

Rapportage onderzoek

24 februari 2021

Landelijk Bestuur D66



Deze rapportage mag uitsluitend worden aangewend ten dienste van de doelstelling van de opdracht. Het is niet toegestaan deze rapportage – of delen daaruit – zonder onze toestemming aan te wenden voor andere doeleinden.

BING biedt gespecialiseerde adviesexpertise, onderzoekexpertise en een vraagbaakfunctie aan op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen. Het bureau richt zich daarbij specifiek op organisaties met een publieke taak, wat borg staat voor specifieke branchekennis, verdieping van ervaringen en de mogelijkheid om duurzame relaties met de doelgroep te onderhouden.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
1.1	Aanleiding en doel	2
1.2	Procesbeschrijving onderzoek	2
1.2.1	Onderzoeksonderdeel 1	3
1.2.2	Onderzoeksonderdeel 2	3
1.2.3	Onderzoeksonderdeel 3	4
1.3	Werkwijze onderzoek	4
1.4	Leeswijzer	5
2.	Referentiekader	6
2.1	Arbowet	6
2.2	Burgerlijk Wetboek en Awgb	6
2.3	Interne regelingen	7
3.	Onderzoeksonderdeel 1: onderzoek bericht write.as	8
3.1	Specifieke situaties in bericht write.as	8
3.2	Positie betrokkene en structuur Talentencommissie	8
4.	Onderzoeksonderdeel 2: andere ervaringen	10
4.1	Gevoelde onveiligheid in onderlinge omgangsvormen binnen de partij	10
4.2	Ervaringen andere gevoelde onveiligheid	11
5.	Onderzoeksonderdeel 3: meldingsstructuur D66	12
5.1	Verantwoordelijkheidsverdeling	12
5.2	Meldstructuur	14
5.3	Input vanuit de meldingen en de interviews	16
5.4	Aanbevelingen meldstructuur	17

1. Inleiding

Deze rapportage is opgesteld naar aanleiding van een opdracht tot een onderzoek van het Landelijk Bestuur van D66. Deze opdracht is vastgelegd in de opdrachtbevestiging van 18 december 2020.

1.1 Aanleiding en doel

In voornoemde opdrachtbevestiging zijn de aanleiding en het doel van de opdracht als volgt verwoord:

'Aanleiding

In een op write.as verschenen bericht met de titel 'Als macht sex is' (datum onbekend) schrijft een anonieme schrijfster (hierna: melder) dat 'een aantal Tweede Kamerleden, oud-partijleiders en machtige strategen achter deze leiders, zich veelvuldig stortten op stagiaires en vrouwen met ambitie binnen de partij'. Melder heeft het over de partij D66 en beschrijft dat zij zelf een ervaring heeft met de voormalige voorzitter van de talentencommissie van D66 (hierna: betrokkene). Zij schrijft dat betrokkene meer met haar wilde op relationeel en seksueel vlak en dat zij dat niet wilde met volgens haar als gevolg dat zij haar ambities binnen de partij kon vergeten. Melder schrijft dat zij haar ervaring heeft gedeeld met andere vrouwen binnen de partij en dat zij daar herkenning vond. Zij beschrijft daarnaast een situatie die zou hebben plaatsgevonden tussen betrokkene en een medewerker van D66 (hierna: medewerker).

Naar aanleiding van het bericht heeft de partijleider van D66 in een statement laten weten dat zij geschrokken is van het anonieme bericht en dat zij er aan hecht dat het grondig onderzocht wordt. Zij heeft daartoe het Landelijk Bestuur van D66 gevraagd een extern en onafhankelijk onderzoek in te stellen, waarbij zij de hoop uitspreekt dat de anonieme schrijfster haar verhaal wil doen in dit onderzoek. U heeft als vice-voorzitter van het Landelijk Bestuur van D66, op voorstel van het Landelijk Bureau van D66, BING gevraagd dit onderzoek uit te voeren. Wij voldoen bij dezen graag aan uw verzoek.

Doelstelling

De doelstelling voor het onderzoek is drieledig. Ten eerste wenst u een onafhankelijk en deskundig feitenonderzoek naar de twee specifieke situaties die genoemd zijn in het bericht van melder (haar eigen ervaring en de ervaring van de medewerker) en een analyse in hoeverre in deze casussen sprake is van seksuele intimidatie en/of machtsmisbruik. Ten tweede wenst u eventuele andere signalen van mogelijke seksuele intimidatie of machtsmisbruik door betrokkene en/of andere personen binnen de partij en/of van gevoelde (on)veiligheid binnen de partij, in het onderzoek te betrekken. Ten derde vraagt u om een analyse van de meldingsstructuur voor ongewenste omgangsvormen binnen de partij en mogelijke aanbevelingen voor de toekomst. In dit laatste onderdeel worden ook observaties en uitkomsten van de eerste twee onderdelen van het onderzoek meegenomen.'

1.2 Procesbeschrijving onderzoek

Op 10 december 2020 is een bericht met de titel 'Als macht sex is' verschenen op write.as, waarna het Landelijk Bestuur besloten heeft een onderzoek in te stellen naar de inhoud van het bericht. Naar aanleiding van het bericht en het besluit tot het laten uitvoeren van een extern onderzoek, heeft het Landelijk Bestuur van D66 haar leden geïnformeerd over het ingestelde externe onderzoek. Daarbij heeft het Landelijk Bestuur van D66 tevens leden die zich binnen de partij onveilig voelen of hebben gevoeld opgeroepen om zich te melden bij BING of via de vertrouwenspersonen van de partij.

Op 18 december 2020 zijn de gemaakte afspraken tussen BING en het Landelijk Bestuur van D66 vastgelegd en ondertekend in een opdrachtbevestiging. Het onderzoek heeft, zoals opgenomen in de opdrachtbevestiging, betrekking op drie onderdelen:

1. Een onderzoek naar de twee specifieke situaties die genoemd zijn in het bericht op write.as en eventuele andere signalen van mogelijke seksuele intimidatie of machtsmisbruik door betrokkene.
2. Het betrekken in het onderzoek van eventuele andere signalen van mogelijke seksuele intimidatie of machtsmisbruik door andere personen binnen de partij en/of van gevoelde (on)veiligheid binnen de partij.
3. Een analyse van de meldingsstructuur voor ongewenste omgangsvormen binnen de partij en mogelijke aanbevelingen voor de toekomst.

Vanaf 11 december 2020 tot en met 27 januari 2021 hebben leden van de partij per e-mail of telefoon direct contact kunnen opnemen met BING. In totaal hebben 47 personen zich gewend tot BING, waarvan 10 in eerste instantie via het algemene telefoonnummer en 34 via het speciaal daartoe opengestelde e-mailadres. Twee personen hebben een e-mail gestuurd naar het algemene informatie e-mailadres van BING en één persoon heeft zich gewend tot het Landelijk Bestuur van D66. Deze e-mail is met toestemming van de persoon doorgestuurd aan de onderzoekers van BING. De personen die een e-mail hebben gestuurd hebben kort na hun bericht een ontvangstbevestiging van hun e-mail ontvangen, waarin is aangegeven dat de onderzoekers van BING een periode nodig hebben om alle contactopnamen te inventariseren alvorens mogelijke vervolgstappen te ondernemen. Binnen de berichten die ontvangen zijn per e-mail zaten acht berichten die geen relatie hebben tot de gestelde onderzoeksvraag, maar meer een uiting van onvrede in algemene zin bevatten. De overige e-mailberichten hebben betrekking op de verschillende delen van het onderzoek en zijn nader geanalyseerd door de onderzoekers van BING. Indien nodig is er contact gelegd met de afzender voor een aanvullend interview of telefonisch gesprek. Ten aanzien van de e-mailberichten waarvan duidelijk was dat de informatie geen betrekking had op de driedelige doelstelling van het onderzoek, dan wel waarvan de afzender heeft aangegeven dat nadere toelichting en/of opvolging niet nodig of wenselijk was, zijn de afzenders niet benaderd voor een interview. Met de personen die zich telefonisch hebben gewend tot BING is direct of op afspraak op een ander moment een telefonisch gesprek gevoerd of interview gehouden om hun ervaringen te bespreken. Daarnaast zijn er in het onderzoek verschillende personen geïnterviewd die zich niet via het e-mailadres of telefoonnummer hadden gemeld, maar die wel relevant waren voor het onderzoek en op initiatief van BING zijn uitgenodigd voor een interview. In totaal zijn er 46 interviews c.q. gesprekken gehouden in het kader van het onderzoek. Met sommige personen heeft twee keer een interview c.q. gesprek plaatsgevonden.

1.2.1 Onderzoeksonderdeel 1

In het bericht op write.as worden twee specifieke situaties genoemd: de ervaring van de schrijver/schrijfster van het bericht met betrokkene en een situatie tussen een medewerker en betrokkene. De schrijver/schrijfster van het anonieme bericht heeft zich niet als zodanig kenbaar gemaakt bij de onderzoekers van BING. In het kader van het onderzoek naar betrokkene hebben wij 11 interviews gevoerd. Vanwege de bescherming van de privacy van de betrokken personen specificeren wij in deze rapportage niet om welke personen dit gaat. De opdrachtgever is op de hoogte wie over de situatie geïnterviewd zijn.

Daarnaast hebben 11 personen zich tot BING gewend met informatie omtrent betrokkene en zijn twee personen benaderd voor een gesprek. Drie personen hebben daarin geen eigen ervaring gedeeld, maar enkel aangegeven dat zij de informatie over betrokkene in het bericht op write.as herkennen, omdat zij geruchten zouden hebben gehoord over betrokkene. Tien personen hebben informatie gedeeld over de positie van betrokkene binnen de partij en de structuur van de Talentencommissie waar hij voorzitter van is geweest.

1.2.2 Onderzoeksonderdeel 2

Naar aanleiding van de oproep vanuit het Landelijk Bestuur van D66 aan de leden om zich tot BING of tot de vertrouwenspersonen van D66 te wenden met signalen van mogelijke seksuele intimidatie of machtsmisbruik binnen de partij en/of van gevoelde (on)veiligheid binnen de partij, hebben diverse personen zich tot BING gewend. De diversiteit aan inhoudelijke verhalen die wij hebben ontvangen is groot. Het onderzoek is aangevangen vanwege mogelijke signalen van seksuele intimidatie en machtsmisbruik. In de oproep van het Landelijk Bestuur van D66 aan de leden is tevens gevoelde onveiligheid binnen de partij opgenomen, waardoor de scope van het onderzoek breder is geworden. In de verschillende berichten met eigen ervaringen zien wij daarom een verschil in inhoud.

Zeven personen hebben een casus gedeeld die – volgens hen – betrekking heeft op gevoelde onveiligheid en waarbij zes van deze zeven personen veelal onvrede hebben met de afhandeling. Deze casussen hebben geen betrekking op gevoelde onveiligheid vanwege mogelijk seksuele intimidatie of machtsmisbruik. In het onderzoek is overwogen en besloten om deze casussen niet nader te onderzoeken, omdat de focus van het onderzoek ligt op mogelijke signalen van seksuele intimidatie en machtsmisbruik. Tevens zijn zes van de zeven casussen bekend bij het Landelijk Bestuur van D66 en zijn deze casussen al onderzocht of afgehandeld. Wij nemen de wijze waarop de casus naar verluidt is opgepakt en afgehandeld wel mee onder

het derde onderzoeksonderdeel (meldingsstructuur). Drie personen hebben voorts persoonlijke ervaringen gedeeld ten aanzien van de cultuur, waaronder het gebruik van macht. Deze personen hebben hun ervaring gedeeld, maar hebben aangegeven geen nader onderzoek te wensen. Wij nemen deze informatie daarom in algemene zin mee in deze onderzoeksrapportage.

Negen personen hebben een eigen ervaring gedeeld die betrekking heeft op de, in het bericht op write.as gesuggereerde cultuur binnen D66, namelijk ten aanzien van de onderlinge omgang tussen personen met een bepaalde positie binnen D66 (zowel landelijk als regionaal) en stagiaires of jonge vrouwen en mannen. Deze negen ervaringen bestrijken verschillende periodes, één ervaring is van eind vorige eeuw, vier ervaringen spelen tussen 2007 en 2015 en vier ervaringen zijn meer recent, namelijk uit de periode 2018-2019. In zeven casussen hebben de personen die zich tot ons gewend hebben, aangegeven niet te willen dat de casus verder onderzocht wordt. Wij moeten deze keuze respecteren en kunnen daarom geen uitspraken doen over het waarheidsgehalte van de naar voren gebrachte ervaringen. Tevens kunnen wij daarom ook geen uitspraken doen over in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van grensoverschrijdend gedrag in deze specifieke cases.

Tot slot hebben twee personen een bericht gestuurd over een casus waar zij zelf niet bij betrokken zijn. Zij zijn tevens geen lid van D66. In het onderzoek is besloten deze casus niet nader te onderzoeken, maar in algemene zin mee te nemen in het onderzoek. Eén persoon heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om een e-mail te sturen om aan te geven de in het bericht op write.as opgenomen suggesties ten aanzien van de cultuur binnen D66 niet te herkennen en geen personen met dergelijke ervaringen te kennen.

1.2.3 Onderzoeksonderdeel 3

In het derde onderzoeksonderdeel staat de meldingsstructuur centraal. In dat kader hebben wij documentatie over de huidige meldingsstructuur ten aanzien van ongewenste omgangsvormen binnen D66 ontvangen en geanalyseerd. Daarnaast hebben twee personen zich tot BING gewend omdat zij hun ervaringen met betrekking tot de meldingsstructuur binnen D66 wilden delen. Binnen dit onderdeel nemen wij, conform de opdracht en zoals opgenomen in paragraaf 1.2, ook casussen mee om zicht te krijgen op hoe de meldingsstructuur in de praktijk heeft gewerkt c.q. is ervaren en in hoeverre daarin verbeteringen mogelijk zijn.

1.3 Werkwijze onderzoek

In het onderzoek hebben zowel interviews plaatsgevonden als een analyse van ter beschikking gestelde documenten, waaronder de meldingsstructuur binnen D66 ten aanzien van mogelijke ongewenste omgangsvormen. De interviews hebben plaatsgevonden met personen die zichzelf kenbaar hebben gemaakt bij de onderzoekers van BING als ook met personen die als relevant uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Met personen die zich via e-mail bij BING kenbaar hebben gemaakt en waar uit de e-mail duidelijk bleek dat een interview nodig was, is direct een interview gepland. Indien eerst nadere toelichting nodig was voor het maken van deze afweging, is de afzender eerst telefonisch gesproken door een onderzoeker van BING, waarna in sommige gevallen alsnog een interview heeft plaatsgevonden.

De geïnterviewden hebben voorafgaand aan het interview een brief ontvangen met daarin informatie over het onderzoek, als ook met informatie over de werkwijze omtrent het interview. Conform onze werkwijze zijn de interviews gevoerd door twee onderzoekers van BING in een vrouw/man of vrouw/vrouw combinatie. De relevante punten uit de interviews zijn vastgelegd in zakelijke, puntsgewijze verslagen. Het conceptinterviewverslag is ter verificatie aan de geïnterviewden voorgelegd, waarna het verslag definitief is gemaakt. Van de interviews zijn geluidsopnamen gemaakt, die enkel dienden ter ondersteuning bij de uitwerking van de verslagen en uitsluitend kunnen worden geraadpleegd door de deelnemers aan het gesprek, in geval er naar aanleiding van het conceptinterviewverslag een blijvend verschil van mening bestaat over de correctheid van het verslag. Deze geluidsopnamen worden aan niemand anders dan de aanwezigen bij het gesprek ter beschikking gesteld en worden na het onderzoek verwijderd.

Naast de interviews zijn er ook gesprekken gevoerd met personen die zich telefonisch hebben gewend tot de onderzoekers van BING. Naar aanleiding van hun contactopname heeft er een gesprek plaatsgevonden met

één onderzoeker van BING, waarvan eveneens een zakelijk en puntsgewijs verslag is gemaakt en ter verificatie is voorgelegd, waarna het verslag definitief is gemaakt. Naar aanleiding van deze gesprekken heeft er in enkele gevallen een vervolgg gesprek of vervolgininterview plaatsgevonden met één of twee onderzoekers van BING. Van de telefonische gesprekken is geen geluidsopname gemaakt.

In de gesprekken en interviews met de personen die zich tot BING hebben gewend per telefoon of e-mail is nadrukkelijk de regie over hun verhaal en hun ervaring gelaten bij de personen zelf. Dit betekent dat hen gevraagd is of zij de wens hebben dat hun ervaring verder onderzocht moest worden of niet en in hoeverre zij willen dat hun naam bekend werd gemaakt bij de persoon waar de ervaring betrekking op had. De meeste personen hebben aangegeven dat zij niet wilden dat hun ervaring nader werd uitgezocht en dat zij ook niet wilden dat hun naam kenbaar werd buiten de onderzoekers. Gelet op de waarborgen van zorgvuldig onderzoek, waaronder het principe van hoor- en wederhoor, kunnen wij deze ervaringen ook niet gedetailleerd en herleidbaar meenemen in het onderzoek, zonder het voor te leggen aan de persoon waar de ervaring betrekking op heeft. Omdat de personen zelf niet wilden dat hun naam bekend werd en dat de casus werd onderzocht, hebben wij de ervaringen alleen in algemene zin en niet op individuen herleidbaar meegenomen in het onderzoek. Enkele anderen hebben wel aangegeven dat zij wilden dat hun ervaring werd onderzocht. Door de onderzoekers van BING is besloten om deze ervaringen niet nader te onderzoeken, omdat de casus geen betrekking had op vermeende seksuele intimidatie en machtsmisbruik, geen betrekking had op eigen persoonlijke ervaringen en/of omdat de casus al eerder is onderzocht.

Op basis van de informatie uit de interviews en de (telefonische) gesprekken en de informatie die ter beschikking is gesteld door opdrachtgever, geïnterviewden en contactopnemers, is onderhavige rapportage opgesteld. In het onderzoek is informatie betrokken en geanalyseerd die tot personen herleidbaar is en daarmee privacygevoelige informatie over betrokkenen bevat. In overleg met de opdrachtgever hebben wij daarom besloten onze bevindingen ten aanzien van onderzoeksonderdeel 1 in een vertrouwelijke bijlage op te nemen en op die wijze te delen met de opdrachtgever en de uitkomst in de rapportage zelf te beperken tot een beknopte conclusie. Onderhavige rapportage bevat derhalve de algemene uitkomsten van het onderzoek en aanbevelingen aan het partijbestuur op basis daarvan.

1.4 Leeswijzer

In deze rapportage geven wij de bevindingen van ons onderzoek weer. In hoofdstuk 2 geven wij het referentiekader weer. In hoofdstuk 3 gaan wij in op de specifieke situaties die zijn opgenomen in het bericht op write.as ten aanzien van betrokkene en op de positie van betrokkene en de structuur van de Talentencommissie. In hoofdstuk 4 worden voorts andere ervaringen – niet zijnde jegens betrokkene – beschreven die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen en in hoofdstuk 5 gaan wij in op de meldingsstructuur voor ongewenste omgangsvormen binnen de partij, inclusief aanbevelingen voor de toekomst.

2. Referentiekader

Het referentiekader in onderhavig onderzoek wordt onder meer gevormd door bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Ongewenste omgangsvormen kennen als zodanig geen wettelijke definitie. Voor specifieke verschijningsvormen zoals (seksuele) intimidatie, geldt dit wel. Daarnaast heeft D66 interne regelingen die relevant zijn voor onderhavig onderzoek.

2.1 Arbowet

De Arbowet geeft regels ter bescherming van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers. De Arbowet bepaalt onder meer:

'Artikel 1

(...)

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

(...)

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

f. stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;

(...)

Artikel 3

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:

a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;

b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;

(...)

2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

(...)'

2.2 Burgerlijk Wetboek en Awgb

Artikel 7:646 Burgerlijk Wetboek (BW) definieert intimidatie en seksuele intimidatie als volgt:

'Artikel 7:646 BW

(...)

1. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

2. Onder intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

3. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

4. De werkgever mag de werknemer die het in de leden 7 en 8 bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.

(...)'

Overige wetgeving in het kader van gelijke behandeling, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb), kent nagenoeg eenzelfde definitie van intimidatie en seksuele intimidatie. De Awgb is een nadere uitwerking van het gelijkheidsbeginsel, zoals vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet.

2.3 Interne regelingen

Binnen de partij gelden er ook regels die zijn opgenomen in onder andere de Statuten (versie april 2016) en het Huishoudelijk Reglement. De Statuten en het Huishoudelijk Reglement zijn door het congres van D66 (de ledenvergadering) vastgesteld. Daarnaast zijn er binnen D66 verschillende documenten die betrekking hebben op integriteit en omgangsvormen die in hoofdstuk 5.4 worden geanalyseerd en beschreven.

3. Onderzoeksonderdeel 1: onderzoek bericht write.as

In dit hoofdstuk beschrijven wij ten eerste de uitkomsten van het onderzoek naar de specifieke situaties die genoemd zijn in het bericht op write.as ten aanzien van betrokkene (paragraaf 3.1) en vervolgens de positie van betrokkene en de structuur van de Talentencommissie (paragraaf 3.2).

3.1 Specifieke situaties in bericht write.as

In het bericht op write.as worden twee situaties genoemd ten aanzien van betrokkene. De eerste situatie is naar verluidt een eigen ervaring van de schrijver/schrijfster van het bericht, waarbij betrokkene meer zou willen op relationeel en seksueel vlak en dat de schrijver/schrijfster dat niet wilde, waarna de schrijver/schrijfster ambities binnen de partij kon vergeten. De schrijver/schrijfster van het bericht heeft zich gedurende de looptijd van het onderzoek – ondanks openbare verzoeken daartoe – niet als zodanig kenbaar gemaakt bij de onderzoekers van BING. De vermeende ervaringen van de schrijver/schrijfster hebben wij daarom niet kunnen onderzoeken. Betrokkene heeft in een reactie op het bericht aangegeven dat hij een dergelijke situatie totaal niet herkent en zich in het geheel geen situatie kan herinneren die hier betrekking op heeft.

De schrijver/schrijfster heeft daarnaast in het bericht andere personen genoemd die – zo blijkt uit het onderzoek – zonder daarin gekend te zijn en tegen hun wens door de schrijver/schrijfster zijn genoemd. De vermelding van de namen en/of functie in de gegeven context is een aantasting van hun privacy en de personen zijn daarmee tegen hun wil betrokken geraakt in een onderzoek. Wij hebben besloten om met inachtneming van de privacy en de belangen van de betrokken personen en mede gelet op het feit dat de schrijver/schrijfster zich niet als zodanig kenbaar heeft gemaakt, dat het niet proportioneel is om de privacy en de belangen van de betrokken personen nog verder aan te tasten door in onderhavige rapportage gedetailleerd en volledig in te gaan op de uitkomsten van het onderzoek jegens betrokkene.

Op deze plaats volstaan wij daarom met een kernachtige conclusie. Uit het onderzoek zijn geen situaties van seksuele intimidatie en machtsmisbruik door betrokkene gebleken. Er hebben zich geen andere personen bij de onderzoekers van BING gemeld met een ervaring van seksuele intimidatie en machtsmisbruik door betrokkene. Uit het onderzoek is tevens niet gebleken dat betrokkene iemand vastgehouden heeft op een kamer, zoals vermeld in het bericht op write.as. Er is wel sprake geweest van gesprekken met de politie, waaronder één gesprek met betrokkene, vanwege het zoeken van contact door betrokkene met de medewerker. Er is geen aangifte bij de politie gedaan, er heeft geen politieonderzoek plaatsgevonden en er is op aanvraag van betrokkene geen registratie aangetroffen in de politiesystemen. Uit het onderzoek blijkt dat betrokkene de destijds daarvoor gestelde termijn van vier jaar als voorzitter van de Talentencommissie heeft volbracht en niet eerder is gestopt. Uit het onderzoek blijkt dat de partijtop destijds gesprekken over de situatie heeft gevoerd met de betrokken personen en dat tevens een deel van het Landelijk Bestuur van destijds op de hoogte was van de situatie en er onduidelijkheid en deels onvrede bestaat over de afhandeling binnen de partij. Leerpunten uit de onduidelijkheid omtrent de afhandeling nemen wij in algemene zin mee in onze aanbevelingen. Onze bevindingen en conclusies nemen wij op in een vertrouwelijke bijlage (met privacygevoelige informatie) aan onze opdrachtgever.

3.2 Positie betrokkene en structuur Talentencommissie

Tien personen hebben naar aanleiding van de oproep van het Landelijk Bestuur of op aanvraag van de onderzoekers informatie gedeeld over de positie van betrokkene binnen de partij en de structuur van de talentencommissie waar hij voorzitter van is geweest. In het bericht op write.as wordt gesuggereerd dat betrokkene achter de schermen bepaalt welke (vrouwelijke) kandidaten kans maken voor posities zoals partijvoorzitter, Tweede Kamerlid en Europees Parlementslid, waarbij ook specifieke namen worden genoemd.

Uit de verschillende interviews blijkt dat betrokkene geen bepalende rol heeft vervuld bij het samenstellen van kieslijsten voor Tweede Kamer verkiezingen of de Europese Verkiezingen. Volgens de geïnterviewden bepalen de leden de uiteindelijke lijst en de samenstelling van de advieslijst ligt in de laatste fase in handen van de partijvoorzitter, de fractieleider en een derde adviseur. Uit de interviews blijkt dat er wel waarde werd

gehecht aan de mening van betrokkene. Hij had als voorzitter van de Landelijke Talentencommissie volgens de geïnterviewden een belangrijke rol bij talentontwikkeling. In het verslag van de vergadering van het Landelijk Bestuur van 8 maart 2016 staat dat het Landelijk Bestuur in 2014 de Talentencommissie opdracht heeft gegeven tot het verbreden van het werkveld naar het gerichter plaatsen van D66-ers op sleutelposities, zowel binnen als buiten de partij, en het werken aan ondersteuning van regiobesturen in hun HR-taken. Blijkens het verslag heeft de commissie daarop een plan opgesteld waaruit gerichte taken naar voren zijn gekomen, waaronder het opstellen van de groslijst voor de Tweede Kamer, het zoeken naar geschikte kandidaten voor posities voor het maatschappelijk middenveld en assessment en ontwikkeling (Driebergen) bij vacatures voor commissie en besturen. Dat betrokkene een rol vervulde bij kandidaatstellingen en het aandragen van personen voor bepaalde posities binnen de partij, was inherent aan het voorzitterschap van de Talentencommissie die hij vervulde binnen de partij tussen 1 november 2014 en 1 november 2018.

Uit een verslag van de vergadering van het Landelijk Bestuur van 13 september 2016 blijkt dat een afvaardiging van de Landelijke Talentencommissie, conform de afspraken, een rol heeft gespeeld bij de gesprekken in het kader van het opstellen van de lijst voor de Tweede Kamerverkiezingen. Betrokkene heeft in het kader van de samenstelling van de lijst voor Landelijke Verkiezingen van 2017 gesprekken gevoerd met potentiële kandidaten samen met onder andere de toenmalig partijvoorzitter. Dit betroffen niet de gesprekken in de laatste ronde voordat de definitieve advieslijst werd opgesteld die voorgelegd is aan de leden. Deze gesprekken in de laatste ronde zijn blijkens de interviews gevoerd door de toenmalig partijvoorzitter, de toenmalig fractieleider en een derde adviseur.

Uit bovenstaande blijkt dat de Talentencommissie ook een rol vervulde bij 'Driebergen'. Driebergen was blijkens de website van D66 een talentenprogramma, waarbij deelnemers geselecteerd worden. Het was een persoonlijk ontwikkelprogramma dat uit vijf samenhangende bijeenkomsten bestaat en niet gericht op een specifieke functie: zowel de aspecten van vertegenwoordigende rollen als van (politiek-)bestuurlijke functies kwamen aan de orde. Gedurende het programma werden de deelnemers begeleid door een team assessoren, die de deelnemers observeren en feedback geven. Uit de beschrijving blijkt dat per editie uit de voordrachten van de regiobesturen, grote afdelingen en de Landelijk Talentencommissie 25 deelnemers werden geselecteerd.

In de berichten die wij ontvangen hebben, hebben vier personen aangegeven dat het selectieproces voor Driebergen in hun ogen niet transparant genoeg was. Zij geven aan dat de Talentencommissie en de voorzitter (in de periode waarover verklaard wordt was dat betrokkene) een grote rol speelden bij de bepaling wie er worden geselecteerd en dat er niet transparant wordt gecommuniceerd waarom iemand wel of niet wordt geselecteerd. Volgens deze personen kon er dan een beeld ontstaan dat het voornamelijk nodig was om goed bekend te staan bij de voorzitter van de Talentencommissie om toegelaten te worden tot Driebergen en dat verdere kennis en kunde niet relevant is. Uit het onderzoek blijkt dat de selectie van de kandidaten niet alleen lag bij de Talentencommissie. De selectie begon voornamelijk bij de regiobesturen. Op de website van D66 is aangegeven dat geïnteresseerden voor Driebergen zich dienden te wenden tot hun regiobestuur. De selectiegesprekken vonden wel plaats met de leden van de talentencommissie, maar uit de interviews blijkt dat de beslissing tot toelating tot Driebergen niet is voorbehouden aan de voorzitter van de Talentencommissie.

4. Onderzoeksonderdeel 2: andere ervaringen

Naar aanleiding van de oproep vanuit het Landelijk Bestuur aan de leden om zich tot de onderzoekers van BING of tot de vertrouwenspersonen van D66 te wenden met signalen van mogelijke seksuele intimidatie of machtsmisbruik binnen de partij en/of van gevoelde (on)veiligheid binnen de partij, hebben verschillende personen zich tot BING gewend, zowel telefonisch of via het daarvoor opgezette e-mailadres.

De diversiteit aan signalen die wij hebben ontvangen is groot. In totaal hebben 19 personen een eigen ervaring met ons gedeeld, waarin zij naar eigen zeggen onveiligheid binnen de partij hebben gevoeld. Wij hebben de verhalen gecategoriseerd in gevoelde onveiligheid vanwege ervaringen met de onderlinge omgangsvormen binnen de partij en in ervaringen over andere gevoelde onveiligheid.

4.1 Gevoelde onveiligheid in onderlinge omgangsvormen binnen de partij

Negen personen hebben een eigen ervaring gedeeld die betrekking heeft op de onderlinge omgang tussen personen met een hogere positie binnen D66 (zowel landelijk als regionaal) en jonge vrouwen en mannen. De negen ervaringen bestrijken verschillende periodes, één ervaring is van eind vorige eeuw, vier ervaringen spelen tussen 2007 en 2015 en vier ervaringen zijn meer recent, namelijk uit de periode 2018-2019. Van deze negen personen hebben er zeven aangegeven dat zij niet wilden dat hun verhaal nader werd onderzocht. Vier van deze zeven vonden nader onderzoek niet nodig, omdat het voorval goed was afgehandeld of omdat zij hun ervaring enkel wilden delen om een bepaalde cultuur weer te geven, dan wel dat D66 hiervan kan leren in het kader van de meldstructuur. Drie anderen waren bang voor de gevolgen voor henzelf en hun loopbaan of voor (de loopbaan van) de ander als hun verhaal bekend zou worden. Tot slot waren er twee personen die aangaven wel behoefte te hebben aan nader onderzoek. Deze casussen zijn echter al eerder binnen de partij kenbaar gemaakt; wij nemen van deze casussen wel de wijze van afhandeling van deze casussen mee in ons onderzoek. Bij de personen die niet wilden dat hun casus werd onderzocht, hebben wij het naar voren gebrachte niet kunnen toetsen bij een persoon of personen die hierbij betrokken zouden zijn, waardoor wij geen uitspraken kunnen doen over het waarheidsgehalte van de betreffende casus. Daarmee is niet gezegd dat aan de verhalen getwijfeld moet worden, maar wij hebben niet kunnen onderzoeken en vaststellen of hetgeen door de personen is benoemd daadwerkelijk op die manier heeft plaatsgevonden. Ook om die reden kunnen wij niet inhoudelijk ingaan op de verhalen. Uit de gedeelde ervaringen en de berichten en verklaringen van anderen in het onderzoek is echter wel een beeld ontstaan over (ongewenste) omgangsvormen dat relevant is om in het kader van onderhavig onderzoek te benoemen om lering uit te trekken voor de toekomst, nog los van de vraag of en in hoeverre de voorvallen daadwerkelijk zo hebben plaatsgevonden.

In het bericht op write.as wordt een beeld geschetst van een bepaalde cultuur binnen D66. In het bericht staat:

‘Het is algemeen bekend dat een aantal Tweede Kamerleden, oud-partijleiders en machtige strategen achter deze leiders, zich veelvuldig storten op stagiaires en vrouwen met ambitie binnen de partij.’

Uit verschillende interviews, zowel met personen die zich tot BING hebben gewend naar aanleiding van de oproep als uit de overige interviews, ontstaat een beeld dat er binnen D66 sprake is van een informele, joviale en gezellige sfeer. Met name tijdens congressen, borrels, bestuurdersweekenden en andere georganiseerde bijeenkomsten zou onderling worden geflirt, waarbij met name bepaalde mannen op (jonge) vrouwen afstappen en waarbij ook (seksuele en/of buitenechtelijke) relaties ontstaan. In de ogen van de meeste van deze geïnterviewden worden deze relaties niet als problematisch ervaren en past het volgens hen ook bij de liberale gedachte van een partij als D66 dat dit iedereens eigen verantwoordelijkheid is. Tevens is dit volgens hen inherent aan een (werk)omgeving waar (jonge) mensen veel tijd met elkaar doorbrengen.

Anderen geïnterviewden geven echter aan dat er daarbij soms sprake is van grensoverschrijdend gedrag van bepaalde mannen doordat er ongepaste en seksistische/denigerende opmerkingen worden gemaakt over en richting vrouwen of doordat bepaalde mannen te veel in de persoonlijke ruimte van (jonge) vrouwen komen. Deze mannen zouden zich er onvoldoende van bewust zijn dat dergelijk gedrag als ongewenst of ongepast kan worden gezien en spreken elkaar onderling onvoldoende aan op dit gedrag, waardoor het blijft

voortbestaan. Dergelijke gedragingen kunnen volgens deze geïnterviewden een gevoel van onveiligheid binnen de partij veroorzaken.

Wij zien dergelijke gedragingen ook terug in de verhalen van de negen personen die zich tot ons gewend hebben met een eigen ervaring. In al deze negen ervaringen was er sprake van een verschil in (hoogte van) functie en leeftijd tussen de persoon die de ervaring heeft gedeeld en de persoon die volgens de melder het gedrag heeft vertoond. Het ging om zowel personen die landelijk functioneerden (zes casussen) als regionaal (drie casussen). Vijf van de negen personen die een ervaring hebben gedeeld waren ten tijde van het voorval jonger dan vijfentwintig jaar. De gedragingen waarover is gesproken, hebben een uiteenlopend karakter en varieerden van het ontvangen van ongewenste WhatsAppberichten, het maken van ongepaste en seksistische/denigrerende opmerkingen dan wel een arm om de schouder geslagen krijgen bij of na een informele gelegenheid van D66 tot in één casus het herhaaldelijk vragen om seksueel contact. Drie van de negen personen spraken over een voorval toen zij nog maar kort betrokken waren bij D66, waarbij twee personen aangeven dat zij voor hun gevoel geen nee konden zeggen tegen de toenaderingen en toespelingen van de ander, aangezien de betreffende persoon een hoge functie bekleedde dan wel doordat de betreffende persoon, de persoon die zich tot ons heeft gewend, veel had geholpen. De negen personen hebben niet verklaard dat zij vanwege hun ervaring op een bepaalde positie terecht zijn gekomen binnen de partij, dan wel dat hen een bepaalde positie ontzegt is vanwege de ervaring. Wel geeft één persoon aan zich vanwege de ervaring te weerhouden van het opbouwen van een carrière binnen D66, gelet op het mogelijk tegen komen van de ander.

Over ontstane relaties maar ook over andere onderwerpen en personen werd volgens twaalf geïnterviewden onderling gesproken of zoals sommigen het benoemen: geroddeld. Het roddelcircuit is in twaalf interviews genoemd en tevens hebben drie personen die zich tot de onderzoekers van BING hebben gewend enkel aangegeven dat zij de informatie in het bericht op write.as herkennen, omdat zij geruchten zouden hebben gehoord. Zij hebben echter geen eigen ervaring of een ervaring van iemand anders gezien of gehoord. Tot slot waren er drie personen die persoonlijke ervaringen of opvattingen hebben gedeeld ten aanzien de cultuur, die volgens hen meer open, transparant en toegankelijk voor eenieder mag zijn.

4.2 Ervaringen andere gevoelde onveiligheid

Naast ervaringen over onderlinge omgang, hebben ook zeven personen een casus gedeeld die volgens hen betrekking heeft op gevoelde onveiligheid. Deze casussen hebben geen betrekking op gevoelde onveiligheid vanwege mogelijk seksuele intimidatie of machtsmisbruik, maar gaan over politieke of onderlinge conflicten. Volgens deze personen hebben zij een integriteitsschending of andere misstand kenbaar willen maken en heeft hun politieke loopbaan daaronder geleden. Zij geven aan dat zij zich hierdoor onveilig voelen binnen de partij.

Van deze zeven casussen zijn zes reeds bekend binnen het Landelijk Bestuur. In deze zes casussen ging het over onderlinge conflicten, waarvan er vijf intern zijn beoordeeld/onderzocht. Volgens de contactopnemers bleek uit deze onderzoeken dat zij gelijk hadden gehad. Twee personen hebben de onderzoeksrapportage bij hun melding gevoegd. Daarnaast heeft één persoon passages uit een rapport meegestuurd. Wij hebben hiervan kennis genomen en hieruit blijkt dat de onderzoekers die binnen de partij de onderzoeksrapportage hebben opgesteld, concludeerden dat er inderdaad sprake was van een situatie zoals melders stelden. In de ogen van de melders heeft het Landelijk Bestuur onvoldoende consequenties verbonden aan de resultaten van deze interne onderzoeken. Volgens hen hebben de personen waarvan uit het onderzoek blijkt dat zij verkeerd gehandeld hadden, geen of onvoldoende consequenties ondervonden van hun handelen en heeft het geen gevolgen gehad voor hun politieke carrière, in tegenstelling tot de contactopnemers zelf. De contactopnemers geven aan dat zij zich onvoldoende gesteund voelen door het Landelijk Bestuur. Zij geven aan behoefte te hebben aan een Landelijk Bestuur dat stelling neemt en dat aan het schenden van de regels en integriteit consequenties zijn verbonden.

5. Onderzoeksonderdeel 3: meldingsstructuur D66

In deze paragraaf analyseren wij de meldingsstructuur voor ongewenste omgangsvormen, zoals wij deze binnen de partij hebben aangetroffen en doen wij tevens aanbevelingen ter verdere verbetering van de meldingsstructuur. Op de website van D66 staat met betrekking tot integriteit en een veilige werkomgeving het volgende bericht:

'Iedereen moet altijd veilig zichzelf kunnen zijn. Iedere dag werken we aan dat ideaal in de politieke arena. Maar ook in onze partij moet iedereen veilig zichzelf kunnen zijn. Daarom hechten we veel waarde aan integriteit.'

Onze leden, volksvertegenwoordigers en bestuurders moeten zich welkom voelen. Ook en juist om in een veilige omgeving te praten over wat er (nog) niet goed gaat. Als D66-lid kun je altijd terecht bij een van onze vertrouwenspersonen. Met vragen, zorgen en klachten. Ook als je twijfelt of je ergens melding van moet doen. Je bent altijd welkom. Onze vertrouwenspersonen staan voor je klaar.'

In onderstaande geven wij weer op welke manier D66 uitvoering heeft gegeven aan bovengenoemd streven naar een partij waar iedereen veilig zichzelf kan zijn. Onzes inziens is het daarbij van belang dat voor leden die zich onveilig voelen of te maken hebben met zorgen en klachten, duidelijk is welke stappen zij kunnen zetten.

5.1 Verantwoordelijkheidsverdeling

De afgelopen jaren heeft D66 gewerkt aan een structuur om een veilige omgeving te creëren, waaronder een meldstructuur en diverse gremia die zich inzetten op het gebied van integriteit. In een vergadering van het Landelijk Bestuur op 1 april 2014 is een startnotitie *'het debat over integriteit'* besproken. In deze notitie wordt gesignaleerd dat een politiek-bestuurlijke groei van D66 ervoor zorgt dat steeds meer D66'ers in machtsposities terecht komen en dat van deze politieke vertegenwoordigers verwacht mag worden dat zij integer handelen. In de notitie wordt geen definitie gegeven van integer handelen: er wordt geconstateerd dat integriteit een aan context gebonden concept is en dat het daarom van groot belang is dat het binnen D66 mogelijk is een gesprek te voeren over kwesties van integriteit. Het beeld dat wij uit de notitie krijgen is dat het voornamelijk gaat om de (bestuurlijke) integriteit van politici en verenigingsbestuurders; over ongewenste omgangsvormen wordt niets geschreven. Uit de notitie blijkt dat er belang wordt gehecht aan het kunnen bespreken van mogelijke dilemma's op het gebied van integriteit binnen een veilige omgeving en dat er structurele aandacht moet komen voor integriteit bij bijeenkomsten van de bestuurdersverenigingen en opleidingstrajecten. In de notitie staat dat het Landelijk Bestuur niet kiest voor een opgelegde gedragscode, omdat die strategisch gedrag zou uitlokken dat weliswaar voldoet aan de regels, maar toch niet integer is. In de notitie worden enkele mogelijke instrumenten genoemd, waarbij het gesprek centraal staat.

Een nadere invulling aan integriteit binnen D66 wordt gegeven in een document van oktober 2018 met de titel *'Integriteit binnen D66'*. Ook in dit document staat dat integriteit gaat om houding en gedrag van een 'goed' politicus en een cultuur waarin elkaar niet de maat wordt genomen, maar er met elkaar wordt gespiegeld en gereflecteerd. In dit document wordt ingegaan op de verantwoordelijkheidsverdeling, waarbij wordt benadrukt dat ieder mens, ieder lid en iedere politicus van D66 zijn of haar eigen verantwoordelijkheid heeft om dilemma's rond integriteit bespreekbaar te maken. Om mensen te helpen bij het bespreekbaar maken van lastige zaken, wordt aangegeven hoe de verantwoordelijkheidsverdeling ligt. De verdeling is blijkens het document, samengevat, als volgt:

- **Het Landelijk Bestuur**

Het Landelijk Bestuur is als hoogste partij orgaan eindverantwoordelijke voor de portefeuille integriteit. Deze portefeuille ligt bij het hele landelijke bestuur, waarbij de partijvoorzitter eerste aanspreekpunt is. Er worden daarbij enkele specifieke taken genoemd, waaronder het vaststellen van de kaders en het ingrijpen bij integriteitsschendingen.

- **De vertrouwenspersonen**

De vertrouwenspersonen zijn bereikbaar voor leden en afdelingen om in vertrouwen mee te klankborden over vragen waar zij mee worstelen. Binnen het takenpakket van de vertrouwenspersonen is onder andere

opgenomen dat zij aandacht hebben voor zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit en bestuurlijke onenigheid/functioneren. In het document wordt aangegeven dat het streven is om rond de zomer van 2018 een landelijk dekkend netwerk te hebben van vertrouwenspersonen (elke regio een vertrouwenspersoon). Volgens de landelijk coördinator van de vertrouwenspersonen zijn inmiddels 20 vertrouwenspersonen actief in de grote steden en de regio's en zijn er nog twee regio's (Friesland en Groningen) zonder een vertrouwenspersoon waarbij voor de regio Friesland geldt dat zij bezig zijn een vertrouwenspersoon aan te stellen.

De vertrouwenspersonen maken jaarlijks een geanoniseerd jaarverslag ten behoeve van bespreking in het Landelijk Bestuur. Dit verslag is tot nu toe twee keer opgesteld door de landelijk coördinator van de vertrouwenspersonen, die tevens lid is van de werkgroep integriteit (zie hierna). In het jaarverslag wordt weergegeven hoeveel meldingen er ontvangen zijn bij de vertrouwenspersonen en onder welke categorie deze meldingen vallen.

De Landelijk Coördinator heeft een profiel opgesteld voor de vertrouwenspersoon waarin staat dat een vertrouwenspersoon benaderd kan worden bij ongewenste omgangsvormen en bij (mogelijke) integriteitsschendingen. In een (standaard) presentatie van de vertrouwenspersonen wordt nader omschreven wat onder ongewenste omgangsvormen wordt verstaan, namelijk zich bedreigd, onprettig of onheus bejegend voelen. Als voorbeelden worden gegeven: intimidatie (al dan niet seksueel), pesten, discriminatie, machtsmisbruik (al dan niet seksueel getint). De taken en verantwoordelijkheden van een vertrouwenspersoon zijn volgens het profiel:

1. Biedt een luisterend oor bij klachten van leden die zich niet op hun gemak en/of onveilig voelen binnen de vereniging.
2. Maakt op basis van een inschatting een weging van de ernst van de klacht.
3. Zorgt voor support van leden die melding willen maken van een (mogelijke) integriteitskwestie of rondlopen met een dilemma, maar voor wie het een brug te ver is om hier een officiële melding van te maken.
4. Geeft advies wanneer het betreffende lid twijfelt of een kwestie zich leent voor een onderzoek door 1. de landelijke Integriteitscommissie of 2. door de Landelijke Geschillen Commissie.
5. Geeft advies hoe bepaalde kwesties aan te pakken en/of zoekt samen met de betrokkene naar oplossingen.
6. Medieert tussen 2 leden wanneer het een eenvoudige vervelende kwestie betreft.
7. Geeft informatie en advies over de te volgen procedures bij het doen van een Melding bij het Landelijk Bureau als er sprake is van een mogelijke integriteitsschending of bij de Landelijke Geschillen Commissie, in die gevallen wanneer er sprake is van het niet juist volgen van procedures.

Recentelijk is door het Landelijk Bestuur aangekondigd dat het landelijk netwerk van vertrouwenspersonen uitgebreid wordt met een externe vertrouwenspersoon, zodat leden een extra mogelijkheid hebben om zich te melden, en dat er een vast onderzoeksteam komt waar vertrouwenspersonen meldingen kunnen toetsen en eventueel verder kunnen laten onderzoeken.

- **De werkgroep integriteit**

De Landelijke Werkgroep Integriteit adviseert volgens de website van D66 het Landelijk Bestuur over het gebied van integriteit en goed openbaar bestuur. Zij ontwikkelt handreikingen, geeft trainingen en ondersteunt de vertrouwenspersonen door periodieke intervisiebijeenkomsten te organiseren. In het document '*Integriteit binnen D66*' is opgenomen dat de werkgroep functioneert als denktank om het Landelijk Bestuur te ondersteunen bij bewustwording en concreet realiseren van een goede infrastructuur rondom integriteit. De werkgroep is blijkens het document primair preventief gericht en heeft geen eigen verantwoordelijkheid bij individuele casussen. De Landelijke Werkgroep is qua functies divers samengesteld met onder andere een wethouder, een burgemeester, een statenlid, raadslid en regionale bestuurders. De Landelijke Werkgroep Integriteit is opgericht door de Bestuurdersvereniging.

- **Klankbord Integriteit**

Daarnaast is, volgens het document *'Integriteit binnen D66'*, een Klankbord Integriteit opgericht voor adviesvragen met een hogere mate van complexiteit. Zij fungeert primair als klankbord voor het Landelijk Bestuur maar is, in het geval van complexe zaken, ook beschikbaar voor vertrouwenspersonen. Een taak van de Klankbord Integriteit is, volgens het document, het adviseren van het Landelijk Bestuur in het kader van de meldorganisatie wie onderzoek gaat doen naar eventuele situaties binnen de vereniging en de wijze waarop. Tevens stemt de Klankbord Integriteit met de partijvoorzitter af aangaande casussen en of nader onderzoek benodigd is. Mocht dit het geval zijn, dan wordt de pool van experts (zie hierna) ingericht. De Klankbordgroep Integriteit bestaat uit een oud bewindspersoon en twee burgemeesters. Op de website van D66 staat de Klankbord Integriteit niet als gremium vermeld. De landelijk coördinator vertrouwenspersonen heeft aangegeven dat de Klankbord Integriteit niet actief is c.q. is geweest. In onderhavig onderzoek zijn wij de Klankbord Integriteit niet tegengekomen in de gemelde situaties die eerder binnen D66 aanhangig zijn gemaakt en/of onderzocht.

- **Pool van experts indien nader onderzoek benodigd is**

In het document *'Integriteit binnen D66'* staat dat er zich ook situaties kunnen voordoen waarbij wel nader onderzoek nodig is en mogelijk arbitraire uitspraken benodigd zijn. In het document wordt een voorstel gedaan voor een pool van experts die snel inzetbaar zijn. Het moet gaan om mensen met ervaring en de benodigde statuur binnen de partij. In een van de meldingen hebben wij geconstateerd dat een onderzoekscommissie van de partij onderzoek heeft verricht. Op de website van D66 staat de 'pool van experts' ook niet als zodanig vermeld. Wel staat op de website vermeld dat een tijdelijke onderzoekscommissie kan worden samengesteld die nader onderzoek doet naar een melding. Daarnaast bestaat er volgens de website een netwerk van (oud)-politiek bestuurders van D66 die de partijvoorzitter bijstaat in dilemma's en vraagstukken rondom integriteit. Het is in beide gevallen niet duidelijk of hiermee de pool van experts wordt bedoeld.

5.2 Meldstructuur

Zoals hierboven aangegeven zijn er sinds 2018 initiatieven genomen om integriteit binnen D66 te bevorderen en een veilige (werk)omgeving te creëren. Leden, verenigingsbestuurders of politici die vragen hebben op het gebied van ongewenste omgangsvormen of mogelijke integriteitsissues en hierover van gedachten willen wisselen kunnen, blijkens de website van D66, contact opnemen met de vertrouwenspersoon van zijn of haar regio of, bij onbekendheid met deze vertrouwenspersoon en/of bij andere vragen, via de landelijke coördinator van de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen kunnen adviseren en hebben daarbij een geheimhoudingsplicht. Leden die kennis hebben van vermoedelijke misstanden die de integriteit van D66-politici raakt, kunnen zich blijkens de website (vertrouwelijk) wenden tot de voorzitter van het Landelijk Bestuur. Op de website staat vervolgens vermeld dat afhankelijk van de melding een tijdelijke onderzoekscommissie kan worden samengesteld die nader onderzoek doet en op basis van de beschikbare feiten en omstandigheden het Landelijk Bestuur kan adviseren om over te gaan tot mogelijke vervolgstappen; zoals een waarschuwing, berisping of opzegging van het lidmaatschap. In welke gevallen zo'n tijdelijke onderzoekscommissie wordt samengesteld en of de bevoegdheid tot samenstelling enkel is voorbehouden aan de partijvoorzitter, is in onderhavig onderzoek niet duidelijk geworden. Hierover is niets opgenomen in de interne documentatie en/of de website.

In het document *'Integriteit binnen D66'* is een verdere beschrijving gegeven van de meldstructuur. Hierin staan de stappen die gezet kunnen worden bij een vermoeden van een integriteitsincident en hoe een lid dit vermoeden veilig en anoniem kan melden. Er worden daarin verschillende stappen voorgesteld:

- Er wordt altijd eerst gemeld bij eigen fractie/fractievoorzitter of bestuur, zodat het dilemma gedeeld en besproken kan worden. De (fractie)voorzitter bepaalt of de melding zodanig is dat hier verdere actie op benodigd is of dat dit zelf afgehandeld kan worden. Dit vanuit de gedachte dat meldingen ook binnen de afdeling afgehandeld moeten kunnen worden.
- Als melding bij de eigen fractievoorzitter of bestuur niet mogelijk is (veiligheid) of de afhandeling is niet naar tevredenheid verlopen en er is wel behoefte aan sparren, dan kan er geschakeld worden met een van de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon is klankbord, luistert naar de melder en kan schetsen binnen welke kaders een officiële melding gedaan kan worden.

- Indien nodig kan een vertrouwenspersoon op vertrouwelijke en anonieme basis schakelen met de verenigingsadviseurs van het Landelijk Bureau. Zij fungeren als klankbord voor de vertrouwenspersonen. Zij zijn degenen die vanuit hun kennis en ervaring met issues in de vereniging kunnen inschatten of een bepaalde melding een daadwerkelijke integriteitsschending betreft of dat er mogelijk sprake is van een verstoorde samenwerkingsrelatie. Indien gewenst kan ook met een lid van de klankbordgroep worden geschakeld.
- De vertrouwenspersoon koppelt terug aan de melder. De melder bepaalt vervolgens zelf of hij een officiële melding doet.
- Indien iemand een officiële melding wil doen, dan wordt dit gedaan bij de partijvoorzitter. De partijvoorzitter weegt de melding, stemt waar nodig af met de klankbordgroep en rapporteert naar de melder wat de vervolgstappen zijn.

De eerste stap – het melden bij eigen fractie/fractievoorzitter of bestuur – staat niet als zodanig beschreven op de website van D66.

Artikel 6 lid 3 sub c van de Statuten biedt het Landelijk Bestuur de mogelijkheid het lidmaatschap van een op te zeggen indien hij of zij zich zodanig gedraagt dat van de partij niet gevegd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren:

Artikel 6 Lidmaatschap

1. *Het lidmaatschap eindigt door:*

- Overlijden van het lid;*
- Opzegging door het lid;*
- Opzegging door de partij;*
- Ontzetting uit het lidmaatschap.*

(...)

3. *Een besluit tot opzegging van het lidmaatschap door de Partij kan geschieden ingeval het lid:*

- ophoudt te voldoen aan de eisen aan het lidmaatschap in deze Statuten gesteld;*
- zijn financiële verplichtingen gedurende een in het Huishoudelijk Reglement bepaalde termijn niet nakomt;*
- zich zodanig gedraagt dat van de Partij redelijkerwijs niet gevegd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren.*

4. *Ontzetting uit het lidmaatschap kan alleen worden uitgesproken wanneer een lid in strijd met de Statuten, reglementen of besluiten van de vereniging handelt, zoals onder meer in het geval dat, ondanks betalingsherinnering, de jaarlijkse bijdrage niet of niet tijdig wordt betaald of wanneer het lid de vereniging op onredelijke wijze benadeelt. De ontzetting geschiedt door het Landelijk Bestuur, dat het betrokken lid ten spoedigste van het besluit, met opgave van redenen in kennis stelt.*

5. *Van een besluit tot opzegging van het lidmaatschap door de Partij op grond dat redelijkerwijs van de Partij niet gevegd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren en van een besluit tot ontzetting uit het lidmaatschap staat de betrokkene binnen vier weken na de ontvangst van de kennisgeving van het besluit beroep open bij het Geschillencollege. Hij wordt daartoe ten spoedigste schriftelijk van het besluit met opgave van redenen in kennis gesteld. Gedurende de beroepstermijn en hangende het beroep is het lid geschorst.*

(...)

In de notulen van de vergadering van het Landelijk Bestuur van 8 maart 2016 staat over de totstandkoming van artikel 6 lid 3 sub c dat deze bepaling het Landelijk Bestuur een middel geeft richting leden die partijgenoten stelselmatig onheus bejegenen of via sociale media bedreigingen uiten. Het is blijkens deze toelichting minder zwaar dan een ontzetting, in artikel 6 lid 4 ook wel roeyement genoemd, en het wordt geformuleerd zonder duidelijk afgebakende criteria. Uit de wijze van totstandkoming volgt dat dit artikel onder meer ziet op het onheus bejegenen van partijgenoten. Nadere criteria of definities van (onheus) gedrag zijn niet geformuleerd. Een duidelijk kader in welke gevallen het Landelijk Bestuur kan overgaan tot het opzeggen van het lidmaatschap ontbreekt hierdoor.

In zowel het document 'Integriteit binnen D66' als op de website hebben wij geen informatie aangetroffen waarin verdere waarborgen ten aanzien van de meldstructuur en de opvolging van een melding worden beschreven, zoals de mogelijkheid tot anoniem melden, de bescherming van een melder en de wijze van

opvolging en afdoening van een melding. Een protocol waarin dergelijke zaken geregeld en vastgelegd zijn, ontbreekt.

5.3 Input vanuit de meldingen en de interviews

Zoals in hoofdstuk 4 vermeld, hebben in totaal negentien personen zich bij BING gemeld die een eigen ervaring ten aanzien van gevoelde onveiligheid hebben gedeeld. Negen personen hebben een eigen ervaring gedeeld die betrekking heeft op de onderlinge omgang tussen personen met een hogere positie binnen D66 (zowel landelijk als regionaal) en stagiaires of jonge vrouwen en mannen en drie personen hebben een persoonlijke ervaring of opvattingen gedeeld ten aanzien van de cultuur, die volgens hen meer open, transparant en toegankelijk voor eenieder mag zijn. De overige zeven personen hebben een ervaring gedeeld die geen betrekking heeft op gevoelde onveiligheid vanwege mogelijk seksuele intimidatie en/of machtsmisbruik, maar gaan over politieke of onderlinge conflicten. Volgens deze personen hebben zij een integriteitsschending of andere misstand kenbaar willen maken en heeft hun politieke loopbaan daaronder geleden. Zij geven aan dat zij zich hierdoor onveilig voelen binnen de partij. In deze paragraaf nemen wij de relevante informatie uit de meldingen en de verklaringen uit interviews over de meldingsstructuur mee. Wij willen hierbij benadrukken dat wij hieronder wederom een algemeen beeld hebben beschreven die wij uit de meldingen, interviews en gesprekken hebben gekregen, gebaseerd op de beleving van deze personen. Daarnaast hebben twee personen geen eigen ervaring gedeeld maar hun mening ten aanzien van de meldingsstructuur. Dertien van de negentien melders hebben aangegeven dat zij hun melding al eerder kenbaar hebben gemaakt binnen D66.

Gevoelde onveiligheid met betrekking tot onderlinge omgangsvormen

Ten aanzien van de negen meldingen over onderlinge omgangsvormen, hebben vijf personen hun ervaring niet kenbaar gemaakt binnen de partij. De voornaamste reden hiervoor was dat zij het voorval destijds niet als dermate ernstig beschouwden, dat zij het nodig vonden hier melding van te maken. Een van hen heeft aangegeven dat zij haar ervaring wel heeft besproken binnen de directe werksfeer maar zij deze ervaring niet binnen de partij als melding kenbaar heeft gemaakt. De overige vier personen hebben hun ervaring wel kenbaar gemaakt binnen de partij; twee personen hebben zelfstandig melding gedaan bij de partijvoorzitter(s), een persoon bij een lid van het Landelijk Bestuur en een persoon via een lokaal bestuurslid uiteindelijk bij de partijvoorzitter. Van deze vier casussen, speelden er drie zich af voor oktober 2018, het moment waarop de huidige meldstructuur is vastgelegd, en een casus daarna. Enkel de casus van na oktober 2018 is naar tevredenheid van de melder opgelost. Deze persoon gaf aan zich gehoord te voelen tijdens deze gesprekken en voor zijn/haar gevoel de regie te hebben over wat er met de melding ging gebeuren. De andere drie personen gaven aan het niet eens te zijn met de opvolging van de melding. Dit heeft enerzijds betrekking op het uitblijven van uiteindelijke consequenties voor de betrokken personen en/of het feit dat c.q. de wijze waarop het Landelijk Bestuur hun casus heeft afgedaan als een privékwestie. De drie personen die een persoonlijke ervaring of opvattingen ten aanzien van de cultuur hebben gedeeld, hebben het wel in hun directe omgeving binnen D66 kenbaar gemaakt, waarvan één bij het regionale bestuur en één bij het landelijk bestuur, maar hebben geen melding gedaan. Volgens hen is er vervolgens in hun ogen geen actie op ondernomen en is het gedrag blijven bestaan.

Ervaringen andere vormen van gevoelde onveiligheid

Ten aanzien van de zeven personen die bij BING een melding hebben gemaakt over overige vormen van onveiligheid, hebben zes van hen aangegeven dit eerder intern binnen D66 kenbaar te hebben gemaakt. Vier van deze zes casussen hebben zich afgespeeld voor oktober 2018, het moment waarop de huidige meldstructuur is vastgelegd. Twee casussen dateren van na oktober 2018. De zes personen hebben allemaal hun onvrede geuit over hoe hun melding is afgehandeld. Uit hun informatie blijkt dat zij hun melding zowel lokaal als landelijk kenbaar hebben gemaakt en dat zij hiertoe verschillende gesprekken met lokale en landelijke functionarissen hebben gehad. Daarnaast zijn er bij twee van de zes casussen vertrouwenspersonen betrokken geweest; een casus van voor oktober 2018 en een casus van na oktober 2018. Ondanks het ontbreken van een meldstructuur voor oktober 2018, zijn wel alle zes de meldingen terecht gekomen bij het Landelijk Bestuur als hoogste orgaan van de vereniging. De melders hebben aangegeven het echter niet (geheel) eens te zijn met de uiteindelijke uitkomst en de maatregelen, dan wel het gebrek hieraan, die het Landelijk Bestuur heeft genomen. Tevens geven drie van hen aan dat zij, nadat zij de melding hadden gedaan, zich door partijleden en/of de media veroordeeld voelden, wat er volgens twee van hen toe

heeft geleid dat hun loopbaan binnen D66 is beschadigd. Daarbij geven deze drie personen aan dat de betrokken personen volgens hen nog steeds posities binnen/namens de partij hebben kunnen bekleden. Deze drie personen zijn dan ook van mening dat in de door hen beschreven casus geen consequenties door de partij verbonden zijn aan de gedragingen, terwijl dat volgens hen wel had moeten.

Uit de verklaringen blijkt dat indien de personen ervoor gekozen hebben hun ervaringen te delen, zij dit met verschillende personen binnen D66 hebben kunnen delen. Uiteindelijk hebben bijna al deze personen contact gehad met iemand van het Landelijk Bestuur en/of de partijvoorzitter. Hieruit kan worden opgemaakt dat leden hun weg binnen de partij weten te vinden indien zij een situatie willen melden. De ontevredenheid bij de melders heeft echter betrekking op de wijze waarop de meldingen, processueel en/of inhoudelijk vervolgens zijn afgedaan. In de huidige 'meldstructuur' ontbreekt een duidelijke beschrijving c.q. procedure ten aanzien van de wijze waarop meldingen worden opgevolgd en eventuele waarborgen ten aanzien van een melder.

5.4 Aanbevelingen meldstructuur

Naast een analyse van de meldstructuur voor ongewenste omgangsvormen geven wij zoals opgenomen in de opdracht, indien aan de orde, aanbevelingen voor de toekomst. Wij beschrijven deze aanbevelingen in deze paragraaf. Gedurende het onderzoek heeft D66 een Team Verantwoord Gedrag ingesteld. Wij geven in overweging mee dat het Team Verantwoord Gedrag een rol kan vervullen in de verdere uitwerking van de aanbevelingen samen met het Landelijk Bestuur.

In de documenten van D66 ten aanzien aan integriteit en omgangsvormen wordt het met elkaar in gesprek gaan over dilemma's als een belangrijk uitgangspunt gezien. Ook voor (on)gewenste omgangsvormen geldt dat als ongewenst ervaren gedrag in beginsel bespreekbaar wordt gemaakt door de personen zelf of door de omgeving die het ongewenste gedrag waarneemt. Dit zorgt voor een kleinere kans op escalatie en zorgt er voor dat het als ongewenst ervaren gedrag kan stoppen. Er zijn echter situaties denkbaar waarbij het bespreekbaar maken van het als ongewenst ervaren gedrag niet mogelijk is of niet van een persoon verwacht mag worden, onder andere vanwege een aanwezige gezags- of hiërarchische verhouding. Voor dergelijke situaties is het van belang dat er een meldstructuur aanwezig is die veilig en toegankelijk is voor personen om als ongewenst ervaren gedrag kenbaar te maken. Om daar een bijdrage aan te leveren, hebben wij op basis van de analyse van de huidige meldstructuur de volgende aanbevelingen.

Aanbeveling 1: versterk het beleid voor veilig klimaat/voorkomen ongewenste omgangsvormen

D66 streeft naar een partij waar iedereen veilig zichzelf kan zijn en de partij hecht om die reden veel waarde aan integriteit, zo staat vermeld op de website. In de aanwezige meldstructuur en bijbehorende documenten wordt veel gesproken over het begrip integriteit zonder nadere toelichting wat daar exact onder wordt verstaan. Wij constateren dat de nadruk met name ligt op de politiek-bestuurlijke integriteit en dat aandacht voor (on)gewenste omgangsvormen/sociaal veilig klimaat minder duidelijk naar voren komt. Wij zien die aandacht alleen expliciet terug bij de taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon, waarbij is opgenomen dat de vertrouwenspersonen aandacht hebben voor zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit. Ongewenste omgangsvormen dan wel specifieke uitingvormen zoals (seksuele) intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld zien wij – los van een presentatie voor de vertrouwenspersonen – niet specifiek terug in de meldingsstructuur en andere beleidsdocumenten.

In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) staat dat een werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en specifiek beleid voert gericht op het voorkomen en indien dat niet mogelijk is, het beperken van psychosociale arbeidsbelasting. De hiervoor genoemde uitingvormen van ongewenste omgangsvormen vallen onder de definitie van psychosociale arbeidsbelasting. Daar waar het Landelijk Bestuur van D66 optreedt als werkgever is zij dus verplicht beleid te voeren gericht op het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting. De vertrouwenspersoonsfiguur kan worden beschouwd als een onderdeel van dat beleid, maar wij adviseren het Landelijk Bestuur van D66 om dit beleid verder vorm te geven en normstelling en handhaving voor en bij ongewenst gedrag te expliciteren, zoals dit ook voor integriteit is gedaan. Dit advies geldt wat ons betreft niet alleen voor de gevallen waarin het Landelijk Bestuur van D66 optreedt als werkgever, maar ook binnen de vereniging. Expliciet beleid gericht op een sociaal veilig klimaat en het tegengaan van ongewenste

omgangsvormen kan leden en medewerkers kaders bieden en een bijdrage leveren aan het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen. Tevens draagt beleid bij aan het streven van D66 om een veilig klimaat te creëren waarin iedereen veilig zichzelf kan zijn. In dit beleid kunnen definitives worden opgenomen van verschillende vormen van ongewenst gedrag en schendingen van integriteit, net als opgenomen in de presentatie van de vertrouwenspersonen.

Aanbeveling 2: stel een klachtenregeling op voor de afhandeling van een melding

Aanbeveling 2 is een nadere uitwerking van de eerste aanbeveling, gericht op handhaving van het beleid omtrent ongewenste omgangsvormen. In de huidige meldstructuur kunnen meldingen gedaan worden bij de partijvoorzitter van D66. De huidige meldstructuur voorziet momenteel echter niet in een beschrijving welke stappen na een dergelijke melding moeten worden ondernomen door de partijvoorzitter, zowel niet voor integriteitsschendingen als voor ongewenste omgangsvormen. Het enige procedurele en inhoudelijke houvast voor de partijvoorzitter is op dit moment, blijkens de interne documenten, het vragen van een advies van de Klankbord Integriteit of advies door een aantal leden. Tevens kan binnen de huidige meldstructuur een tijdelijke commissie een onderzoek uitvoeren. In welke gevallen en op welke manier een tijdelijke commissie wordt samengesteld is niet beschreven. Tevens is niet opgenomen hoe een dergelijke tijdelijke commissie dan te werk gaat. Door het Landelijk Bestuur is daarnaast recent aangekondigd dat er een vast onderzoeksteam komt waar vertrouwenspersonen meldingen kunnen toetsen en eventueel verder kunnen laten onderzoeken. Hoe dit precies in zijn werk gaat is nog onbekend. Onzes inziens ontbreekt het aan een vastgelegde werkwijze omtrent de vervolgstappen nadat een lid een melding heeft gedaan, zodat een lid weet wat hem of haar te wachten staat. De afwezigheid van vaststelling van deze processtappen kan onduidelijkheid creëren en mogelijk leiden tot bepaalde verwachtingen die mogelijk niet waargemaakt worden.

Wij adviseren het Landelijk Bestuur van D66 daarom om een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen op te stellen waarin de meldstructuur voor mogelijke situaties van ongewenste omgangsvormen staat beschreven en waarin ook de opvolging c.q. wijze van afdoening van de melding wordt beschreven. Wat volgt er na een officiële melding bij de partijvoorzitter? Hoe wordt de ontvankelijkheid van een klacht of melding beoordeeld en door wie? In welke situatie en door wie vindt er vervolgens een nader onderzoek plaats? Welke zorgvuldigheidswaarborgen zitten er aan een dergelijk onderzoek (onder andere mogelijkheden tot anonimiteit, bescherming van de melder en hoor- en wederhoor, communicatie over en tijdens het onderzoek richting betrokkenen en evt. andere stakeholders). Tevens biedt een dergelijke klachtenregeling de mogelijkheid om de genoemde onderzoekscommissie beter te positioneren en te duiden.

Het is onze opdracht om de meldingsstructuur voor ongewenste omgangsvormen binnen de partij te analyseren en mogelijke aanbevelingen voor de toekomst daaromtrent te geven. Voor mogelijke situaties van ongewenste omgangsvormen komt dan bovenstaande klachtenregeling in beeld. Voor andere integriteitsschendingen is het onzes inziens eveneens wenselijk dat een heldere en eenduidige regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling) wordt opgesteld ter vervanging van hetgeen beschreven is in huidige documenten. Het is zaak ook daarin de procedure, rollen en verantwoordelijkheden, zorgvuldigheidswaarborgen et cetera vast te leggen.

Aanbeveling 3: zorg voor een onafhankelijk en deskundig meldpunt

Aanbeveling 3 nemen wij separaat op, maar vormt feitelijk ook een onderdeel van de onderaanbeveling 2 genoemde klachtenregeling. In onderhavig onderzoek hebben meerdere melders aangegeven niet tevreden te zijn met de manier waarop hun melding door het Landelijk Bestuur is afgedaan en waarbij ook vraagtekens zijn geplaatst bij de (on)afhankelijkheid van de (functie van) partijvoorzitter en/of het Landelijk Bestuur ten opzichte van de partij. Zoals bij aanbeveling 2 geconstateerd heeft de partijvoorzitter op dit moment geen houvast aan een beschreven werkwijze die gevolgd moet worden als er een melding binnen komt. Dit legt de vrijheid en de verantwoordelijkheid daartoe sec bij de partijvoorzitter. Hierbij is niet voorzien in een mogelijkheid voor een melding die (mede) gericht is tegen de partijvoorzitter. Naast de aanbeveling om te komen tot een klachtenregeling, adviseren wij het Landelijk Bestuur van D66 daarin ook duidelijk te beschrijven waar de leden terecht kunnen met hun klacht of melding, rekening houdend met de positie van de partijvoorzitter. Het aanwijzen van iemand anders dan de partijvoorzitter zorgt niet per definitie voor meer onafhankelijkheid, maar het beleggen van een dergelijk meldpunt bij een commissie van meerdere

deskundige en onafhankelijke personen, die op afstand staan van het bestuur geniet wel de voorkeur. Mogelijk dat de reeds aangekondigde onderzoekscommissie daarin een rol kan vervullen.

Aanbeveling 4: verduidelijken van taken/verantwoordelijkheden vertrouwenspersonen

Binnen D66 is een landelijk netwerk van vertrouwenspersonen georganiseerd, waarbij taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersonen zijn beschreven. Het Landelijk Bestuur heeft aangekondigd dat het landelijk netwerk van vertrouwenspersonen wordt uitgebreid met een externe vertrouwenspersoon. Wij onderschrijven dat initiatief. In de taken en verantwoordelijkheden van de vertrouwenspersoon zijn enkele taken opgenomen die verder gaan dan een luisterend oor en het adviseren en begeleiden van melders, zijnde het uitvoeren van mediation en het toetsen van meldingen bij het nieuwe onderzoeksteam en dat zij die desgewenst kunnen laten onderzoeken. Wij adviseren het Landelijk Bestuur om binnen de klachtenregeling duidelijk vast te leggen welke rol de vertrouwenspersoon daarbinnen heeft, waarin wij het volgende aan het Landelijk Bestuur willen meegeven.

In onze visie staat een vertrouwenspersoon naast de persoon die zich tot de vertrouwenspersoon wendt. Vanuit deze insteek is de vertrouwenspersoon minder geschikt om als onderzoeker of als mediator op te treden. Die rollen veronderstellen dat de persoon boven dan wel tussen partijen staat. Zou de vertrouwenspersoon deze rollen vervullen, dan brengt dit een disbalans in de taken. De bemiddelende rol die in het takenpakket van de vertrouwenspersoon staat omschreven, kan derhalve alleen verwijzen naar het bij elkaar brengen van personen of groepen die in conflict zijn met elkaar, teneinde een oplossing te bereiken. Van een onpartijdige (gepercipieerde) positie van de vertrouwenspersoon als bemiddelaar, kan echter strikt genomen geen sprake zijn. Daarnaast krijgen de vertrouwenspersonen een taak richting het onderzoeksteam om meldingen te toetsen en desgewenst onderzoek uit te laten voeren. Wij adviseren het Landelijk Bestuur van D66 om deze beslissing tot het mogelijk indienen van een melding/ klacht of verzoek tot een onderzoek bij de melders zelf te laten en niet bij de vertrouwenspersoon neer te leggen. De vertrouwenspersoon is uiteraard wel degene die mogelijke melders/klagers daarin kan adviseren en begeleiden. De vertrouwenspersoon heeft in onze visie daarnaast wel een signalerende taak, waarbij de vertrouwenspersonen mogelijke ontwikkelingen in soorten meldingen die zij ontvangen kenbaar maken.

Aanbeveling 5: verbeter de vastlegging van stappen en gesprekken binnen een onderzoek

In onderhavig onderzoek hebben wij geconstateerd dat vastlegging van stappen en gesprekken in het kader van meldingen en daaruit voortvloeiende onderzoekswerkzaamheden niet altijd c.q. niet afdoende aanwezig is. Wij adviseren het Landelijk Bestuur om binnen de klachtenregeling voor de behandeling van klachten specifiek aandacht te hebben voor de verslaglegging: wie legt wat vast en wanneer? Het gaat om ons inziens dan om verslaglegging van gesprekken en het opstellen van een rapportage naar aanleiding van een onderzoek. Uiteraard dient met het oog op privacy en de belangen van de betrokkenen bij een dergelijk onderzoek prudent omgegaan te worden met de informatie. De schriftelijk vastgelegde informatie biedt het Landelijk Bestuur de mogelijkheid een goed onderbouwd besluit te nemen dat vervolgens richting de betrokkenen in het onderzoek gecommuniceerd kan worden om hen op de hoogte te stellen van de uitkomsten van het onderzoek en het daarop volgende besluit van het Landelijk Bestuur. Door vastlegging van de gesprekken en het opstellen van een rapportage is het mogelijk om op een later moment het betreffende onderzoek te evalueren en hieruit lering te trekken alsmede, indien noodzakelijk, te gebruiken in een verdere afwikkeling (arbeidsrechtelijk, financieel, rehabilitatie) van de kwestie.

Aanbeveling 6: consistentie in de weergave van de meldstructuur

Bij de analyse van de meldstructuur, zoals opgenomen in dit hoofdstuk constateren wij dat de informatie over de meldstructuur, zoals vermeld op de website en in verschillende interne documentatie, niet overal volledig en eenduidig is. Hierdoor kan onduidelijkheid ontstaan omtrent de meldstructuur binnen de partij. In het onderzoek is opgevallen dat op de website informatie ontbreekt omtrent de mogelijkheid om contact op te nemen c.q. melding te doen bij de eigen fractie/fractievoorzitter of het bestuur, terwijl dit logischerwijs wel een belangrijk stap is in de notitie 'Integriteit binnen D66'. Op de website staat voorts dat melding van mogelijke integriteitsschendingen met betrekking tot D66-politici gedaan kan worden bij de voorzitter van de partij. In de interne documentatie is deze beperking aan de personen waarover een melding gedaan kan worden, niet opgenomen. In de interne documentatie staan tot slot verschillende gremia vermeld, waaronder de Klankbord Integriteit en de Pool van experts, die in dergelijke bewoordingen niet staan vermeld op de website.

Wij adviseren het Landelijk Bestuur van D66 om er zorg voor te dragen dat de informatie over de meldstructuur – die mogelijk naar aanleiding van onderhavig onderzoek en bovenstaande aanbevelingen wordt aangepast – consistent en volledig wordt weergegeven op de website en in onderliggende documentatie, zodat de informatie voor alle leden kenbaar en gemakkelijk toegankelijk is.