

Introductie

BOOST heeft een gedragscode om ongewenst gedrag te voorkomen. De gedragscode geldt voor iedereen die voor of met BOOST samenwerkt. Dus voor medewerkers, vrijwilligers, deelnemers en de vaste HUB partners. Als je ongewenst gedrag meemaakt of ziet, dan wil BOOST dat je dit veilig kunt melden.

Ook hebben we kernwaarden. Deze kernwaarden zijn de basis voor hoe we met elkaar omgaan.

Voor je ligt de meldregeling. In deze meldregeling leggen we je uit waar en hoe je (mogelijke) schendingen van de gedragscode veilig kunt melden. Ook lees je welke stappen BOOST neemt als iemand een melding doet.

BOOST moedigt aan om meldingen te maken. We willen leren van fouten. Daarmee kunnen we ons werk verbeteren. Alle meldingen die BOOST ontvangt, behandelen we zorgvuldig, volgens de stappen in deze meldregeling.

1. Meldregeling

BOOST staat voor openheid en verbinding. Bij BOOST komen mensen met diverse achtergronden samen. Ieder met hun eigen unieke perspectief op de wereld. We geloven dat er prachtige dingen kunnen ontstaan als mensen, achtergronden en perspectieven samenkomen. Onze verbinding vormt de basis voor de groei van deelnemers en ons team bij BOOST.

BOOST is een veilige plek waar ieders mening telt. Waar respect voor elkaar centraal staat. Hier voeren we open gesprekken en luisteren we naar elkaar.

BOOST is een ontmoetingsplek waar mensen met verschillende visies en meningen elkaar ontmoeten. Soms kan dit leiden tot meningsverschillen en minder prettige situaties. We streven naar een sfeer waarin iedereen zich vrij voelt om hun ervaringen te delen als ze zich ongemakkelijk voelen. We willen open gesprekken voeren over dit soort situaties, altijd met als doel om ervan te leren. Dit geldt voor deelnemers, vrijwilligers, medewerkers en partners.

In deze meldregeling lees je hoe je kunt handelen als je iets ziet of ervaart dat je als onprettig ervaart.

De meldregeling is onderdeel van het beleid voor sociale veiligheid. Daar horen ook de volgende documenten bij:

- Kernwaarden
- Gedragscode

1.1 Een open gesprek

Als je iets ziet of ervaart dat je niet prettig vindt, kun je het volgende doen:

- Spreek de betreffende persoon direct aan. Geef aan wat je niet prettig vindt. Wat het effect is van de situatie op jou. En wat je in het vervolg wel prettig zou vinden.

- Bespreek de situatie met een medewerker van BOOST. De medewerker kan helpen om het gesprek aan te gaan met de betreffende persoon.

Soms doen zich situaties voor waarin een open gesprek niet voldoende is. De Meldregeling is bedoeld voor situaties waarin iemand een mogelijk ernstige situatie meemaakt of ziet. En dit niet kan of wil bespreken met de betrokken persoon.

1.2 Wie kan er een melding maken?

Iedere persoon kan een melding maken van (mogelijke) misstanden. Personen waar BOOST het meest mee werkt, zijn deelnemers, vrijwilligers, medewerkers van partners in de HUB, en medewerkers van BOOST.

1.3 Wat kun je melden?

Een melding in deze meldregeling kan gaan over een van de volgende terreinen:

1.3.1 (vermoedens van) overtredingen van de Gedragscode. Het gaat dan om:

- **Schendingen in het onderling contact.** Daaronder vallen discriminatie, intimidatie, seksueel geweld, machtsmisbruik, seksuele intimidatie, pesten, ongewenste intimiteit en andere ongewenste omgangsvormen.
- **Financiële schendingen.** Daaronder vallen fraude, diefstal, misbruik, opzettelijke verspilling.
- **Machtsmisbruik.** Daaronder vallen corruptie, belangenverstremming, delen van vertrouwelijke informatie, verwijtbare nalatigheid

1.3.2 (vermoedens van) Overtredingen waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, zoals een overtreding van de wet. Of een situatie waarbij personen in gevaar zijn.

1.3.3 (vermoedens van) Fouten in uitvoering van het werk van BOOST die grote gevolgen hebben op de omgeving van BOOST en op de mensen die bij en met BOOST werken.

1.4 Hoe kun je een melding maken?

Je kunt meldingen op verschillende manieren doen. Het liefst doe je de melding eerst intern. Melden kan op de volgende manieren:

1.4.1 Interne meldpunten

De integriteitsmedewerker is de persoon die meldingen aanneemt. Deze rol is belegd bij de vrijwilligerscoördinator. Dat is Rasmus Starink. Stuur je melding direct naar de integriteitsmedewerker Rasmus Starink, via rasmus@boostamsterdam.nl. Vermeld je expliciet in de melding dat je anonimiteit wenst, dan blijft je identiteit alleen bekend bij de vrijwilligerscoördinator.

De melding kan op verschillende manieren bij de integriteitsmedewerker terecht komen:

- Direct bij de integriteitsmedewerker/vrijwilligerscoördinator.

- Via een van de andere **kantomedewerkers** van BOOST. De medewerker informeert vervolgens de integriteitsmedewerker.
- **Anoniem.** Dit kan via de externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon neemt de melding aan. De vertrouwenspersoon geeft de melding door aan de integriteitsmedewerker. Jouw naam blijft hierbij geheim. BOOST volgt de melding op, maar weet niet dat jij de melding hebt gedaan.

De integriteitsmedewerker informeert de directeur over de melding. Behalve als de melding over de directeur gaat. Dan informeert de integriteitsmedewerker de voorzitter van het bestuur.

1.4.2 Extern meldpunt

Het uitgangspunt van deze meldregeling is dat meldingen eerst intern bij BOOST worden gedaan. Zodat we intern onderzoek kunnen doen.

Je hebt ook de mogelijkheid om een melding extern te maken bij het **Huis voor Klokkeluiders**. Dit is een landelijke organisatie van de overheid. Je kunt hier een melding doen in de volgende situaties:

- als je een (mogelijke) misstand opmerkt die aanzienlijke maatschappelijke impact heeft
- als je van mening bent dat BOOST de melding intern niet goed afhandelt
- als je denkt dat intern melden negatieve gevolgen voor jou kan hebben.

Je kunt contact opnemen met de externe Klokkeluidersdienst via **+31 (0)88 1331 030**, **advies@huisvoorklokkeluiders.nl**, of **direct [online](#) (Nederlands)**.

1.5 Extern vertrouwenspersoon

Heb je hulp nodig? Of twijfel je over het doen van een melding? Voor support en advies kun je terecht bij de onafhankelijke vertrouwenspersoon:

Ingrid Bartelsman

ibartelsman@sesamadviseur.nl

06-47314247

De vertrouwenspersoon houdt alles wat je vertelt geheim. Belangrijk: de vertrouwenspersoon kan je probleem niet oplossen. De vertrouwenspersoon geeft wel een luisterend oor. En geeft advies over wat je met de situatie kunt doen.

Je kunt je melding ook anoniem doen, via de extern vertrouwenspersoon. Als je dit doet, geeft de vertrouwenspersoon de melding door aan de directeur. Je naam en contactgegevens blijven dan geheim.

1.6 Anoniem melden

Anoniem melden is dus mogelijk, via de externe vertrouwenspersoon.

Als je dit doet, geeft de vertrouwenspersoon de melding door aan de directeur. Je naam en contactgegevens blijven dan geheim.

BOOST behandelt anonieme meldingen op dezelfde manier als andere meldingen. Het voordeel van anoniem melden is dat je naam geheim blijft. Het nadeel is dat het moeilijker kan zijn voor BOOST om bescherming en support te geven. En om hoor en wederhoor te doen.

1.7 Vertrouwelijkheid waarborgen

Vertrouwelijkheid is heel belangrijk bij het opvolgen van meldingen. Dit doet BOOST als volgt:

- We bieden de mogelijkheid om anoniem te melden via de externe vertrouwenspersoon.
- Zo min mogelijk mensen horen van de melding.
- Alleen de integriteitsmedewerker heeft toegang tot diens mailbox.
- We delen alleen informatie met andere personen als dit echt noodzakelijk is voor het opvolgen van de melding.
- We beschermen persoonsgegevens van melders volgens de AVG (zie Hoofdstuk 3).

De vertrouwelijkheid met opzet of grove nalatigheid verbreken, is een overtreding van de gedragscode inhoud. Als dit gebeurt, zal BOOST dan ook maatregelen nemen.

1.8 Onderzoek doen

Onderdeel van het opvolgen van een melding, is onderzoek doen. Dit bestaat uit vooronderzoek en nader onderzoek. Na de melding starten we eerst met een intern vooronderzoek. BOOST kan er ook voor kiezen een extern onderzoeksbureau in te huren. Dit onderzoeksbureau kan vooronderzoek of nader onderzoek uitvoeren.

1.9 Bescherming van melders

Het is moedig om een melding te doen, en bij BOOST zorgen we ervoor dat melders beschermd worden tegen negatieve gevolgen. Dit doen we als volgt:

- We moedigen iedereen aan om zorgen te uiten en meldingen te maken over ongewenst gedrag of mogelijke schendingen van de wet of ons beleid. Het melden zelf mag geen nadelige gevolgen hebben voor de melder.
- We beschermen mensen die volgens de meldingsprocedure een melding maken tegen negatieve consequenties. Dit omvat onder andere ontslag, schorsing, boetes, demotie, het onthouden van promotie, negatieve beoordelingen, schriftelijke waarschuwingen, overplaatsing naar een andere locatie, discriminatie, intimidatie, pesterijen, uitsluiting, laster, beëindiging van overeenkomsten, en intrekking van vergunningen. Ook bedreigingen en pogingen tot benadeling vallen hieronder.
- We bieden personen die volgens de meldingsprocedure een melding maken ondersteuning. We bieden toegang tot zorg, advies en ondersteuning van de Vertrouwenspersoon. We kunnen ook juridische, medische of psychologische ondersteuning regelen, afhankelijk van de specifieke situatie. BOOST zorgt ervoor dat personen die een melding doen niet worden blootgesteld aan juridische procedures met betrekking tot verboden informatieverzameling, laster, schending van auteursrechten of schending van privacy.

- We beschouwen oneigenlijk en kwaadwillig gebruik van de meldregeling, en pogingen om de organisatie of andere betrokkenen te schaden, als afzonderlijke schendingen van onze gedragscode.

1.10 Feedback op de inhoud van onze activiteiten

Mensen die opmerkingen hebben over de inhoud van de activiteiten van BOOST, kunnen hun feedback rechtstreeks geven aan een van de medewerkers van BOOST. Bijvoorbeeld over de inhoud van de taallessen. Of over de activiteiten die de partners in de HUB uitvoeren. Deze meldregeling is niet bedoeld voor zulke feedback.

2 Stappenplan voor melden en opvolging melding

Voor het melden en opvolgen van meldingen volgen we onderstaande stappen.

2.1 Een (mogelijke) misstand, inbreuk of integriteitsschending melden

Ieder persoon kan een melding *schriftelijk of mondeling via telefoon of andere spraaksystemen* doen. De melding komt binnen bij **<email adres invullen>** via een van de eerdergenoemde kanalen.

2.1.1 Inhoud melding

De melding bevat de volgende informatie:

- Naam melder (tenzij anoniem)
- Datum dat de melding wordt gedaan
- Een omschrijving van de (mogelijke) misstand of integriteitsschending
- Redenen waarom de melder denkt dat er sprake is van een schending of iets niet gaat zoals het hoort
- Onderbouwing van de melding: wat je hebt ervaren, gezien of gelezen
- Benoem zo mogelijk eventuele zorg die je nodig hebt en vrees voor vormen van benadeling als gevolg van de melding. Per geval zullen passende maatregelen worden gezocht

2.1.2 Vastlegging melding

Het is mogelijk om een afspraak te maken met de integriteitsmedewerker om een melding te doen of om de melding toe te lichten. Als de melding mondeling wordt gedaan, legt de integriteitsmedewerker de melding schriftelijk vast. De melder krijgt het verslag te zien. De melder mag het verslag controleren en corrigeren.

2.2 Opvolging en afhandeling van de melding

De integriteitsmedewerker bepaalt hoe de melding wordt opgevolgd. Daarbij doorloopt de integriteitsmedewerker de stappen in dit stappenplan. Afhankelijk van de aard en inhoud van de melding, kan de integriteitsmedewerker de melding zelf opvolgen, of anderen vragen de melding op te volgen.

2.2.1 Wie handelt de melding af? En wie wordt geïnformeerd

- De integriteitsmedewerker informeert de directeur over de melding, tenzij de melding gaat over de directeur. In dat geval handelt (de voorzitter van) het bestuur de melding af.
- Als de melding gaat over een lid van het bestuur handelt de voorzitter van het bestuur de melding af.

- Als de melding gaat over de voorzitter van het bestuur handelt de directeur de melding af.
- Als de melding gaat over zowel de directeur als de voorzitter van het bestuur, dient de integriteitsmedewerker met een oplossing te komen.
- Als een melding gaat over de integriteitsmedewerker, kan deze melding gedaan worden via een van de andere medewerkers of de directeur. De directeur handelt de melding af. De integriteitsmedewerker heeft daarbij geen rol.

2.2.2 Informeren financier en accountant

Afhankelijk van afspraken met de financier doet BOOST een melding bij de financier. In sommige gevallen meldt BOOST de melding ook bij de toezichthouder voor goede doelen, het CBF. Bijvoorbeeld als de melding gaat over een situatie die gevolgen kan hebben voor de hele goede doelen sector. De melding bij de financier en CBF is geanonimiseerd. In de melding worden geen namen, geboortedata, locaties en andere (persoons)gegevens opgenomen die herleidbaar zijn naar personen. De melding bevat de vervolgstappen die we nemen als organisatie.

2.3 Ontvangstbevestiging en registratie

De integriteitsmedewerker registreert de melding in het meldingenregister en verstuurt de melder binnen 7 kalender dagen een ontvangstbevestiging. Deze bevestiging bevat ook informatie over de procedure, wie de melding gaat afhandelen en hoelang dit gaat duren.

2.4 Afhandelingstermijn

Bij het opvolgen van een melding en doen van vooronderzoek en nader onderzoek zijn zowel snelheid als zorgvuldigheid geboden. BOOST doet er bij het opvolgen van een melding alles aan om voortvarend te handelen, maar zal geen overhaaste beslissingen nemen.

2.4.1 Inhoudelijke reactie

De integriteitsmedewerker of de door deze gedelegeerde onderzoekscommissie stuurt binnen drie (3) maanden na ontvangst van de melding een inhoudelijke reactie.

2.4.2 Uitstel van afhandelingsproces

De integriteitsmedewerker of de door deze gedelegeerde onderzoekscommissie kan het afhandelingsproces maximaal twee (2) keer verlengen met steeds zes (6) weken. Deze verlenging wordt schriftelijk gemotiveerd naar melder en beschuldigde.

2.5 Ondersteuning voor melder en eventueel andere betrokkenen

Direct na ontvangst van de melding bepaalt de integriteitsmedewerker of er ondersteuning nodig is voor de melder of voor anderen. Dit kan bijvoorbeeld psychische ondersteuning zijn, of juridische ondersteuning of bescherming tegen mogelijke benadeling in reactie op betrokkenheid bij de melding. Deze ondersteuning voor melder en eventuele andere betrokkenen kan door BOOST betaald worden.

Een gebeurtenis meemaken of zien kan ingrijpend zijn. Voor (emotionele) ondersteuning kijk ook op [Slachtofferhulp Nederland](#).

2.6 Onderzoek

2.6.1 Vooronderzoek

De integriteitsmedewerker doet in overleg met de directeur een vooronderzoek. Het doel van dit vooronderzoek is om de aanpak voor de opvolging van de melding te bepalen.

Bij het vooronderzoek worden onder andere de volgende afwegingen gemaakt:

- *Betreft het een melding over de inhoud van de activiteiten van BOOST?*
Zo ja, dan wordt deze doorgestuurd naar de betreffende coördinator. Deze handelt de melding af en communiceert richting de melder.
- *Betreft de melding inderdaad een (vermoeden van) een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid?*
Zo nee, dan is onderzoek overbodig. Wel wordt een heldere uitleg aan de melder verstuurd. Het kan zijn dat de melder in dit geval terugvalt op een klacht. Daarom verwijzen we in dit geval door naar de klachtenregeling.
Zo ja, dan stelt de integriteitsmedewerker advies op aan de directeur over hoe het vervolgonderzoek wordt ingericht.
- *Betreft de melding een schending waar BOOST niet verantwoordelijk voor is of die niet binnen haar invloedssfeer valt?*

Dan neemt BOOST de melding niet verder in behandeling en wordt de melder hierover geïnformeerd.

- *Welke risico's lopen betrokkenen en welke support en beschermende maatregelen moeten worden genomen om de vertrouwelijkheid te waarborgen, en om de melder te beschermen tegen benadeling of vergelding?*

2.6.2 Nader onderzoek

Wijzen voorgaande afwegingen op nader onderzoek, dan worden onder andere de volgende vragen beantwoord om te komen tot een opdracht voor dit nader onderzoek:

- *Gaat het om een incident of betreft het een structurele misstand?*
- *Betreft het meerdere personen of kan dat het geval worden?*
- *Is er sprake van schade aan derden (bijvoorbeeld een partner in de BOOST Hub)?*
- *Gaat het om mogelijk strafbare feiten?*
- *Is er sprake van (mogelijke) imagoschade voor BOOST en betrokkenen? Zo ja, hoe groot is de kans en de mogelijke schade?*

2.6.3 Externe onderzoeker(s)

Bij een complexe situatie kan een beroep gedaan worden op externe onderzoeker(s) die gespecialiseerd zijn. De te selecteren externe onderzoeker(s) hangen af van de aard en de context van de melding.

2.6.4 Advies vooronderzoek

De integriteitsmedewerker geeft op basis van het vooronderzoek advies aan de directeur of voorzitter van het bestuur. Dit advies bevat in ieder geval:

- Conclusies vooronderzoek
- Keuze om al dan niet een nader onderzoek uit te voeren
- Indien een nader onderzoek wordt voorgesteld:
 - Voordracht van (interne of externe) onderzoeker(s)
 - Formulering van onderzoeksopdracht en vragen
 - Benodigd budget
- Indien geen nader onderzoek wordt geadviseerd:
 - De reden om geen nader onderzoek uit te (laten) voeren

2.7 Besluit na vooronderzoek

De directeur of voorzitter van het bestuur neemt op basis van het advies een besluit over de verdere opvolging van de melding. Volgt deze het advies van de integriteitsmedewerker niet, dan wordt dit gemotiveerd. Deze motivering wordt met de melder gedeeld.

2.7.1 Maatregelen na vooronderzoek

Mocht het vooronderzoek wijzen op daadwerkelijke of vermeende misstanden en/of integriteitsschendingen, dan kunnen bepaalde maatregelen worden genomen om verdere schade zoveel mogelijk te beperken. Deze maatregelen moeten proportioneel en tijdelijk zijn.

Maatregelen kunnen onder andere zijn:

- toegang tot het pand, systemen en/of documenten ontzeggen
- schorsing van een medewerker
- schorsing van een partner

De persoon of partij die een maatregel krijgt opgelegd wordt geïnformeerd over deze maatregelen. Deze maatregelen zijn tijdelijk van aard, totdat het onderzoek is afgerond, en er definitieve maatregelen worden genomen.

2.8 Nader onderzoek

Als de integriteitsmedewerker niet zelf het nader onderzoek uitvoert, maar intern of extern andere onderzoeker(s) het onderzoek laat uitvoeren, dan houdt de integriteitsmedewerker **toezicht op het onderzoek**. De integriteitsmedewerker **bewaakt de voortgang**, het **budget**, beoordeelt de **kwaliteit** van het werk van de onderzoekers, bevrageet de onderzoekers **kritisch over methodiek en conclusies** en verzorgt de communicatie over het onderzoek met melder en andere betrokkenen.

2.9 Verloop onderzoek

2.9.1 Hoor en wederhoor

In het onderzoek wordt door de integriteitsmedewerker dan wel de onderzoekscommissie gebruik gemaakt van het **hoor- en wederhoor** principe. Betrokken partijen (de melder, degene op wiens optreden de melding betrekking heeft en eventueel andere betrokkenen) worden dan onafhankelijk uitgenodigd door de onderzoekscommissie.

2.9.2 Het gespreksverslag

Van de gesprekken wordt een **gespreksverslag** opgesteld. Betrokken partijen worden in de gelegenheid gesteld het gespreksverslag in te zien. Hierbij kan de betrokkene een opmerking in het verslag laten opnemen indien naar diens oordeel sprake is van een **feitelijk niet juiste weergave** van het gesprek. Deze opmerkingen kunnen door de onderzoekscommissie in het gespreksverslag verwerkt, maar de onderzoekscommissie is daar *niet* toe verplicht.

De onderzoekscommissie vertaalt deze uitkomsten van het onderzoek naar bevindingen, conclusies en aanbevelingen.

2.10 Rapport

2.10.1 Conceptrapport

Op basis van de melding, de gevoerde gesprekken en het dossieronderzoek legt de onderzoekscommissie de bevindingen vast in een **conceptrapport** met daarin de **bevindingen, de conclusie** of het aannemelijk is dat sprake is van een (dreigende) misstand, onregelmatigheid of integriteitsschending en **aanbevelingen** voor vervolgstappen.

Dit conceptrapport wordt voorgelegd aan de directeur. Deze krijgt de gelegenheid op het rapport te reageren.

Als de melding de directeur betreft, vervangt de voorzitter van het bestuur de rol van de directeur.

2.10.2 Definitief rapport

De onderzoekscommissie stelt vervolgens een **definitief rapport** op, waarin de eventuele reactie van de melder is opgenomen, en levert het rapport aan bij de integriteitsmedewerker, en de directeur.

2.11 Besluit na nader onderzoek

2.11.1 Aanbevelingen

De integriteitsmedewerker kan naar aanleiding van het rapport **aanbevelingen** doen aan de directeur over het te nemen besluit en de te nemen maatregelen. Op basis van het rapport van de onderzoekscommissie en de aanvullende aanbevelingen van de integriteitsmedewerker neemt de directeur een besluit.

2.11.2 Besluit

Afhankelijk van de aard en complexiteit van de melding en de uitkomsten van het onderzoek, kan de directeur voor het nemen van een besluit advies vragen aan het bestuur.

Dit besluit kan onder andere het volgende bevatten:

- Een (disciplinaire) maatregel tegen de beschuldigde(n), variërend van een mondelinge of schriftelijke waarschuwing tot ontslag, al dan niet op staande voet.
- Het organiseren van een training om bewustwording te vergroten en misstanden en integriteitsschendingen te voorkomen.
- Het communiceren van het belang van het melden van (mogelijke) misstanden en integriteitsschendingen.
- Mediation.
- Als er een externe partij betrokken is, kan de relatie met deze externe partij worden beëindigd, of mogelijk worden voortgezet als passende maatregelen zijn genomen door de externe partij.

2.11.3 Bepalen maatregelen

Bij het bepalen van (disciplinaire) maatregelen weegt de directeur of de voorzitter van het bestuur alle omstandigheden mee, waaronder de onderlinge relatie tussen slachtoffer(s) en beschuldigde(n). Als er sprake is van een machtsverhouding waarbij de beschuldigde zich in een machtspositie bevindt ten opzichte van het slachtoffer, is dat een verzwarende omstandigheid.

Indien in het nader onderzoek de misstand niet bewezen wordt of de **onschuld** wordt bewezen, dan neemt BOOST passende maatregelen om de beschuldigde te schonen van blaam. Deze maatregelen worden schriftelijk vastgelegd. Indien nodig organiseert BOOST passende interne en/of externe communicatie.

Afhankelijk van de ernst van de zaak kan BOOST de zaak overdragen aan justitie of politie. Bij dit besluit wordt ook rekening gehouden met de met de stand van de rechtsstaat in het betreffende land. Als de zaak door justitie of politie wordt opgevolgd, neemt BOOST de ontwikkeling van de opvolging mee in het bepalen van maatregelen. Afhankelijk van de situatie vindt interne en/of externe communicatie plaats.

2.12 Afronding

2.12.1 Conclusie

De integriteitsmedewerker licht de conclusie schriftelijk toe aan de melder. Ook de beschuldigde krijgt de conclusie schriftelijk toegestuurd. Als hier behoefte aan is, kan ook een mondelinge toelichting plaatsvinden.

2.12.2 Informeren financier

Afhankelijk van de afspraken met financiers zullen ook financiers op de hoogte worden gebracht van de uitspraak over de melding. Deze melding is geanonimiseerd. In de melding worden *geen* namen, geboortedata, locaties en andere (persoons)gegevens opgenomen die herleidbaar zijn naar personen. De melding bevat de vervolgstappen die we nemen als organisatie.

2.13 Als de melder niet tevreden is met proces of besluit

Als de melder niet tevreden is met het proces en/of besluit dat is genomen, kan deze beroep aantekenen bij de directeur of bij (de voorzitter van) het bestuur. Deze controleert of de meld- en opvolgingsprocedure goed gevolgd is en neemt maatregelen indien nodig. Mocht de melder ontevreden zijn over het besluit van de directeur of (de voorzitter van) het bestuur kan de melder een melding doen bij het [Huis voor de Klokkenluiders](#).

2.14 Registratie, rapportage en bewaartermijn

2.14.1 Meldingenregister

Alle besluiten met betrekking tot de meldingen worden *anoniem* opgeslagen in het meldingenregister. Dit register wordt in een beveiligde omgeving beheerd door de integriteitsmedewerker. Een samenvatting hiervan wordt in het jaarverslag opgenomen.

2.14.2 Bewaartermijn

Alle meldingen en bijbehorende documentatie, zoals schriftelijke verklaringen en de resultaten van eventuele onderzoeken, worden bewaard volgens de geldende wet- en regelgeving (bijvoorbeeld van de Belastingdienst) of met de voorwaarden van de donor. Meldingen en bijbehorende documentatie worden niet langer dan noodzakelijk bewaard, maar minimaal voor een periode van twee jaar.

3 Bescherming persoonsgegevens binnen de meldregeling

1. In het meldingsonderzoek en de afhandeling zorgt BOOST dat de identiteit van de melder, slachtoffer, getuigen en degenen die informatie geven tijdens het onderzoek **vertrouwelijk zijn**. Alle meldingen blijven altijd vertrouwelijk.
2. De melding wordt **geanonimiseerd opgeslagen** in het meldingenregister in de beveiligde omgeving van BOOST. De omgeving waar de meldingen in staan zijn uitsluitend door de integriteitsmedewerker in te zien. Tijdens het onderzoek en zeker ook in eventuele rapporten noemen we geen namen van de melder.
3. Elke persoon die in het kader van deze meldregeling op wat voor manier dan ook vertrouwelijke informatie krijgt, is **verplicht deze informatie geheim te houden**. Uitzondering wordt gemaakt voor informatie die BOOST op basis van een wettelijk voorschrift verplicht is om te delen met relevante instanties.
4. Dossiers die over een melding zijn gemaakt, worden na afhandeling van de melding door de integriteitsmedewerker **minimaal twee jaar bewaard en daarna vernietigd**. *(Dossiers worden langer bewaard als dat moet wegens geldende wet- en regelgeving en/of eisen van de donor)*. De meldingen worden niet langer bewaard dan noodzakelijk.
5. Gegevens over de melding worden **niet in het personeelsdossier** van een medewerker (melder/beschuldigde) opgenomen, tenzij de medewerker dit zelf wenst. Als er op basis van een melding een disciplinaire maatregel wordt opgelegd aan een medewerker, wordt die disciplinaire maatregel wel in het personeelsdossier van de betreffende medewerker opgeslagen.
6. In het jaarverslag en andere rapportages worden gegevens **geanonimiseerd** vastgelegd.

4 Definities

- Beschuldigde: de persoon tegen wie een melding is ingebracht.
- Externe onderzoekscommissie: een externe onderzoekscommissie bestaat uit leden die niet aan BOOST verbonden zijn.
- Integriteitsmedewerker: BOOST heeft een integriteitsmedewerker. Alle meldingen worden door de integriteitsmedewerker ontvangen, geregistreerd en opgevolgd.
- Interne onderzoekscommissie: een interne onderzoekscommissie bestaat uit BOOST-medewerkers die niet bij de gebeurtenis betrokken waren, geen conflicterend belang hebben en onderzoek uitvoeren.
- Melder: elke natuurlijke of wettelijke persoon of organisatie die een mondelinge of schriftelijke melding doet.
- Melding: elke expliciete schriftelijke of mondelinge signalering van een (vermoeden van een) schending van de gedragscode, met betrekking tot het niveau van dienstverlening, handelen of het gebrek aan handelen door de organisatie, haar personeel, vrijwilligers of iedereen die direct betrokken is bij het leveren van haar werk. Een melding behoeft respons en is gericht op herstel of verandering.
- Meldingenregister: in het meldingenregister worden alle meldingen opgenomen ten behoeve van de jaarlijkse rapportage en verbeteracties.
- Vertrouwelijkheid: vertrouwelijkheid is een ethisch principe dat toegang tot en verspreiding van informatie beperkt. Het wordt geoperationaliseerd door te bepalen wie onder welke voorwaarden toegang heeft tot welke informatie. Bij onderzoek naar schendingen van de gedragscode is informatie slechts toegankelijk voor een beperkt aantal geautoriseerde personen met als doel het onderzoek af te ronden. Vertrouwelijkheid dient ertoe een klimaat te scheppen waarin getuigen eerder bereid zijn hun versie van de gebeurtenissen te vertellen en scheidt vertrouwen in het systeem en in de organisatie.

5 Contacten

Integriteitsmedewerker BOOST

Naam: Rasmus Starink

Email: rasmus@boostamsterdam.nl

T +31(0)6 06 816 149 38

Extern vertrouwenspersoon

Ingrid Bartelsman

E-mail: ibartelsman@sesamadviseur.nl

T +31(0)6 47314247

Het Huis voor Klokkenluiders

Email: advies@huisvoorklokkenluiders.nl

T +31(0)88 1331 030