigen horen, alsmede de Bestuurder en/of leden van de Raad van Toezicht, en/of werknemers/vrijwilligers van VNB.
6. De onderzoekscommissie kan de onderzoeker instructies geven over de werkwijze betreffende het onderzoek. Bij afwezigheid daarvan stelt de onderzoeker zijn werkwijze vast en doet van die werkwijze voorafgaand aan het onderzoek mededeling aan de onderzoekscommissie en aan degenen die hij hoort voordat het feitelijk horen plaatsvindt.
7. De onderzoekscommissie of de onderzoeker kan zich voor het onderzoek tijdens het horen laten bijstaan door een notulist, die hiervan schriftelijke verslagen maakt. Een verslag wordt ter ondertekening aan de gehoorde voorgelegd. Weigert deze te ondertekenen, dan wordt hiervan in het verslag melding gemaakt, met -indien bekend- een opgave van reden(en).
8. De onderzoeker rapporteert aan de onderzoekscommissie nadat het onderzoek is afgerond.
9. De onderzoeker kan ter zitting door de onderzoekscommissie worden gehoord over het onderzoek.
10. De onderzoeker kan niet als getuige of deskundige van een van de partijen aan de behandeling van de klacht deelnemen.

Artikel 12 Behandeling

1. De klacht van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt, nadat de (verlengde) termijn van het verweerschrift is verstreken, tijdens een zitting van de onderzoekscommissie behandeld.
2. De onderzoekscommissie ziet van een mondelinge behandeling af indien reeds uit de klacht blijkt dat de onderzoekscommissie niet bevoegd is de zaak te behandelen of wanneer degene die klacht heeft

gedaan niet-ontvankelijk is in de klacht. Er wordt dan geen zitting gehouden. De onderzoekscommissie doet in deze gevallen schriftelijk uitspraak en zendt deze aan partijen.

3. De onderzoekscommissie stelt datum, uur en plaats van de mondelinge behandeling vast en deelt dit ten minste tien dagen vóór de dag van de zitting schriftelijk mee aan partijen.
4. De onderzoekscommissie roept ook andere personen op die hij ter zitting wil horen. De oproep geschiedt naar keuze van de onderzoekscommissie per gewone post of per aangetekende brief met bericht van ontvangst.
5. De schriftelijke en mondelinge behandeling vinden niet in het openbaar plaats.

Artikel 13 Zitting

1. De mondelinge behandeling vindt plaats tijdens een zitting. De onderzoekscommissie nodigt daartoe de personen uit van wie hij het noodzakelijk vindt dat zij bij de zitting aanwezig zijn. In zijn schriftelijke uitnodiging vermeldt de onderzoekscommissie de rol van de genodigde: als klager, als betrokkene, als getuige, als deskundige, als raadsman, als belangenbehartiger, als wettelijke vertegenwoordiger, als onderzoeker.
2. Bij het niet verschijnen ter zitting van een der genodigden, oordeelt de onderzoekscommissie of de zitting doorgaat dan wel wordt uitgesteld. De onderzoekscommissie stelt in het laatste geval een nieuwe zittingsdatum vast. Hierover worden alle genodigden schriftelijk geïnformeerd.
3. Na een hiertoe schriftelijk ingediend verzoek, kan de onderzoekscommissie toestaan dat anderen dan de onder lid 1 genoemde personen de zitting bijwonen.
4. Partijen en hun raadslieden mogen de gehele zitting bijwonen, tenzij het bepaalde in lid 5 en 6 toepassing vindt.
5. De onderzoekscommissie kan iedere aanwezige het verder bijwonen van de zitting verbieden indien naar zijn oordeel door hun gedrag de orde van de zitting wordt verstoord.
6. Partijen kunnen op eigen verzoek afzonderlijk van elkaar worden gehoord. Eventuele raadslieden van partijen mogen bij dat verhoor aanwezig zijn. Het verzoek tot het afzonderlijk horen moet voorafgaand aan de zitting bij de onderzoekscommissie worden ingediend. De onderzoekscommissie honoreert dit verzoek in principe altijd. De onderzoekscommissie doet in een dergelijk geval beide partijen een schriftelijk verslag toekomen. In het geval dat partijen gezamenlijk worden gehoord wordt daarvan één verslag gemaakt, waarvan afschriften aan partijen ter hand worden gesteld.
7. De leden van de onderzoekscommissie stellen de klager, betrokkene en andere opgeroepen personen, zo nodig vragen. Partijen kunnen de onderzoekscommissie verzoeken aanvullende vragen aan elkaar te mogen stellen. Aan dit verzoek wordt voldaan, tenzij de vragen naar het oordeel van de onderzoekscommissie niet ter zake dienend zijn. De onderzoekscommissie kan bepalen dat vragen alleen via hem mogen worden gesteld.
8. De onderzoekscommissie maakt van de mondelinge behandeling een relevante, zakelijke samenvatting die door de voorzitter wordt ondertekend. Dit kan door een van de leden van de

onderzoekscommissie worden gedaan of door iemand die daar speciaal voor is aangesteld. Afschriften van deze samenvatting worden aan partijen ter hand gesteld.

Hoofdstuk V Bewijs

Artikel 14 Getuigen en deskundigen

1. De onderzoekscommissie is bevoegd voor een zitting getuigen en deskundigen op te roepen. Hij informeert partijen hierover. Ter zitting moet voor partijen duidelijk zijn wie de getuigen en deskundigen zijn en wat in het laatste geval hun deskundigheid is.
2. Partijen kunnen de onderzoekscommissie verzoeken bepaalde getuigen en/of deskundigen, anderen dan die door de onderzoekscommissie reeds zijn aangewezen, te horen tijdens de zitting. Dit verzoek moet schriftelijk en uiterlijk een week vóór de zittingsdatum gedaan worden aan de onderzoekscommissie. Het verzoek vermeldt mede de namen van de getuigen en bij de deskundigheden hun deskundigheid. De onderzoekscommissie informeert hierover de andere partij. Het is aan de onderzoekscommissie om te bepalen hoeveel getuigen en deskundigen van beide partijen maximaal ter zitting worden toegelaten om gehoord te worden. Wenst een partij meer dan drie personen uit te nodigen, dan moet zij dit motiveren in haar verzoek aan de onderzoekscommissie. Het is dan aan de onderzoekscommissie of dit wordt toegestaan.
3. Werknemers, de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, en vrijwilligers van VNB, die als getuige of deskundige worden opgeroepen, zijn verplicht te verschijnen. Ook anderen dan werknemers, de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, of vrijwilligers kunnen als getuige of deskundige worden opgeroepen.
4. Getuigen zijn verplicht naar waarheid te verklaren. Deskundigen zijn verplicht te antwoorden naar hetgeen de wetenschap hen leert.
5. Schriftelijke verklaringen van getuigen of deskundigen worden alleen dan door de onderzoekscommissie in het onderzoek betrokken, indien de opstellers ervan als dat naar het oordeel van de onderzoekscommissie noodzakelijk is, hun verklaring ter zitting komen toelichten en zo nodig daarover vragen beantwoorden.

Artikel 15 Bewijs

1. De verdeling van de bewijslast, de toelaatbaarheid van de bewijsmiddelen en de waardering van het bewijsmateriaal, staan ter vrije beoordeling van de onderzoekscommissie.
2. De onderzoekscommissie kan een partij in elke stand van het geding bevelen bepaalde bescheiden over te leggen. Indien een partij overlegging van de gevraagde bescheiden weigert, kan de onderzoekscommissie daaruit de conclusies trekken die zij juist acht.
3. Het bewijs van een overtreding is geleverd indien de onderzoekscommissie op grond van de vastgestelde feiten en omstandigheden de conclusie trekt dat de betrokkene de overtreding heeft begaan.

Artikel 16 Uitspraak

1. Een uitspraak van de onderzoekscommissie komt tot stand door een met meerderheid genomen besluit. De leden van de onderzoekscommissie hebben ieder één stem.
2. Indien de onderzoekscommissie van oordeel is dat de in de klacht beschreven overtreding niet door de betrokkene is begaan, stelt de onderzoekscommissie in zijn oordeel uitdrukkelijk/expliciet vast dat de betrokkene geen overtreding heeft begaan inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
3. Indien de onderzoekscommissie van oordeel is dat de in de klacht beschreven overtreding door de betrokkene is begaan, deelt hij aan de betrokkene mee welke sanctie hem/haar voor de overtreding wordt opgelegd.
4. Bij het bepalen van de sanctie en de zwaarte/duur ervan, worden zoveel mogelijk in gelijksoortige zaken dezelfde maatstaven aangelegd.
5. De onderzoekscommissie doet na de beëindiging van de mondelinge behandeling zo spoedig mogelijk uitspraak, in ieder geval niet later dan vier weken nadat de mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden.
6. De onderzoekscommissie doet altijd schriftelijk uitspraak en motiveert zijn uitspraak. De onderzoekscommissie kan ook eerst ter zitting een mondelinge uitspraak doen en deze daarna op schrift stellen.
7. Een uitspraak wordt ondertekend door de leden van de onderzoekscommissie.
8. Indien de feiten of omstandigheden van de behandelde zaak hiertoe aanleiding geven, kan de onderzoekscommissie aan de Bestuurder en/of de Raad van Toezicht van VNB aanbevelingen doen, welke gericht zijn op het veranderen van een situatie en/of het nemen van preventieve maatregelen.
9. De onderzoekscommissie zendt zijn uitspraak per brief aan partijen en zendt een afschrift van de uitspraak aan de Bestuurder van VNB.
10. In de uitspraak wordt mededeling gedaan van de overtreding die betrokkene heeft begaan, van de duur van de sanctie, evenals de letterlijke tekst van de berisping, van de activiteiten waaraan niet mag worden deelgenomen, van de rechten die worden onthouden, en/of van de functies die niet mogen worden uitgeoefend. Tot slot worden de personalia van betrokkene vermeld.
11. Tenzij de onderzoekscommissie anders bepaalt, treedt de sanctie in werking op de dag van uitspraak.
12. De publicatie van de uitspraak geschiedt op een door de Bestuurder van VNB vastgestelde wijze. De onderzoekscommissie kan hierin ongevraagd VNB adviseren en dit formuleren in zijn aanbiedingsbrief van de uitspraak aan de organisatie.
13. Indien de bevindingen ter zitting daartoe aanleiding geven, is de onderzoekscommissie bevoegd om partijen te verwijzen naar mediation ter regeling van hun conflict.

Hoofdstuk VI Sancties en tenuitvoerlegging

Artikel 17 Ordemaatregel Bestuur

1. Indien er naar het oordeel van de Bestuurder van VNB sprake is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of van een vermoeden daarvan, kan de Bestuurder ter voorkoming van herhaling, het voortduren ervan en/of ter onmiddellijke beveiliging van individuen of activiteitenomgeving, een Bestuurlijke ordemaatregel nemen middels waarvan aan degene die van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt verdacht met onmiddellijke ingang een tijdelijke beperking van de bewegingsvrijheid wordt opgelegd inzake rechten, taken, functie(s), contacten en locatie(s).
2. De ordemaatregel van de Bestuurder vervangt niet de behandeling van de klacht door de onderzoekscommissie of sanctie.
3. De ordemaatregel kan ook worden genomen indien nog geen klacht van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is gedaan.
4. De ordemaatregel geldt niet langer dan totdat op basis van de behandeling van de klacht een sanctie is vastgesteld dan wel tot het moment dat de klacht ongegrond is verklaard, de klager niet ontvankelijk is verklaard, de onderzoekscommissie zich onbevoegd acht, of de klacht wordt ingetrokken. Bij het uitblijven van een klacht wordt de ordemaatregel ongedaan gemaakt, uiterlijk zes weken nadat deze is ingegaan.
5. De ordemaatregel kan eveneens worden genomen naar aanleiding van een strafrechtelijke klacht bij de politie aangaande seksueel grensoverschrijdend gedrag, ongeacht het al dan niet aanwezig zijn van een klacht bij de onderzoekscommissie.
In een dergelijk geval geldt als maximale duur van de ordemaatregel het moment van uitspraak van de rechter of elk moment daarvóór waarop het opsporings- en vervolgingstraject wordt gestopt.
6. Van een door de Bestuurder genomen ordemaatregel staat ingevolge dit reglement onderzoekscommissie geen intern beroep open.
7. De Bestuurder van VNB kan de ordemaatregel ook nemen op basis van een verzoek daartoe door de onderzoekscommissie.

Artikel 18 Op te leggen sancties

1. Als sanctie kan worden opgelegd:
 - a. een berisping;
 - b. het verbod om deel te nemen aan één of meer activiteiten van VNB voor een door de onderzoekscommissie vast te stellen periode, maar maximaal voor de duur van drie jaren;
 - c. het verbod om één of meer aan werknemers, de Bestuurder en/of lid van de Raad van Toezicht, vrijwilligers, of andere participanten van VNB, toegekende rechten uit te oefenen, voor een door de onderzoekscommissie vast te stellen periode, maar maximaal voor de duur van vijf jaren;

- d. het verbod tot het uitoefenen van door de onderzoekscommissie vast te stellen functies binnen VNB, voor een door de onderzoekscommissie vast te stellen periode, maar maximaal voor de duur van tien jaren;
 - e. schorsing voor een door de onderzoekscommissie vast te stellen periode, maar maximaal voor de duur van vijf jaren.
2. Een sanctie is gericht op het voorkomen van herhaling en het herstel van de veiligheid met betrekking tot het slachtoffer en de omgeving waarin het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag zich afspeelde.
 3. Ten aanzien van de sancties bestaat geen voorwaardelijkheid en geen proeftijd.
 4. Bij het opleggen van een sanctie kan de onderzoekscommissie rekening houden met de situatie die na het beëindigen van de sanctie tussen partijen kan ontstaan. Indien hij dat nodig acht kan de onderzoekscommissie aangeven welke veranderingen hij binnen VNB wenselijk acht met betrekking tot preventie van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag alsook met betrekking tot gedragsafspraken met betrokkene na het einde van de sanctieperiode. Hiervan wordt in de uitspraak mededeling gedaan.
 5. De onderzoekscommissie kan, zodra de klacht is gedaan, de Bestuurder van VNB om een Bestuurlijke ordemaatregel tegen de verdachte verzoeken.
 6. Behalve bij een berisping, leidt het opleggen van een sanctie automatisch tot registratie van de betrokkene in het registratiesysteem (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van VNB.

Artikel 19 Sancties

1. De berisping houdt een officiële veroordeling in van bepaald, met name genoemd gedrag van de betrokkene. Deze wordt door de onderzoekscommissie op schrift gesteld en aan betrokkene toegezonden.
2. Het verbod om deel te nemen aan activiteiten van VNB wordt als sanctie opgelegd voor bepaalde, door de onderzoekscommissie vast te stellen, activiteiten en duur, maximaal voor de duur van drie jaren.
3. Het verbod om één of meer rechten uit te oefenen, is gericht op het beperken van de bewegingsvrijheid van de betrokkene, geldend voor bijvoorbeeld bepaalde ruimtes, omgang met bepaalde personen, groepen of teams, inzage van bepaalde dossiers, aanwezigheid bij bepaalde activiteiten, zulks voor een door de onderzoekscommissie vast te stellen duur van maximaal vijf jaren.
4. Het verbod om bij VNB één of meer functies uit te oefenen geldt voor zowel bestaande, officieel beschreven samenstel van taken, als voor niet beschreven maar gebruikelijk samenstel van taken binnen VNB. De functies waarvoor het verbod geldt worden bepaald door de onderzoekscommissie, evenals de periode van de sanctie. VNB kan voor de duur van de sanctieperiode de betrokkene een ander samenstel van taken aanbieden op voorwaarde dat daarin geen taken voorkomen die door de sanctie van de onderzoekscommissie zijn uitgesloten. Het verbod geldt voor de duur van maximaal tien jaren.
5. Door een schorsing kan de betrokkene geen functie en rechten uitoefenen die een werknemer, de Bestuurder, lid van de Raad van Toezicht, vrijwilliger of participant aan activiteiten rechtens toekomt, noch anderszins actief of passief deelnemen aan activiteiten van VNB. De duur van de schorsing wordt door de onderzoekscommissie vastgesteld en is maximaal vijf jaren.

Artikel 20 Tenuitvoerlegging

1. De Bestuurder van VNB is verplicht de sanctie zoals geformuleerd in de uitspraak van de onderzoekscommissie ten uitvoer te leggen en erop toe te zien dat deze wordt gehandhaafd, tenzij hogere wetgeving zich daartegen verzet.
2. De betrokkene, de Bestuurder, leden van de Raad van Toezicht, werknemers, vrijwilligers en andere participanten aan activiteiten, zijn verplicht hun medewerking aan de tenuitvoerlegging van een sanctie te verlenen.
3. Het is betrokkene niet toegestaan in de periode van de tenuitvoerlegging van de sanctie binnen VNB noch in een andere organisatie taken uit te oefenen of activiteiten te verrichten of aan activiteiten deel te nemen, of anderszins aanwezig te zijn, van een aard respectievelijk op een wijze die hem vanwege de sanctie is verboden.
4. Deze tenuitvoerlegging treedt in werking op de dag van de uitspraak van de onderzoekscommissie, tenzij deze in de uitspraak anders bepaalt.
5. De Bestuurder van VNB kan de tenuitvoerlegging van een sanctie op enig moment in de sanctieperiode opschorten, indien nieuwe feiten of omstandigheden bekend worden, die indien deze bekend waren aan de onderzoekscommissie tijdens de behandeling van de zaak, zeer waarschijnlijk tot geen of een veel lichtere sanctie zouden hebben geleid. Een verzoek tot herziening moet door betrokkene schriftelijk worden gericht aan de Bestuurder, voorzien van die nieuwe feiten en omstandigheden.
6. Indien de Bestuurder het verzoek tot herziening inwilligt en de tenuitvoerlegging van de sanctie opschort, stelt hij het verzoek aan de onderzoekscommissie ter hand, die het verzoek als ware het een nieuwe klacht behandelt.
7. De periode van herziening telt niet mee als onderdeel van de sanctieperiode.
8. In de periode van herziening kan de Bestuurder besluiten betrokkene taken te laten verrichten of aan activiteiten te laten deelnemen, die gegeven de aanleiding van de opgelegde sanctie geen gevaar opleveren voor de veiligheid van de activiteiten omgeving en de daarbij betrokken personen.
9. In geval betrokkene middels het in lid 5 van dit artikel bepaalde, in tegenstelling tot eerdere uitspraak een andere sanctie krijgt opgelegd of wordt vrijgesproken, doet de onderzoekscommissie hier op de gebruikelijke wijze mededeling van aan partijen, de Bestuurder en beheerder registratiesysteem. De tenuitvoerlegging van de oorspronkelijk opgelegde sanctie wordt in overeenstemming gebracht met de nieuwe sanctie, of in geval van vrijspraak, gestopt. In dit laatste geval volgt rehabilitatie van betrokkene op een door de Bestuurder te bepalen wijze.

Artikel 21 Registratie sanctie seksueel grensoverschrijdend gedrag

1. Wanneer door de onderzoekscommissie een sanctie (uitgezonderd de berisping) is opgelegd, zendt de commissie binnen vijf werkdagen na de uitspraak, deze in niet-geanonimiseerde vorm aan de Bestuurder, met het verzoek de uitspraak en personalia van betrokkene in het registratiesysteem (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op te nemen. Tegen dit verzoek om registratie naar aanleiding van een uitspraak van de onderzoekscommissie staat geen beroep open.

2. Indien ter zake van seksueel grensoverschrijdend gedrag door de strafrechter aan een werknemer, de Bestuurder, lid van de Raad van Toezicht, vrijwilliger of participant van VNB, een onvoorwaardelijke straf is opgelegd, is deze gehouden de strafrechtelijke uitspraak aan de Bestuurder van VNB ter hand te stellen. De Bestuurder overhandigt de uitspraak aan de onderzoekscommissie. Deze beoordeelt of de opgelegde straf betrekking heeft op seksueel grensoverschrijdend gedrag welke heeft plaatsgevonden in relatie tot activiteiten van betrokkene binnen het verband van VNB, zoals bedoeld in artikel 3 en 4 van dit reglement onderzoekscommissie.
3. Indien de onderzoekscommissie oordeelt dat de in lid 2 van dit artikel bedoelde opgelegde straf heeft plaatsgevonden in relatie tot activiteiten binnen het verband van VNB, verbindt hij daaraan een tuchtrechtelijke sanctie op basis van het door de strafrechter bewezen verklaarde delict. Deze sanctie -uitgezonderd de berisping- zendt hij binnen vijf werkdagen aan de Bestuurder, met het verzoek tot registratie van de uitspraak en personalia van betrokkene. Tegelijkertijd wordt betrokkene hiervan schriftelijk per post en bij aangetekende post op de hoogte gesteld.
4. Indien de onderzoekscommissie oordeelt dat het gedrag van betrokkene waarop de strafrechter de strafoplegging baseert, geen relatie heeft met activiteiten van VNB, deelt de onderzoekscommissie dit per post en bij aangetekende brief mede aan de betrokkene en aan degene die van het seksueel grensoverschrijdend gedrag strafrechtelijk klacht heeft gedaan indien deze als werknemer, Bestuurder, lid van de Raad van Toezicht, vrijwilliger of participant verbonden is aan de organisatie.
5. De zittingen van de onderzoekscommissie zijn zonder oproeping van partijen en zijn gebaseerd op de uitspraak van de strafrechter.

Artikel 22 Vaststelling en wijziging Reglement onderzoekscommissie

1. Dit reglement onderzoekscommissie wordt vastgesteld en gewijzigd door de Bestuurder van VNB.

Aldus vastgesteld.....2017

Ruud Fokker
Bestuurder/directeur

Bijlage 2: VNB reglement vertrouwenspersoon omgangsvormen, integriteit en mediator

Artikel 1 De vertrouwenspersoon omgangsvormen/integriteit

- I. De Bestuurder van Stichting VNB wijst een of meer vertrouwenspersonen omgangsvormen/integriteit aan. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taken verantwoording verschuldigd aan de Bestuurder van de stichting.
De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ten behoeve van de melder/klager dan met instemming van betrokkene conform de procesbeschrijving vertrouwenspersonen.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden vertrouwenspersoon

- I. Tot de taken van de vertrouwenspersoon worden gerekend:
 - Fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker en vrijwilliger die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen.
 - Het opvangen, begeleiden, adviseren en ondersteunen van de melder, alsmede het zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie of hulpverlener.
 - Het inwinnen van inlichtingen die noodzakelijk zijn om tot een goed inzicht te komen omtrent de melding en de mogelijkheden om te komen tot een oplossing.
 - Het door middel van het inschakelen van een deskundige of mediator trachten tot een oplossing te komen, in casu tot het stoppen van de ongewenste omgangsvormen.
 - Het ondersteunen en begeleiden van de melder/klager bij het indienen van een klacht bij de onderzoekscommissie, alsmede bij het horen door de onderzoekscommissie.
 - Het verlenen van nazorg aan de melder/klager.
 - Het geven van voorlichting samen met de Bestuurder en/of het Managementteam over ongewenste omgangsvormen.
 - Het deelnemen aan deskundigheidsbevordering.
 - Het registreren van meldingen.
 - Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Bestuurder en/of het Managementteam over het beleid terzake van ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid.
2. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van de hem ter kennis gekomen feiten die de privacy van de melder/klager kunnen schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de melder/klager kan hiervan worden afgeweken. Deze plicht tot geheimhouding vervalt niet als de vertrouwenspersoon niet meer als zodanig werkzaam is.
3. Aan de vertrouwenspersoon komt het recht van verschoning toe.
4. De vertrouwenspersonen mogen in verband met hun functie niet worden benadeeld in hun rechtspositie.

Artikel 3 Mediation

De Bestuurder wijst, indien van toepassing een of meer mediators aan.

Artikel 4 Taken en bevoegdheden van de mediator

1. De taken van een mediator zijn:
 - Het helpen en begeleiden van medewerkers/vrijwilligers om door middel van mediation tot een oplossing te komen met betrekking tot het geschil inzake ongewenste omgangsvormen en de gemaakte afspraken neer te leggen in een (vaststellings-)overeenkomst.
 - Het registreren van uitgevoerde mediations. - Het rapporteren aan de Bestuurder.
2. De mediator is verplicht tot geheimhouding van de hem ter kennis gekomen feiten die de privacy van de medewerkers/vrijwilligers, die betrokken zijn bij de mediation in verband met een confrontatie inzake ongewenste omgangsvormen kunnen schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken medewerkers/vrijwilligers kan hiervan worden afgeweken. Deze plicht tot geheimhouding vervalt niet als de mediator niet meer als zodanig werkzaam is.
3. Aan de mediator komt het recht van verschoning toe.
4. Het bepaalde in lid 2 en lid 3 is niet van toepassing, indien wettelijke bepalingen anders bepalen.

Artikel 5 Onverenigbaarheid

1. De Bestuurder, de leden van het Managementteam en de leden van de Raad van Toezicht kunnen niet de functie van vertrouwenspersoon en/of van mediator uitoefenen.
2. De vertrouwenspersoon en/of de mediator mag geen zaken op zich nemen indien hij persoonlijk of uit hoofde van een functie of activiteit bij die zaak op enigerlei wijze betrokken is (geweest).

Artikel 6 Vaststelling en wijziging Reglement vertrouwenspersoon omgangsvormen/ integriteit en mediator

1. Dit reglement wordt vastgesteld en gewijzigd door de Bestuurder van VNB.

Aldus vastgesteld in de bestuursvergadering van 30 augustus 2017

Ruud Fokker
Bestuurder/directeur

Bijlage 3: Vertrouwenspersonen en onderzoekscommissie

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen die zijn aangesteld zijn:

- Thea Bogers tel. 06 18609637
- Mirjam van Wijhe-Visser tel. 06 53936119

Onderzoekscommissie

De onderzoekscommissie bestaat uit:

- Mirjam Eikenboom (voorzitter)
- Eline Donders
- Henk Abbenhuis