

De Nederlandse Veiligheidsbranche,

Sectie Particuliere onderzoeksbureaus

Onderzoeksprotocol

**Onderzoek grensoverschrijdend gedrag op de
werkvloer**

(24 september 2024)

De Nederlandse Veiligheidsbranche,
Sectie Particuliere onderzoeksbureaus Onderzoeksprotocol
Onderzoek grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

1. Inleiding

Dit protocol dient als standaard aanpak voor onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. De aanpak die in dit protocol wordt beschreven, wordt aan de start van ieder onderzoek gecommuniceerd aan de opdrachtgever en is in iedere eindrapportage opgenomen als bijlage. Indien er sprake is van een beschuldigde wordt ook deze persoon over het protocol geïnformeerd. In specifieke gevallen kunnen aanpassingen op deze aanpak noodzakelijk zijn. Eventuele aanpassingen op het protocol worden voorafgaand aan de aanpassing schriftelijk aan de opdrachtgever bevestigd en gemotiveerd in de eindrapportage.

1.1 Wettelijke richtlijnen particuliere onderzoeksbureaus

Een particulier onderzoeksbureau dient te beschikken over een vergunning voor het uitvoeren van onderzoekswerkzaamheden, afgegeven door het ministerie van Justitie en Veiligheid. Alle onderzoekers op het terrein van fraude, integriteit en sociaal psychologen van het particuliere onderzoeksbureau die langer dan één jaar in dienst zijn (en na 1 augustus 2002 in dienst zijn getreden¹), beschikken over het diploma 'Particulier Onderzoeker', afgegeven door de Stichting Vakexamens Particuliere Beveiligingsorganisaties. Daarnaast beschikken alle medewerkers van het particuliere onderzoeksbureau over toestemming en een legitimatiebewijs (geel) van de politie voor de uitvoering van hun werkzaamheden.

Het onderzoeksprotocol voor onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is afgeleid van een combinatie van verschillende richtlijnen. Elk particulier onderzoeksbureau dient te werken volgens de Privacygedragscode sector Particuliere Onderzoeksbureaus van de Nederlandse Veiligheidsbranche². Los van wat verder in dit protocol staat beschreven, is deze Privacygedragscode leidend. Verder moeten particuliere onderzoeksbureaus zich houden aan:

- De Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wbpr);
- De Regeling particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Rpbr);

¹ <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl/stcrt-2002-235-p14-SC37376.html>

² <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/nvb.gi/wp-content/uploads/2022/02/18090909/3573121-getekende-versie-PPO.pdf>

- De algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

1.2 Doel van onafhankelijk onderzoek grensoverschrijdend gedrag

Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is gericht op het verzamelen van feiten over het vermeend grensoverschrijdende gedrag van een persoon. Veelal betekent dit dat de onderzoekers van het particuliere onderzoeksbureau in kaart brengen wat de aard en omvang van signalen of klachten over grensoverschrijdend gedrag is en vaststellen wie daarbij betrokken zijn. Het particuliere onderzoeksbureau verricht uitsluitend feitenonderzoek waarbij er geen kwalificatie of oordeel uitgesproken of gerapporteerd wordt over de feitelijke vaststellingen. Het is dus aan de werkgever, of indien van toepassing een jurist of rechter, om onderbouwd vast te stellen of de klachten over grensoverschrijdend gedrag van de beschuldigde(n) een grondslag vinden in de door het particuliere onderzoeksbureau verzamelde feiten. De onderzoeken van het particuliere onderzoeksbureau richten zich dus niet op de vraag welke juridische conclusies over de casus getrokken kunnen of moeten worden. Om zich te beperken tot het rapporteren van relevante feiten, op basis van de vooraf geformuleerde doelstellingen, voeren de onderzoekers van het particuliere onderzoeksbureau onafhankelijk hun werk uit.

1.3 Definitie grensoverschrijdend gedrag

Om feiten te kunnen verzamelen over de aard en omvang van de signalen of klachten over grensoverschrijdend gedrag, heeft een onderzoeker een richtlijn nodig over wat wel en niet als grensoverschrijdend kan worden gedefinieerd. Onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag onderscheiden zich van bijvoorbeeld fraudeonderzoeken. Bij grensoverschrijdend gedrag is een persoon slachtoffer van ongewenst gedrag, terwijl bij fraude de organisatie slachtoffer is. Het vaststellen van fraude kan doorgaans objectief worden vastgesteld. Er kan bijvoorbeeld in documenten worden vastgesteld dat er sprake is van financiële fraude, of er kan door middel van observatie worden vastgesteld dat er sprake is van verzuimfraude of het wegnemen van goederen. Het ervaren van gedrag als grensoverschrijdend gedrag is echter grotendeels gebaseerd op een subjectieve ervaring. Wat de een ervaart als grensoverschrijdend kan een ander ervaren als normaal. Er bestaat echter een min of meer collectief en maatschappelijk gedragen beeld van welk gedrag als grensoverschrijdend kan worden gezien. Voor het definiëren van grensoverschrijdend gedrag gebruiken we diverse bronnen: de richtlijnen vanuit de Memorie van Toelichting

van de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet uit 1998³ en Slachtofferwijzer⁴. Deze bronnen geven een normenkader voor welke gedragingen gecategoriseerd kunnen worden als grensoverschrijdend.

Grensoverschrijdend gedrag kan gedefinieerd worden als gedrag dat een ander persoon schade toebrengt:

Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit uit zich bijvoorbeeld in seksuele intimidatie of zelfs seksueel misbruik, pesterijen, discriminatie of agressie. Grensoverschrijdend gedrag kan overal voorkomen, dus ook binnen organisaties en bedrijven.

De Arbeidsomstandighedenwet refereert naar grensoverschrijdend gedrag in Artikel 1 als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting (Arbowet, Artikel 1, derde lid, onder e):

De factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.

Stress wordt vervolgens gedefinieerd als (Arbowet, Artikel 1, derde lid, onder f⁵):

Een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Zowel werkgevers als werknemers zijn verantwoordelijk om zorg te dragen voor het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting.

1.4 Gedragscode van de opdrachtgever

Omdat een normenkader voor gedrag kan verschillen binnen specifieke organisaties, zal per onderzoek altijd met de opdrachtgever(s) bepaald worden welke normenkaders het uitgangspunt vormen voor het onderzoek. Sommige opdrachtgevers hebben een gedragscode voor de organisatie. Gedragscodes van opdrachtgevers beschrijven veelal voorschriften over welk gedrag verwacht wordt van zowel de werkgever als de werknemer. Tevens wordt in de gedragscode doorgaans vermeld wat de consequenties zijn van het niet naleven van de gedragscode. Wanneer een opdrachtgever een gedragscode heeft voor de organisatie zal deze als normenkader gelden voor het uitvoeren van het feitenonderzoek.

³ Memorie van Toelichting van de wijziging van de arbeidsomstandigheden wet uit 1998:

[Kamerstukken /2005/06, 30552, nr. 3, p.25-26 \(MvT\)](#)

⁴ www.slachtofferwijzer.nl

⁵ [Artikel 1 Arbeidsomstandighedenwet](#)

Daarnaast kunnen ook andere normenkaders van toepassing zijn of toegepast worden, waarvan een aantal in de navolgende sub paragrafen 1.4.1 t/m 1.4.3 worden vermeld.

1.4.1 Rijksoverheid

Volgens de Rijksoverheid⁶ zijn voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag onder meer:

- pesten (bijvoorbeeld structureel buitensluiten en negeren, kwaadsprekerij, beledigende opmerkingen, bijnamen geven, vloeken, schelden);
- seksuele- en niet-seksuele intimidatie (zoals lichamelijke aanraking, verbale- en non-verbale bedreiging, seksistische opmerkingen);
- discriminatie (op basis van huidskleur, sociaal-culturele achtergrond, gender, geaardheid, leeftijd).

Deze opsomming is niet limitatief.

1.4.2 Nederlands Jeugdinstituut

Volgens het Nederlands Jeugdinstituut⁷ wordt onder seksueel grensoverschrijdend gedrag het volgende verstaan:

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat iemand over de grenzen van een ander. Bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen, online berichten van seksuele aard, seksuele intimidatie of seksueel misbruik. De ander, de omgeving, maar ook die persoon zelf kan daar grote fysieke, mentale en emotionele schade door oplopen. Vaak hangt het samen met machtsmisbruik en het komt overal voor.

⁶ [https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-en-integriteit-overheidsinstanties/vraag-en-antwoord/waar-kan-ik-ongewenst-gedrag-of-een-integriteitsschending-door-een-medewerker-van-de-overheid-melden#:~:text=misbruik%20of%20lekken%20van%20informatie,verbale%20bedreiging%2C%20seksistische%20opmerkingen\)%3B](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-en-integriteit-overheidsinstanties/vraag-en-antwoord/waar-kan-ik-ongewenst-gedrag-of-een-integriteitsschending-door-een-medewerker-van-de-overheid-melden#:~:text=misbruik%20of%20lekken%20van%20informatie,verbale%20bedreiging%2C%20seksistische%20opmerkingen)%3B)

⁷ <https://www.nji.nl/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag>

1.4.3 Slachtofferhulp/Slachtofferwijzer

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer wordt door Slachtofferhulp als volgt beschreven:

Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit uit zich bijvoorbeeld in seksuele intimidatie of zelfs seksueel misbruik, pesterijen, discriminatie of agressie. Grensoverschrijdend gedrag kan overal voorkomen, dus ook binnen organisaties en bedrijven.

Er worden drie vormen van seksuele intimidatie onderscheiden:

- **Verbale intimidatie**

Iemand stelt bijvoorbeeld intieme vragen over je privéleven, probeert een afspraak te maken of stuurt je seksueel getinte berichtjes;

- **Non-verbale intimidatie**

Iemand maakt seksueel getinte gebaren, toont seksuele afbeeldingen of staart je langdurig aan;

- **Lichamelijk contact**

Iemand probeert een ander zonder toestemming bijvoorbeeld te knijpen of te zoenen.

Slachtofferhulp licht tevens toe dat grensoverschrijdend gedrag vaak samenhangt met macht. Wanneer twee mensen verschillende machtsposities hebben, is er geen sprake van gelijkwaardigheid. Voor de persoon met minder macht is het hierdoor moeilijker om grenzen aan te geven. In veel gevallen is de persoon met minder macht afhankelijk van de persoon met meer macht. Dit is bijvoorbeeld het geval als een leidinggevende een seksueel getinte opmerking maakt tegen een werknemer. Wanneer de werknemer duidelijk communiceert dat dit niet op prijs wordt gesteld, dan neemt diegene een risico. Een leidinggevende is namelijk in de positie om te beslissen over de baan van de werknemer. Door de aanwezigheid van hiërarchie binnen veel bedrijven is het risico op grensoverschrijdend gedrag reëel.

Volgens Slachtofferhulp is bij het maken van onderscheid niet in alle gevallen sprake van discriminatie. Bij discriminatie gaat het erom dat er verschillend wordt gehandeld op basis van kenmerken die er niet toe doen. Als iemand een functie/baan niet krijgt vanwege bijvoorbeeld gender, seksuele geaardheid of geloofsovertuiging, dan is er sprake van discriminatie. Pesten en discriminatie liggen soms dicht bij elkaar. Pesten is niet strafbaar,

discriminatie wel. Wanneer discriminatie zich uit in handelen, zoals bedreigingen of mishandeling, dan spreekt men van een 'hate crime':

- Iemand doet je iets aan om wie je bent, bijvoorbeeld vanwege seksuele geaardheid of geloofsovertuiging;
- Een strafbaar feit is gepleegd, bijvoorbeeld als iemand je bedreigt, mishandelt of je spullen vernielt/verbrandt.

Uit gegevens van Slachtofferwijzer⁸ werd bekend dat de hiernavolgende opsomming voorbeelden zijn van seksueel grensoverschrijdende gedragingen:

- Een ongepaste dubbelzinnige of flirterige opmerking;
- Een ongepaste uitnodiging of een oneerbaar voorstel, bijvoorbeeld voor een intiem afspraakje;
- Ongewenst aandringen op seksueel contact of op een relatie;
- Ongewenst intieme vragen stellen;
- Ongewenste seksuele insinuaties;
- Ongepaste grappen maken;
- Opdringerige uitlatingen doen over iemands seksuele geaardheid of uiterlijk;
- Gluren;
- Nafluiten op straat;
- Intimiderend en ongepast staren;
- Het ongewenst gebruiken van bijnamen;
- Opdringerige en/of ongewenste seksuele gedragingen;
- Ongewenst confronteren met seksueel getint materiaal;
- Ongewenst berichten sturen van seksuele aard;
- Ongepaste vormen van toenadering via social media (waaronder grooming);
- Exhibitionisme;
- (Pogingen tot) ongewenste aanrakingen zoals een arm om de schouder leggen, knijpen, omhelzen of zoenen;
- Aanranding;
- Verkrachting.

⁸ <https://slachtofferwijzer.nl/nieuws/grensoverschrijdend-gedrag-voorbeelden/>

2. Uitgangspunten onderzoek

2.1 Gerechtvaardigd belang

Voordat overgegaan kan worden tot het verrichten van onderzoek, dient er eerst getoetst te worden of er sprake is van een gerechtvaardigd belang voor de opdrachtgever om dit onderzoek uit te laten voeren. Dit belang moet dusdanig zijn dat het prevaleert boven de eventuele privacybelangen van betrokkenen. Deze toets vindt in eerste instantie plaats voorafgaand aan het uitbrengen van een offerte/opdrachtbevestiging, maar wordt telkens opnieuw getoetst bij de inzet van een onderzoeksmiddel. Tevens wordt te allen tijde rekening gehouden met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit (zie ook § 3.1).

2.2 Anonimiteit

Melders ervaren menigmaal een drempel om de veroorzaker van het grensoverschrijdende gedrag rechtstreeks aan te spreken, persoonlijk een melding te doen bij een leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon. Zij kunnen bijvoorbeeld bang zijn voor negatieve gevolgen van een melding. Hierdoor kiezen melders er met enige regelmaat voor om een melding via een anonieme klacht in te dienen bij de werkgever. Uiteraard streeft het particuliere onderzoeksbureau ernaar om de privacybelangen van alle bij het onderzoek betrokken personen zoveel mogelijk te waarborgen. Een melder mag geen schade worden berokkend door het doen van een melding. Tegelijkertijd moet ook voorkomen worden dat beschuldigen op voorhand 'schuldig' worden verklaard. Daarom zal onderzocht worden welke feitelijkheden eventuele anonieme klachten kunnen onderbouwen, dan wel ontkrachten.

Hoewel de aanleiding voor een onderzoek op anonieme klachten gebaseerd kan zijn, zal medewerking aan het onderzoek in principe niet op basis van anonimiteit kunnen plaatsvinden. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk, bijvoorbeeld wanneer het onder anonimiteit meewerken dermate zwaarwegend is en niet opweegt tegen de (veiligheids)risico's die gepaard gaan met bekendmaking van de identiteit. Wanneer tijdens het onderzoek melders, omstanders of beschuldigen de keuze maken om met het particuliere onderzoeksbureau in gesprek te gaan, kan immers geen anonimiteit gegarandeerd worden. Er zal bijvoorbeeld een gespreksverslag gemaakt worden, waarin ook de persoonsgegevens van de gesprekspartner worden verwerkt. Hoewel deze niet noodzakelijkerwijs met de opdrachtgever gedeeld hoeven te worden, zullen de

gespreksverslagen wel beschikbaar moeten zijn ten behoeve van een eventuele juridische procedure/een eventueel inzageverzoek in het kader van de AVG. De persoonsgegevens zullen altijd geheel volgens wettelijke richtlijnen vertrouwelijk behandeld worden (zie ook § 3.3 over de werkwijze van gesprekken en § 4.2 over aanvullende maatregelen anonimiteit).

Het is van belang om te vermelden dat er een verschil is tussen anonieme meldingen en/of verklaringen enerzijds en anoniem meewerken anderzijds. Met het eerste wordt bedoeld dat bij de onderzoekers wel degelijk bekend is wie wat gemeld of verklaard heeft, maar dat de specifieke namen van die personen niet aan de beschuldigde (en mogelijk opdrachtgever) bekend worden gemaakt, dan wel in de rapportage worden vermeld. Met het tweede wordt bedoeld dat de onderzoekers van het particuliere onderzoeksbureau niet bekend zijn met wie de melding heeft gedaan of zaken heeft verklaard, maar wel over de inhoud van die melding/verklaring beschikken.

2.3 Vaste contactpersonen

Voor het onderzoek worden vaste contactpersonen aangewezen van zowel de opdrachtgever als het particuliere onderzoeksbureau. De contactpersoon vanuit de opdrachtgever is procesbegeleider binnen de organisatie van opdrachtgever. Mocht uit het onderzoek blijken dat de contactpersoon van de opdrachtgever op enige wijze onderwerp is van het onderzoek, dan zullen de onderzoekers hiervan melding maken bij de opdrachtgever. Om beïnvloeding van het proces te voorkomen zal de betreffende contactpersoon moeten terugtreden als procesbegeleider. Indien gewenst kan een ander contactpersoon vanuit opdrachtgever worden aangewezen, of kan deze rol extern worden belegd.

2.4 Rekening houden met de belangen van de melder/ beschuldigde

Onderzoekers dienen naast het belang van de opdrachtgever ook rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen. Omwille van het voorkomen van subjectiviteit of voorafgaand oordeel, gebruikt het particuliere onderzoeksbureau tijdens het onderzoek bijvoorbeeld de neutrale termen 'melder' en 'beschuldigde' (conform de Handreiking Cultuurverandering op de werkvloer⁹). De melder is de persoon die een klacht indient over

⁹ <https://www.rcgog.nl/publicaties/publicaties/2024/03/13/handreiking-cultuurverandering-op-de-werkvloer>

een andere medewerker. De beschuldigde is de persoon waarover de klacht is ingediend. Het particuliere onderzoeksbureau is volgens de Privacygedragscode verplicht zich te houden aan het beginsel van hoor en wederhoor. Volgens dit beginsel krijgt de beschuldigde de gelegenheid om de bevindingen uit het onderzoek over de onderzoeksvragen te weerspreken, te corrigeren of te ontkrachten op een wijze die de onderzoekers kunnen betrekken in het onderzoek en de rapportage daarover. De beschuldigde moet daarvoor kennis kunnen nemen van alle gegevens (documenten en andere gegevens) die aan die bevindingen ten grondslag liggen. De onderzoekers moeten hiertoe uit de gegevens en de informatie die zij vergaren, de voor wederhoor van de beschuldigde relevante delen selecteren en die laten inzien of op een andere wijze voorhouden aan de beschuldigde. Hierbij kan het noodzakelijk zijn om deze selectie te anonimiseren.

2.5 Dossiertoegang

Binnen het particuliere onderzoeksbureau is per onderzoek een beperkt aantal medewerkers aangewezen dat toegang zal hebben tot het onderzoeksdossier op basis van het *'need to know'* principe. Andere medewerkers binnen het particuliere onderzoeksbureau hebben geen toegang tot het onderzoeksdossier.

3. Werkwijze

3.1 Opstellen plan van aanpak

Hoewel er uitzonderingen kunnen zijn, zullen onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag starten met een voorbespreking en een dossierstudie. Om tot een onafhankelijk antwoord op de onderzoeksvragen te komen wordt aan de hand van de voorbespreking een plan van aanpak opgesteld. Dit gebeurt in samenspraak met de opdrachtgever(s). Bij het opstellen van een plan van aanpak voor een onderzoek worden te allen tijde de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen. Dat betekent dat het beoogde doel van het onderzoek in verhouding moet staan tot het onderzoeksmiddel (proportionaliteit), en altijd voor het minst ingrijpende onderzoeksmiddel moet worden gekozen om het beoogde doel te bereiken (subsidiariteit). Naast het voeren van gesprekken kunnen, mits aan de voorwaarden van proportionaliteit en subsidiariteit is voldaan, ook andere onderzoeksmiddelen worden ingezet. Hierbij kan gedacht worden aan onderzoek in open bronnen, digitaal onderzoek en observaties (zie § 3.4 t/m § 3.6). Mocht

het zo zijn dat het onderzoek aanleiding geeft om af te wijken van het plan van aanpak, bijvoorbeeld door het verbreden van de onderzoeksvraag, dan zullen de onderzoekers bij de opdrachtgever aangeven dat de onderzoeksopdracht aangepast dient te worden. Daarover zullen in dat geval nadere afspraken met de opdrachtgever worden gemaakt, die schriftelijk worden vastgelegd. Tevens wordt de eventuele aanpassing van de onderzoeksopdracht in het eindrapport beargumenteerd vermeld.

3.2 Onderzoeksteam

Op basis van de informatie die uit de voorbespreking en eventueel een aanvullende dossierstudie bekend is geworden, is het zeer waarschijnlijk dat bij het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag gekozen wordt voor het voeren van gesprekken met (voormalig) medewerkers, waaronder in ieder geval melder(s) en beschuldigde(n). Het particuliere onderzoeksbureau stelt voor het voeren van gesprekken een team van twee onderzoekers samen. Tijdens de gesprekken zullen er geen andere personen in de gespreksruimte aanwezig zijn, anders dan de gesprekspartner, degene die de gesprekspartner eventueel bijstaat, en de onderzoekers.

3.3 Gesprekken

Binnen een onderzoek kunnen er gesprekken plaatsvinden met drie verschillende partijen: gesprek met een of meerdere melders, gesprek(en) met een of meer beschuldigten, of een gesprek met iemand die informatie kan geven over de context van de melding. Alle gesprekspartners zullen in de gelegenheid worden gesteld om de informatie die zij ter beschikking hebben en relevant achten voor het onderzoek, te delen met de onderzoekers.

3.3.1 Vrijwilligheid en verwerking persoonsgegevens

Bij aanvang van de gesprekken zullen de onderzoekers zich legitimeren en onder meer aangeven dat medewerking aan het onderzoek op basis van vrijwilligheid plaatsvindt. Bij het voeren van de gesprekken wordt de eerdergenoemde Privacygedragscode in acht genomen. Persoonsgegevens van gesprekspartners worden verwerkt conform de AVG¹⁰.

¹⁰ <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving>

Werknemers¹¹ zijn niet verplicht om mee te werken aan een intern onderzoek. Echter bij een werkgever- en werknemersrelatie mag vanuit het principe van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, van een werknemer verwacht worden dat de werknemer meewerkt aan het onderzoek.

3.3.2 Hoor wederhoor beschuldigde

De beschuldigde zal altijd in de gelegenheid worden gesteld om kennis te nemen van de verwijten en de zienswijze daarop kenbaar te maken. De beschuldigde zal in de gelegenheid gesteld worden om in een persoonlijk gesprek met de onderzoekers te reageren op de eerder uit het onderzoek bekend geworden bevindingen. In zo'n gesprek delen de onderzoekers de conceptbevindingen uit het onderzoek met de beschuldigde en krijgt deze de gelegenheid om daarop te reageren. De reactie van de beschuldigde zal in de eindrapportage worden opgenomen. De beschuldigde zal zo veel als mogelijk worden voorzien van de middels het onderzoek verkregen relevante informatie, tenzij dit op grond van zwaarwegende belangen van derden niet mogelijk is.

3.3.3 Niet meewerken

Indien de beschuldigde niet wenst mee te werken aan het onderzoek, zal dit tot uitdrukking komen in de rapportage. De eventueel vastgestelde feiten en omstandigheden zullen dan in de rapportage worden verwerkt, zonder de zienswijze van de beschuldigde persoon of personen. Dit zou van invloed kunnen zijn op het vastgestelde feitencomplex.

3.3.4 Delen van onderzoeksinformatie

Met gesprekspartners wordt zo min mogelijk onderzoeksinformatie gedeeld. Dit gebeurt alleen wanneer dit relevant is om verschillen in verklaringen of verschillen met andere gegevensbronnen te onderzoeken. Als vanzelfsprekend gebeurt het delen van onderzoeksinformatie te allen tijde met uiterste terughoudendheid om bijvoorbeeld verspreiding van informatie of kleuring van waarnemingen, et cetera te voorkomen. In beginsel wordt met gesprekspartners niet besproken wie er aan het onderzoek hebben deelgenomen, of nog gaan deelnemen. De gesprekspartners krijgen vanuit het particuliere onderzoeksbureau ook geen inzage in gespreksverslagen van andere gesproken personen.

¹¹ Hetzelfde kan gelden voor uitzendkrachten en zzp-ers.

3.3.5 Duur van gesprekken

Om feitelijkheden omtrent de aard en omvang van grensoverschrijdend gedrag te verzamelen nemen de onderzoekers de tijd om de gesprekspartners te laten spreken en ze zorgvuldig naar alle feitelijke omstandigheden te vragen. Ervaring leert dat gesprekspartners de gesprekken als langdurig kunnen ervaren. Naar het oordeel van de Nederlandse Veiligheidsbranche is het echter beter om gesprekken in een keer te voeren dan de gesprekken op te knippen in verschillende contactmomenten. Het herhaaldelijk ophalen van herinneringen kan bijvoorbeeld zorgen voor een grotere emotionele impact op de gesprekspartners. Gesprekken kunnen te allen tijde onderbroken worden voor een pauze. Daarnaast wordt ervoor gezorgd dat gesprekspartners iets kunnen drinken en/of eten. Na elk gesprek zal de gesprekspartners gevraagd worden hoe zij het gesprek ervaren hebben, wat tevens zal worden opgenomen in het gespreksverslag (zie § 4.1).

3.3.6 Nazorg

Gesprekken in het kader van een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag kunnen (emotionele) impact hebben op de gesprekspartners. Een mogelijk gevolg hiervan is dat de gesprekspartner niet in staat is om zelfstandig naar huis te reizen. Om de veiligheid van de gesprekspartners in die gevallen te waarborgen, wordt aan het eind van het gesprek aangeboden om de gesprekspartner naar huis te laten brengen. Het is overigens de verantwoordelijkheid van de gesprekspartner om te beoordelen of hij/zij zelfstandig kan reizen. In het geval het evident niet aan de orde is dat een gesprekspartner zelfstandig veilig kan reizen, zal het particuliere onderzoeksbureau in overleg met de betreffende gesprekspartner voor een oplossing zorgen.

3.3.7 High Profile

Indien er sprake is van 'high profile' onderzoeken, i.e. onderzoeken die veel aandacht trekken van het publiek, de politiek of de media, worden de gesprekken bij voorkeur in persoon gevoerd ten kantore van het particuliere onderzoeksbureau. Op deze manier kan zoveel mogelijk de vertrouwelijkheid van de gesprekken worden gewaarborgd. Daarnaast kan in uitzonderlijke gevallen ook het risico worden beperkt dat er af luister- of opnameapparatuur in de gespreksruimte aanwezig is. Dit draagt eraan bij dat er minder kans is op het lekken van privacygevoelige informatie.

3.4 Onderzoek in openbare bronnen (desk research/OSINT)

Tijdens onderzoeken kan eventueel gebruik worden gemaakt van een zogenaamd informatief onderzoek in openbare bronnen, al dan niet tegen betaling beschikbaar via het internet. Dit betreft bijvoorbeeld social mediakanalen.

3.5 Digitaal onderzoek

Gedurende een onderzoek kan een zogenaamd digitaal onderzoek worden uitgevoerd, mits voldaan is aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Dit gaat om onderzoek op alle te bedenken digitale data met toestemming van de rechthebbende van die data.

Om de integriteit van het onderzoeksmateriaal te waarborgen, wordt er van de betreffende data (indien mogelijk) een forensische kopie gemaakt ten behoeve van het onderzoek. Binnen deze forensische kopie wordt met gebruikmaking van speciaal daarvoor bestemde software op basis van zoektermen het onderzoeksmateriaal onderzocht. De zoektreffers worden vervolgens beoordeeld op relevantie. Alleen de voor de casus relevant geachte treffers worden opgenomen in een eventuele eindrapportage en als zodanig verstrekt aan de opdrachtgever. Overige data wordt niet verstrekt. Na het onderzoek, of zoveel eerder als mogelijk, wordt al het onderzoeksmateriaal vernietigd/dan wel teruggestuurd naar rechthebbende.

3.6 Observaties

In het geval van observaties moet er evident een gerechtvaardigd belang zijn om de inzet van het onderzoeksmiddel te laten prevaleren boven de hiermee gepaard gaande privacyschending. Opgemerkt wordt dat bij observaties rekening wordt gehouden met het moment en de duur van observaties, wijze van vastlegging (foto/video), gebruikmaking gps onder zakelijke voertuigen, om de privacyschending tot een minimum te beperken.

4. Verslaglegging en rapportage

4.1 Gespreksverslag

Tijdens het gesprek wordt een gespreksverslag opgemaakt. Dit gespreksverslag wordt bij voorkeur direct na afloop van het gesprek geprint, waarna de gesprekspartner gelegenheid krijgt het gespreksverslag te lezen en de mogelijkheid krijgt om aanpassingen/aanvullingen te doen. Deze zullen in overleg worden verwerkt in het

definitieve gespreksverslag. Na akkoord op de inhoud van het gespreksverslag wordt de gesprekspartner gevraagd het definitieve gespreksverslag te ondertekenen en te paraferen. De gesprekspartner is niet verplicht om het gespreksverslag te ondertekenen. Indien de gesprekspartner niet in staat is om het gespreksverslag direct na het gevoerde gesprek te controleren en te verifiëren, wordt het concept van het gespreksverslag beveiligd opgestuurd. De gesprekspartner heeft in dat geval vijf werkdagen om inhoudelijk te reageren op het gespreksverslag, tenzij anders overeengekomen. Als een reactie van de gesprekspartner niet leidt tot een aanpassing van het gespreksverslag, dan zal de reactie worden opgenomen als bijlage in de eindrapportage.

4.2 Aanvullende maatregelen anonimiteit

Indien het van het uiterste belang is dat de privacy van een of meer gesprekspartners wordt beschermd, kan het particuliere onderzoeksbureau aanvullende maatregelen treffen om de anonimiteit zo veel mogelijk te waarborgen. De namen van de desbetreffende gesprekspartners kunnen uit de eindrapportage worden gelaten en/of de gespreksverslagen zullen geen deel uitmaken van de eindrapportage. Wel zijn deze gespreksverslagen (gedurende de verplichte bewaartermijn van minimaal één jaar) beschikbaar ten behoeve van een eventuele juridische procedure/een eventueel inzageverzoek in het kader van de AVG. Op deze wijze is de privacy zoveel mogelijk gewaarborgd aan de voorzijde en is tegelijkertijd eventuele toetsing achteraf (bijvoorbeeld door een rechter) mogelijk. Voor een langere bewaartermijn dan één jaar is een beoordeling nodig, waarbij op basis van het proportionaliteitsbeginsel wordt getoetst of er een zwaarwegend belang is om het onderzoeksdossier langer te bewaren (bijvoorbeeld in het geval van een juridische procedure).

4.3 Organisatiebelang

Tijdens onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is er naast individuele belangen, zoals van de melder(s) en de beschuldigde(n), ook vaak sprake van een organisatiebelang. Het kan immers voorkomen dat met het verstrekken van informatie uit het onderzoek niet alleen (privacy)belangen van gesprekspartners onder druk staan, maar evenzo die van de organisatie. Om te voorkomen dat het onderzoek een onveilige werkomgeving veroorzaakt, of tot risico's voor individuen zal leiden, zal bij elk onderzoek een afweging worden gemaakt in hoeverre naar personen herleidbare gegevens uit het

onderzoek in het eindrapport worden verwerkt. Hierbij zullen afwegingen worden gemaakt als:

- Wel of geen gespreksverslagen opnemen als bijlage;
- Wel of geen gespreksverslagen uitreiken gedurende het onderzoek, na afronding van het onderzoek of (in een uiterst geval) ten kantore van het particuliere onderzoeksbureau bewaren met inachtneming van de geldende bewaartermijn;
- Meer samenvattend of juist meer gedetailleerd rapporteren;
- Et cetera.

4.4 Conceptrapportage

De uitvoerend onderzoekers stellen van de bevindingen uit het onderzoek een conceptrapportage op. Deze conceptrapportage wordt zowel aan de opdrachtgever als aan de beschuldigde beschikbaar gesteld. Over de wijze van beschikbaar stellen worden alvorens dat moment afspraken gemaakt door opdrachtgever en beschuldigde. De beschuldigde krijgt de gelegenheid om in het kader van hoor en wederhoor schriftelijk de zienswijze op de bevindingen bekend te maken. De zienswijze van de beschuldigde wordt in de uiteindelijke eindrapportage als bijlage opgenomen.

4.5 Eindrapportage

Een eindrapport van het particuliere onderzoeksbureau wordt dusdanig opgesteld zodat het bij een arbeidsrechtelijke en/of juridische procedure kan dienen als onafhankelijk en objectief document. De uitvoerend onderzoekers van het particuliere onderzoeksbureau stellen het rapport op, waarna de verantwoordelijke functionaris van het particuliere onderzoeksbureau het rapport inhoudelijk toetst. De wijze van rapporteren is uiteraard afhankelijk van de bevindingen. Over de vorm (en dus niet over de inhoud) van de rapportage kunnen met opdrachtgever afspraken worden gemaakt. Alle vertrouwelijke rapportages en bijbehorende documenten worden versleuteld aan de opdrachtgever verstuurd. Het definitieve eindrapport zal beveiligd aan de opdrachtgever(s) worden verstrekt.

5. Klachten

Het particuliere onderzoeksbureau heeft een klachtenregeling welke via haar website is gepubliceerd. Bij klachten over de wijze van onderzoek door het particuliere onderzoeksbureau en/of de compliance met de AVG en/of de eerdergenoemde

Privacygedragscode kan een klacht aan de directeur van het particuliere onderzoeksbureau worden gericht. Mocht de melder niet tevreden zijn over de afhandeling van de klacht door de directeur van het particuliere onderzoeksbureau, dan staat er een beroepsmogelijkheid open bij de onafhankelijke beroepscommissie van de Nederlandse Veiligheidsbranche, als het betrokken particuliere onderzoeksbureau lid is van de Nederlandse Veiligheidsbranche.