

REGELING TEGENGAAN ONGEWENST GEDRAG (EXTERN)

Datum : 27 augustus 2021
Status : v1.0 vastgesteld

Inhoud

In dit beleid wordt uitgelegd wat Breman verstaat onder ongewenst gedrag, welke functies betrokken zijn bij het tegengaan ervan en hoe we omgaan met meldingen en eventueel onderzoek dat daarop volgt. De kortst mogelijke samenvatting is:

Als er iets gebeurt dat niet juist lijkt of bij jou vragen oproept, bespreek dit dan zelf op gepaste wijze met de betrokkene(n), een leidinggevende en/of een Vertrouwenspersoon. Hiermee kun jij verder ongewenst gedrag proberen te voorkomen.

1. Soorten Ongewenst gedrag:
 - 1.1. Ongewenste omgangsvormen (persoonlijk grensoverschrijdend)
 - 1.2. Niet-integer gedrag (niet in lijn met kernwaarden)
2. Rolbeschrijvingen:
 - 2.1. Vertrouwenspersonen
 - 2.2. Integriteitscoördinator
 - 2.3. Feitenonderzoekers
3. Procedurebeschrijvingen:
 - 3.1. Wat kan ik verwachten als ik naar een Vertrouwenspersoon stap?
 - 3.2. Hoe ziet het vervolg eruit wanneer ik me uitspreek?
 - 3.3. Meldprocedure en onderzoeksprotocol bij (vermoedens van) niet-integer gedrag

Bijlagen:

1. Mogelijke onderzoeksmiddelen
2. Contactgegevens voor het doen van een melding

Meldingen van buiten Breman

Als Breman staan we voor een gezonde, respectvolle en veilige werkomgeving in alle opzichten. Wanneer je met ons samenwerkt, bijvoorbeeld als leverancier of via één van onze opdrachtgevers, en je hebt zorgen over een situatie bij of het handelen namens ons bedrijf, horen we dat graag van je. Het geeft ons de kans om de zaak zelf te onderzoeken en hier een passend vervolg aan te geven.

Voor gebruik door medewerkers is een interne versie van deze regeling beschikbaar.



1. Soorten Ongewenst gedrag

In de Breman Bedrijfscode hebben we omschreven wat we, op basis van onze eigen kernwaarden en maatschappelijke normen, verstaan onder verantwoord handelen. Voor een passende opvolging onderscheiden we twee soorten Ongewenst gedrag. Het verschil wordt meestal duidelijk door een antwoord op de vraag: is het gedrag tegen jou **persoonlijk** gericht (zie 1.1), of gaat het om handelingen tegen de Bedrijfscode of zelfs de wet, waardoor de **onderneming en/of de maatschappij** schade lijdt (zie 1.2). Deze tweede soort noemen we in dit document 'niet-integer gedrag'. Heb je te maken met Ongewenst gedrag? **Spreek je uit alsjeblieft.**

1.1 Ongewenste omgangsvormen op de werkplek zijn gedragingen die gericht zijn tegen jou (of een ander) als persoon. We noemen dit ook wel persoonlijk grensoverschrijdend gedrag. Denk aan pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en verbale en fysieke agressie. Zie de tabel met definities.

Pesten	Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.
Seksuele intimidatie	Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst wordt ervaren.
Discriminatie	Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen: het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.
Agressie en geweld	Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon zich lastiggevallen, bedreigd of aangevallen voelt.

Tabel 1: definities ongewenste omgangsvormen in de persoonlijke sfeer (bewerkt naar: TNO)

1.2 Niet-integer gedrag: ook dit is ongewenst, maar ziet meer op zakelijke handelingen die niet zuiver zijn. Dit soort integriteitskwesties kan in verschillende vormen voorkomen, bijvoorbeeld:

- Misbruik van bedrijfsmiddelen of andere overtredingen van de Bedrijfscode;
- Misstanden, dat zijn illegale, gevaarlijke of immorele praktijken van maatschappelijk belang zoals fraude, corruptie of (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen, het milieu of de volksgezondheid;

Om het voortbestaan van ons mooie bedrijf te beschermen, is het belangrijk om van je te laten horen wanneer je een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden hebt dat onze Bedrijfscode en/of de wet wordt overtreden.

In het vervolg van dit document wordt duidelijk wat je kunt doen wanneer je te maken hebt met een van beide vormen van Ongewenst gedrag.

2. Rolbeschrijvingen

Een veilige werkomgeving, en het naleven van onze kernwaarden, is een verantwoordelijkheid van iedere medewerker. Leidinggevenden zijn hier een voorbeeld in. Een netwerk van personen binnen en buiten Breman zorgt ervoor dat je toch verder komt wanneer een situatie niet onderling kan worden opgelost.

2.1 Vertrouwenspersonen

Als jij je niet comfortabel voelt om de ander aan te spreken, praat dan met een leidinggevende of een Vertrouwenspersoon. De werkwijze van de Vertrouwenspersonen van Breman is dat jij in principe de regie hebt. Jij bepaalt of je na een gesprek verdere stappen wilt zetten en welke informele of formele stappen dit zijn. Een Vertrouwenspersoon helpt jou om een eigen passende keuze te maken. Hij of zij kan met jou de verschillende opties op een rij zetten en je ondersteunen in het verdere proces of je doorverwijzen indien nodig. Bij een Vertrouwenspersoon kan je bijvoorbeeld terecht:

- voor hulp en steun bij vragen over of naar aanleiding van de Bedrijfscode, en voor een luisterend oor;
- om te sparren hoe je met een collega het gesprek aan kunt gaan over persoonlijk grensoverschrijdend gedrag of een integriteitskwestie of dilemma;
- voor hulp bij het doen van een formele melding van een vermoeden van een overtreding van de Bedrijfscode.

De Vertrouwenspersonen zullen vertrouwelijk en zorgvuldig met alle vragen, signalen en meldingen omgaan. Breman zorgt ervoor dat je voor het doen van een dergelijke melding nooit enig nadeel ondervindt.

Breman vindt het belangrijk dat jij je zorgen zo toegankelijk mogelijk kunt delen. Daarom kiezen we voor een netwerk van interne en externe Vertrouwenspersonen.

De Vertrouwenspersonen hebben als hoofdtaak om degene die een situatie bespreekbaar maakt, bij te staan. Wanneer je een melding doet, zal een Vertrouwenspersoon deze niet zelf inhoudelijk onderzoeken of behandelen. Indien gewenst kun jij anoniem blijven bij het doen van een melding.

2.2 Integriteitscoördinator

Een melding van (een vermoeden van) niet-integer gedrag wordt geregistreerd door de Integriteitscoördinator. Van hieruit wordt beoordeeld wat nodig is om de melding goed te kunnen opvolgen, bijvoorbeeld een nader onderzoek. De Integriteitscoördinator is ook beschikbaar voor leidinggevenden en de Vertrouwenspersonen voor advies, en stelt een jaarverslag op.

2.3 Feitenonderzoekers

De leiding van de organisatie (uiteindelijk de directie van Breman Beheer, hierna ook: concerndirectie) is eindverantwoordelijk. Zij besluit of een intern onderzoek nodig is en welke maatregelen op basis van de vastgestelde feiten nodig zijn. Feitenonderzoekers kunnen intern of extern worden aangesteld/ingehuurd en zetten zonder inmenging van de werkgever de feiten op een rij. Feitenonderzoekers oordelen niet over de vastgestelde feiten en geven geen advies over eventuele maatregelen.

3. Procedurebeschrijvingen

3.1 Wat kan ik verwachten als ik naar een Vertrouwenspersoon stap?

Je hebt eerst de mogelijkheid om je verhaal te doen. Daarna kun je samen sparren over het vervolg. Bijvoorbeeld: Wat kun je zelf doen? Wat kun je beter vermijden? Bij wie moet je zijn? De Vertrouwenspersoon steunt en adviseert je hierin. Je houdt zelf de regie over het vervolg, tenzij er sprake is van (een ernstig vermoeden van) een strafbaar feit. In het laatste geval kan de Vertrouwenspersoon verplicht zijn om de melding (anoniem) door te zetten.



Vertrouwelijkheid en anonimiteit

Bij integriteitskwesaties kun je de Vertrouwenspersoon vragen om een geanonimiseerde melding te doen, dus zonder dat jouw naam bekend wordt. Voor ongewenste omgangsvormen kan dit niet anoniem, omdat ze juist met jou of een collega als persoon te maken hebben. In alle gevallen zal Breman er alles aan doen om te voorkomen dat je nadeel ondervindt van je melding. De vertrouwelijkheid die een Vertrouwenspersoon kan bieden, is niet absoluut maar begrensd om te voorkomen dat de Vertrouwenspersoon zelf in gewetensnood komt. In de volgende gevallen kan of mag de vertrouwelijkheid doorbroken worden, nadat jij hierover bent geïnformeerd:

- Bij doormeld- en/of aangifteplicht van zeer ernstige misdrijven;
- Bij zwaarwegend organisatie- of maatschappelijk belang, situaties waarin het gaat om leven en dood.

In alle gevallen gaat de Vertrouwenspersoon zorgvuldig om met de informatie die hij krijgt, en waarborgt hij de vertrouwelijkheid zo veel mogelijk.

3.2 Hoe ziet het vervolg eruit wanneer je je uitspreekt?

Het stroomschema in Figuur 1 toont de verschillende mogelijkheden van opvolging. De groene vlakken tonen de keuzemomenten van degene die een Vertrouwenspersoon raadpleegt. Blauw weergegeven is de opstelling van de Vertrouwenspersoon. Het uitgangspunt blijft: de melder heeft de regie.



Figuur 1: stroomschema opvolging gesprek met Vertrouwenspersoon

Onder 3.2.1 en 3.2.2 worden beide kolommen van het schema toegelicht.

3.2.1 Ongewenste omgangsvormen (linker kolom van Figuur 1)

Het heeft de voorkeur om persoonlijk grensoverschrijdend gedrag (zoals vermeld in Tabel 1) zo min mogelijk te laten escaleren, en binnen de vestiging(en) tussen de betrokken personen op te lossen, eventueel met hulp van een collega of derde.

Er zijn verschillende manieren om ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken:

- Actie/besluit 'melder'
- Actie/besluit 'vertrouwenspersoon'
- Actie/besluit 'Integriteitscoördinator'

- Onderling een oplossing zoeken: het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn of haar gedrag als ongewenst wordt ervaren. Het bespreken met de betrokkene van de effecten van dit gedrag kan voldoende zijn om de situatie te verbeteren.
- Bespreken met de leidinggevende of iemand van HR. Zij kunnen helpen met het bespreekbaar maken van de situatie en zo nodig bemiddelen.
- Bespreken met de bedrijfsarts. Werknemers kunnen terecht bij de bedrijfsarts voor vragen, met of zonder gezondheidsklachten, over hun werk in relatie tot hun gezondheid.

Welke manier je ook kiest, je kunt de Vertrouwenspersoon vragen om (op de achtergrond) betrokken te blijven om je te steunen, bijvoorbeeld door een vervolggesprek samen voor te bereiden of achteraf te delen hoe het is gegaan. De Vertrouwenspersoon onderneemt in principe zelf geen actie richting de betrokkene of anderen in de organisatie. Als de Vertrouwenspersoon advies vraagt of geeft over de situatie, gebeurt dit anoniem.

3.2.2 Integriteitskwesties: meldprocedure en onderzoek (rechter kolom van Figuur 1)

In het schema is uitgegaan van het inschakelen van een Vertrouwenspersoon als eerste stap, maar dat is niet noodzakelijk. Een mogelijk besluit is dat je een melding doet bij een leidinggevende of rechtstreeks bij de Integriteitscoördinator. Als je besluit om een externe melding te doen, kan dat in persoon, per post, telefonisch of per e-mail. De benodigde contactgegevens staan in Bijlage 2 bij dit document. Geef in elk geval zoveel mogelijk relevante informatie, maar ga zelf geen onderzoek verrichten. Beschrijf wat je gezien, gehoord of ervaren hebt, relevante achtergrondinformatie, de reden waarom je je zorgen maakt en de namen, data en locaties van het voorval. De ontvangen informatie wordt alleen gedeeld indien en voor zover dit nodig is om de melding adequaat af te handelen.

Bij (vermoedens van) niet-integer gedrag, zullen de feiten en omstandigheden hiervan niet in alle gevallen vanaf het begin duidelijk zijn. Ook de rol van betrokken personen (zoals melder(s), getuigen, betrokkene(n)) is vaak nog onduidelijk. Een onderzoek kan hierover duidelijkheid verschaffen. Hierna is beschreven hoe dat verloopt.

3.3 Meldprocedure en onderzoeksprotocol bij (vermoedens van) niet-integer gedrag

a. Wie kunnen gebruik maken van deze meldprocedure?

Alle medewerkers en andere belanghebbenden met een zakelijk belang bij het verbeteren van de bedrijfsvoering van Breman (zoals leveranciers, opdrachtnemers, uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers) moedigen wij aan om hun zorgen te uiten. Het verbeteren van het bedrijf staat voorop bij een melding, in lijn met het streven om zuiver zaken te doen en een energiepositieve werkomgeving te bieden.

b. Aannemen van de melding

Een leidinggevende of de Integriteitscoördinator neemt de melding aan: rechtstreeks van de melder, of indirect via een Vertrouwenspersoon. De melding wordt ontvangen in een intakegesprek, dit wordt (bij voorkeur direct, maar uiterlijk één week na de melding) gehouden. De melder krijgt het verslag hiervan te lezen en wordt in de gelegenheid gesteld correcties aan te brengen zodat het gesprek juist is weergegeven.

De melder wordt vooraf in kennis gesteld wie de melding zal aannemen. In het geval de melder te kennen geeft dit bij een ander persoon te willen doen, wordt dit gerespecteerd. De concerndirectie wordt geïnformeerd over de strekking van de meldingen die een medewerker van Breman betreffen.

De mogelijkheid bestaat om anoniem te melden via een Vertrouwenspersoon. Bij de verdere behandeling van de melding worden de persoonsgegevens van de melder dan



niet gebruikt; dit betekent (verdere) anonimiteit voor de melder. Ook wanneer de melder kiest voor een niet-anonieme melding, wordt de identiteit van de melder alleen gedeeld voor zover dat voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. In geval van strafbare feiten kunnen zich situaties voordoen waarin de Vertrouwenspersoon een melding geanonimiseerd overneemt buiten de melder om.

c. Beoordeling onderzoekswaardigheid

Na registratie van een melding beoordeelt de Integriteitscoördinator in samenspraak met de concerndirectie of de melding onderzoekswaardig is. Een melding wordt als onderzoekswaardig aangemerkt als:

- de melding voldoende betrouwbaar en concreet is; en
- de melding in redelijkheid onderzoekbaar is (er zijn voldoende onderzoeksmogelijkheden); en
- de melding als een vermoedelijke overtreding van de Bedrijfscode kan worden gezien.

Indien de melding onderzoekswaardig is, dan zal de concerndirectie de opdracht geven om een onderzoek in te stellen door een interne of externe feitenonderzoeker. Indien nodig en mogelijk kan de Integriteitscoördinator zelf een (voor)onderzoek uitvoeren. Wanneer de melding de concerndirectie betreft, zal de Integriteitscoördinator zich richten tot de Raad van Commissarissen.

d. Niet-onderzoekswaardige meldingen

Als de melding als niet-onderzoekswaardig wordt aangemerkt, wordt de melder hierover in ieder geval schriftelijk geïnformeerd. Hierbij wordt uitleg gegeven over de reden waarom er geen verder onderzoek wordt gedaan en wordt, indien van toepassing, verwezen naar de persoon of instantie waar de melder wel terecht kan. De melding wordt afgesloten en als niet-onderzoekswaardig vastgelegd.

e. Informeren van de betrokkene

Indien mogelijk wordt betrokkene zo snel mogelijk in kennis gesteld van het feit dat er een onderzoek naar zijn gedragingen wordt ingesteld. Niet in alle gevallen zal het echter wenselijk zijn dat betrokkene onmiddellijk wordt geïnformeerd indien dit in het belang van het onderzoek is.

De direct leidinggevende of het verder betrokken management wordt geïnformeerd of betrokken bij het onderzoek zodra dit kan en als het onderzoeksbelang hiermee niet wordt geschaad. De concerndirectie maakt deze afweging.

f. Opdracht tot onderzoek

Om mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding te voorkomen, zal het onderzoek niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij of in een hiërarchische verhouding staat tot de vermoede overtreding. Het doel van het onderzoek is om te komen tot waarheidsvinding, op basis waarvan de concerndirectie vaststelt of er sprake is van een overtreding van de Bedrijfscode of de wet.

De opdrachtverstrekking voor een onderzoek bevat de volgende punten:

1. De aanleiding;
2. Een duidelijk omschreven opdracht;
3. De onderzoeksvragen;
4. De onderzoeksmethoden en/of eventueel de vermelding dat de concerndirectie instemt met het gebruik van onderzoeksmethoden door onderzoekers;
5. De bevoegdheden waarvan gebruik gemaakt kan worden;
6. De grenzen waarbinnen gewerkt wordt; (zie Bijlage 1)
7. De te verwachten duur/doorlooptijd van het onderzoek;
8. De te verwachten kosten/benodigde inzet.

g. De uitvoering van het onderzoek

De melder en ook anderen kunnen in het kader van het onderzoek worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een (verkort) schriftelijk verslag. De gehoorde krijgt de gelegenheid om op het verslag te reageren.

Voor het onderzoek kunnen alle documenten worden ingezien en opgevraagd die een Feitenonderzoeker voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig heeft.

Na afronding van het onderzoek stelt de Feitenonderzoeker een objectieve feitenrapportage op. In de feitenrapportage worden de onderzoeksbevindingen vastgelegd en wordt verantwoording afgelegd over de wijze waarop informatie is vergaard en hoor en wederhoor is toegepast. Gestreefd wordt naar afronding van het onderzoek binnen acht weken na de melding. Wanneer het onderzoek niet binnen twaalf weken kan worden afgerond, wordt de melder hiervan op de hoogte gesteld.

h. Communicatie na afronding onderzoek

De Integriteitscoördinator laat aan de betrokkene wie de melding betreft na afloop van het onderzoek weten dat het onderzoek is afgerond.

- Als geen overtreding is vastgesteld, wordt dit aan betrokkene meegedeeld.
- Als er wel sprake is van een overtreding worden maatregelen genomen en wordt de vervolprocedure mededeelt aan de betrokkene.
- De melder, eventuele benadeelden en getuigen krijgen na afloop van het onderzoek bericht dat het onderzoek is afgerond.

i. Onterecht melden

Wanneer blijkt dat de melder wist dat de inhoud van de melding in wezen niet waar is, of de meldprocedure heeft gebruikt voor het uitvechten van een persoonlijk conflict of bijvoorbeeld voor het behalen van een persoonlijk voordeel, worden maatregelen tegen de melder getroffen. In voorkomende gevallen zal de melder een schadevergoeding dienen te betalen.

j. Extern melden

Krijg je onvoldoende gehoor/opvolging of heb je redenen om aan te nemen dat je toch nadeel ondervindt van het volgen van deze regeling? Bij het [Huis voor Klokkenluiders](#) kun je vrijblijvend om advies vragen. In het geval van een vermoeden van een misstand kan een melding worden gedaan bij een externe derde. Voorwaarde voor extern melden is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

k. Vragen/onduidelijkheden

Ook voor hulp bij het gebruik van deze regeling kan een Vertrouwenspersoon of Integriteitscoördinator (spreekjeuit@breman.nl of telefonisch) worden benaderd.

Werking

Deze regeling is bedoeld voor gebruik door (externe) derden en van kracht per 1 september 2021. Voor gebruik door medewerkers is een interne versie beschikbaar.

Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van de Breman Installatiegroep.

Bijlage 1: Mogelijke onderzoeksmiddelen

Bij het vaststellen van de onderzoeksopdracht kan de conerndirectie, afhankelijk van de vermoedens en omstandigheden, de Feitenonderzoekers de volgende onderzoeksmiddelen toekennen:

1. Interviews met mogelijke getuigen en/of betrokkenen;
2. Openbare gegevens uit bijvoorbeeld het Kadaster of de Kamer van Koophandel;
3. Boekenonderzoek in de administratie van één/meer bedrijven;
4. Doorzoeken van de fysieke werkomgeving, waaronder kantoor, (archief)kasten, bureaus en/of voertuig(en);
5. Onderzoek naar het gebruik van de digitale werkomgeving, waaronder netwerkschijven, e-mail, internetcommunicatie en telefoon;
6. In uitzonderlijke gevallen: statische en/of dynamische observatie van de (werkplek van) de betrokkene(n).

Voor zover de privacy van de betrokkene(n) wordt geraakt door de inzet van een onderzoeksmiddel, wordt hiervoor het gerechtvaardigd belang steeds afgewogen en verantwoord.

Bijlage 2: Contactgegevens voor het doen van een melding

Deel jouw zorg met Breman via de Integriteitscoördinator:

spreekjeuit@breman.nl

06-12994976

Breman Installatiegroep
t.a.v. de Integriteitscoördinator
Postbus 17
8280 AA Genemuiden

Of raadpleeg de Externe vertrouwenspersoon van Breman of doe een (anonieme) melding:

anoniem-meldpunt-breman@kpnmail.nl

06-54914377

Externe Vertrouwenspersoon Breman
p/a Blekkehei 2
5508 TC Veldhoven

