

## **Integriteitsbeleid**

*Regeling bij het vermoeden van een Misstanden/Integriteitsschending Vereniging Nederlands Cultuurlandschap - klokkenluidersregeling*

### **Gedragcode**

Binnen onze organisatie vinden wij integer en transparant gedrag een belangrijke voorwaarde om met elkaar en voor Vereniging Nederlands Cultuurlandschap te kunnen werken.

Van de werkgever wordt goed werkgeverschap verwacht, door te zorgen dat als je getuige bent van een misstand of integriteitsprobleem, je hiervan een melding kunt doen bij de directeur dhr. Jaap Dirkmaat of bij de vertrouwenspersoon Integriteit, mw. Sonja Tettero. Om te zorgen dat we een veilig klimaat hebben en houden, verwachten we van elkaar dat we dat een ieder bijdraagt aan een goed en integer klimaat. En door zaken waarvan je het vermoeden hebt dat deze niet integer zijn, bespreekbaar te maken en/of te melden.

### **Definitie misstand/integriteitsschending**

1. Onder een (vermeende) misstand wordt verstaan: (een vermoeden van) een overtreding van de wet en regelgeving, of het veroorzaken van een situatie waardoor personeel of derden in gevaar kunnen worden gebracht. De overtreding is schadelijk voor een of meer werknemers, voor het bedrijf, voor derden of voor het algemeen maatschappelijk belang. De schadelijke overtreding moet het persoonlijk belang van de melder overstijgen. Voorbeelden hiervan zijn: de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit, een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen, een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu, een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift, een (dreigende) verspilling van overheidsgeld, (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hierboven genoemde feiten.
2. Onder een (vermeende) integriteitsschending wordt verstaan; onjuiste urenregistratie, spullen van de werkgever zonder melding daarvan voor privé gebruiken, zonder toestemming van de werkgever met derden gebruik maken van het pand en/of de aangrenzende tuin, terrassen, het aannemen van geld of materiele zaken zonder melding en afstemming daarover met de werkgever, een situatie veroorzaken waardoor medewerkers in gevaar kunnen komen, enz.

## **Wat valt niet onder het bovenstaande beleid?**

Onder deze regeling vallen geen meldingen over ongewenste omgangsvormen, waarbij ongewenst gedrag (persoonlijke klacht) wordt ervaren van collega's en/of leidinggevende. Hiervoor heeft de VNC het Beleid Ongewenste Omgangsvormen (onderdeel van het Personeelshandboek van de VNC) opgesteld.

## **Hoe gaat de melding in zijn werk?**

route:

1. Een medewerker die meent dat er iets te melden is doet dat in beginsel eerst bij een leidinggevende dan wel de directeur. De medewerker bepaalt zelf of de melding plaatsvindt via de vertrouwenspersoon integriteit. Deze vertrouwenspersoon zal dan namens de medewerker de melding doen. Desgewenst kan de melding vertrouwelijk worden gedaan (vertrouwelijk melden). De gegevens van de melder worden dan afgeschermd.
2. De directeur zal binnen 2 weken met een reactie komen. In deze reactie zal worden aangegeven of de melding ontvankelijk wordt verklaard (gaat deze over een misstand) en of de directeur naar aanleiding van de melding een onderzoek zal (laten) instellen.
3. De directeur zal de melding vertrouwelijk behandelen.
4. De medewerker kan als de melding niet in behandeling of serieus wordt genomen, de melding ook bij Het Huis Klokkenuiders indienen.
5. Indien het gemeld vermoeden van een misstand ontvankelijk is kan de directeur zelf onderzoek doen en hoor- en wederhoor toepassen of besluiten om een commissie samen te stellen of gebruik te maken van een externe orgaan om de melding te onderzoeken.
6. Binnen 8 weken na ontvangst van de melding worden betrokkene en eventueel de vertrouwenspersoon integriteit evenals degene(n) op wie het vermoeden van een misstand betrekking heeft, door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt betreffende het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.

## **Contactgegevens**

- Contactgegevens vertrouwenspersoon integriteit, Sonja Tettero [vertrouwenszaken@kpnmail.nl](mailto:vertrouwenszaken@kpnmail.nl) 06-24676470
- Contactgegevens Huis Klokkenuiders; [advies@huisvoorklokkenuiders.nl](mailto:advies@huisvoorklokkenuiders.nl) 088-1331030

## **Rechtsbescherming**

1. De directeur mag de melder niet benadelen wegens de omstandigheid dat de melder een melding heeft gedaan bij de directeur of – voor zover het de werknemer betreft – bij het Huis, van het vermoeden van een misstand.

2. De directeur/werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de melder/ werknemer niet opzeggen: “wegens de omstandigheid dat de werknemer te goeder trouw en naar behoren een melding heeft gedaan bij de directeur of het Huis, van een vermoeden van een misstand; gedurende het onderzoek door het Huis; tot een jaar na het oordeel van het Huis dat het aannemelijk is dat sprake is van een misstand.”

### **Overige bepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking op 1-1-2022.
2. In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directeur.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als ‘Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand’.

### **Begripsbepalingen**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:  
*Betrokkene*: degene die als medewerker, vrijwilliger, stagiaire werkzaamheden verricht voor de organisatie.
2. *Vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een betrokkene, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen sprake is van een misstand voor zover: 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de betrokkenen in de organisatie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door informatie van medewerkers en andere betrokkenen.
3. *Huis*: het Huis voor klokkenluiders bedoeld in artikel 3 van de Wet Huis voor klokkenluiders (Staatsblad 2016 – nr. 147)
4. *Vertrouwenspersoon integriteit*: de vertrouwenspersoon die speciaal belast is met de afhandelingen van meldingen