

# Klokkenluidersregeling



Datum	Hoofddorp 1 oktober 2019
Auteurs	Ingrid van Wezel en Jolanda de Jong
Versie	V 1

## Inhoudsopgave

1. Begripsbepalingen	3
2. Interne procedure	4
3. Standpunt	7
4. Raadsman	7
5. Melding aan een externe derde	8
6. Externe derde	8
7. Rechtsbescherming	9
8. Inwerkingtreding, publicatie en benoeming vertrouwenspersoon	11

## Klokkenluiderregeling

Stichting Maatvast vindt het belangrijk dat haar medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van (eventuele vermoedens van) misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede regeling van belang. Deze regeling zorgt er voor dat iedere medewerker (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld en dat de medewerker die aan de bel trekt persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn/haar melding ondervindt.

De klokkenluiderregeling biedt iedere medewerker van Maatvast de mogelijkheid om een (vermoeden van) overtreding van interne of externe regelgeving te melden.

Alle documenten zijn ter inzage op [www.maatvast.nl](http://www.maatvast.nl) geplaatst.

De regeling is conform de wet Huis voor Klokkenluiders ([www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl))

### 1. Begripsbepalingen

#### Artikel 1

In deze regeling verstaan we onder:

- *Adviseur*: een persoon die een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- *Betrokkene*: de medewerk(st)er die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Stichting Maatvast en voor wiens werkzaamheden Stichting Maatvast de verantwoordelijkheid draagt. Hieronder zijn ook begrepen vrijwilligers, uitzendkrachten, gedetacheerden en andere door Stichting Maatvast ingehuurde werknemers die in loondienst zijn bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Stichting Maatvast.
- *Bestuur*: degenen die zijn benoemd als lid van het bestuur van Stichting Maatvast, in dit geval directeur.
- *De hoogst verantwoordelijke*: het bestuur van Stichting Maatvast. Alleen als het vermoeden van een misstand het bestuur betreft, moet de melding bij de voorzitter van de Raad van Toezicht worden gedaan.
- *Directeur/bestuurder*: degene die belast is met de (dagelijkse) leiding van de organisatie.
- *Leidinggevende*: degene die direct leiding geeft aan medewerkers, in de organisatiestructuur van Maatvast is dit de clustermanager of directie.
- *Melding*: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- *Melder*: Degene die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- *Raad van Toezicht*: degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Stichting Maatvast.
- *Verantwoordelijke*: de leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar betrokkene werkzaam is en/of het onderdeel waarop het vermoeden van een misstand betrekking heeft
- *Vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor Stichting Maatvast te fungeren.

- *Vermoeden van een onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Stichting Maatvast en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
- *Vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een medewerker die werkt of gewerkt heeft bij Stichting Maatvast of bij een andere organisatie indien deze door de werkzaamheden bij Stichting Maatvast in aanraking is gekomen met de misstand, voor zover het vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die medewerker bij Stichting Maatvast heeft opgedaan of die voortvloeien uit de kennis die verkregen is uit werkzaamheden bij een ander bedrijf of organisatie.

Het maatschappelijk belang is in het geding bij:

- Een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
- Een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- Een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- Een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- Een (dreigende) schending van de integriteitscode van Stichting Maatvast;
- Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift
- Een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

## 2. Interne procedure

### De mogelijkheden van het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid

In dit hoofdstuk geven we allereerst aan wat wij verstaan onder een juiste melding en daarnaast worden de verschillende mogelijkheden bij het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid verder uitgewerkt.

#### 2.1 Juiste melding

Voor de juiste melding is het belangrijk dat de werknemer zich aan de meldregeling houdt. Hierbij spelen twee elementen een rol:

- Ten eerste moet de melder de goede meldvolgorde hanteren. In juridische termen moet de melder ‘procedureel zorgvuldig handelen’. Het is de bedoeling dat wij als organisatie de kans krijgen om misstanden eerst zelf op te lossen. Het uitgangspunt is daarom dat een werknemer **een melding eerst intern doet**. Pas daarna is een externe melding toegestaan. Dit is de juiste meldvolgorde. Alleen als het eerst doen van een interne melding niet van de werknemer gevraagd kan worden, mag hij de melding direct extern doen.

- Op de tweede plaats moet de melder ook ‘materieel zorgvuldig handelen’, zoals dat juridisch heet. Het vermoeden van een misstand moet een **redelijk vermoeden** zijn. De melder kan niet zomaar de organisatie van misstanden beschuldigen. Hij moet dat wel kunnen onderbouwen met zaken die hij zelf heeft waargenomen of met documenten (zoals e-mails, verslagen, brieven, foto’s).

## 2.2 Meldings mogelijkheden

Wat zijn de mogelijkheden wanneer de medewerker een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft of niet integer handelen signaleert?

De collega of leidinggevende waarvan de medewerker vermoedt dat hij niet-integer handelt, kan deze collega of leidinggevende zelf aanspreken op het vermoeden van een misstand of 'niet-integer handelen';

- Hij kan het niet-integer handelen melden bij een leidinggevende;
- Hij kan een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bespreken met de vertrouwenspersoon en sparren met de vertrouwenspersoon over het wel of niet melden van de misstand in de organisatie;
- Hij kan een vermoeden van een misstand vertrouwelijk bespreken met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders en ondersteuning krijgen bij zijn eigen afweging over het wel of niet melden van de misstand in de organisatie;
- Hij kan een vermoeden van een misstand melden in de organisatie en daarbij beroep doen op de onderzoeksprocedure van de organisatie;
- Hij kan een vermoeden van een misstand melden buiten de organisatie. Bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders;
- Er kan ook extern gemeld worden bij Meld Misdaad Anoniem (Meldpunt M):  
<https://www.rijksoverheid.nl/contact/contactgids/meld-misdaad-anoniem-m>

Hieronder worden verschillende van bovenstaande mogelijkheden verder uitgewerkt.

## 2.3 Interne melding: het niet-integer handelen melden bij de leidinggevende

Interne melding aan leidinggevende, verantwoordelijke en/of vertrouwenspersoon.

- Tenzij er sprake is van een uitzonderingsgrond, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende. Uitzonderingsgrond kan zijn; de misstand betreft de leidinggevende. Als hij melding bij de leidinggevende niet wenselijk acht, bij een verantwoordelijke, zijnde lid van Raad van Toezicht en/of bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan de leidinggevende/verantwoordelijke.
- De leidinggevende zal de melding serieus nemen. Hij zal beoordelen of het gaat om een zaak die hij zelf kan afhandelen (bijvoorbeeld kleine onregelmatigheden) of dat het gaat om een integriteitschending die hij door moet zetten. Wanneer het een misstand betreft die het maatschappelijk belang aantast wordt de melding onverwijld doorgezet naar de hoogste leidinggevende. De hoogste leidinggevende beoordeelt of de melding daadwerkelijk betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en tevens of het vermoeden van misstand of onregelmatigheid gebaseerd is op redelijke gronden. De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde, bijvoorbeeld vertegenwoordiging Gemeente Haarlemmermeer, van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Als aan beide criteria is voldaan dan geeft hij vervolgens de opdracht een onderzoek in te stellen volgens de in onze organisatie geldende onderzoeksprocedure. Wanneer de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen dan informeert hij daar de melder binnen twee weken schriftelijk over. Hij geeft aan op grond waarvan dit besluit is genomen. Wanneer er een onderzoek wordt ingesteld wordt de melder daarvan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte gebracht. Zodra de hoogste leidinggevende de onderzoeksopdracht heeft gegeven en getekend, start het onderzoek. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Hij laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of

onregelmatigheid. Hij stuurt aan de melder een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Ook informeert hij de personen op wie een melding betrekking heeft en, in geval van toepassing, het feit dat hij deze bij een externe instantie heeft gemeld. De hoogste leidinggevende informeert deze personen echter niet wanneer het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad. De hoogste leidinggevende wijst na ontvangst van de melding -in overleg met de melder- een contactpersoon aan, met het oog op het tegengaan van benadeling van de melder

De hoogste leidinggevende kan ook met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders overleggen of een melding onderzoekwaardig is. Er dient met de melder zorgvuldig gecommuniceerd te worden over de genomen stappen.

In het geval er sprake is van bepaalde ernstige misdrijven beoordeelt de hoogste leidinggevende wanneer er contact moet worden opgenomen met de politie of justitie. Wanneer een externe instantie op de hoogte wordt gesteld, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Belangrijk is dat leidinggevendens consequent optreden tegen integriteitsschendingen. Bovenal is het belangrijk dat leidinggevendens daarover met medewerkers communiceren, zodat duidelijk wordt dat niet-integer handelen niet wordt getolereerd en dat er waar mogelijk geleerd kan worden van situaties.

Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan een melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt. Indien de werknemer denkt dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan de werknemer de melding doen bij het interne toezichtsorgaan.

In dat geval heeft het interne toezichtsorgaan met betrekking tot het melden dezelfde bevoegdheid als de hoogste leidinggevende. Met een leidinggevende kan een vermoeden van een misstand **niet vertrouwelijk** worden besproken. De leidinggevende kan geen vertrouwelijkheid toezeggen omdat hij een eigen verantwoordelijkheid heeft tot handelen bij niet-integer gedrag. De leidinggevende heeft de taak een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand door te zetten of te (laten) onderzoeken.

#### 2.4 Misstand of onregelmatigheid vertrouwelijk bespreken met de vertrouwenspersoon integriteit

Soms kan of wil een medewerker niet melden bij een leidinggevende of heeft de medewerker behoefte aan een vertrouwelijk gesprek, in dat geval kan de medewerker terecht bij een vertrouwenspersoon integriteit. Deze kan een klankbord en vraagbaak zijn voor de medewerker, voordat het probleem onder de aandacht van de organisatie wordt gebracht. Een andere reden voor het inschakelen van een vertrouwenspersoon integriteit kan zijn dat de leidinggevende zelf betrokken is bij de integriteitsschending of daar een eigen belang bij heeft. Het kan ook zijn dat de medewerker weinig verwacht van het melden bij de leidinggevende.

Er kunnen diverse redenen zijn om (eerst) naar een vertrouwenspersoon integriteit te gaan. Een melder mag sparren met de vertrouwenspersoon integriteit. Dat betekent dat een medewerker een situatie vertrouwelijk kan bespreken met de vertrouwenspersoon. Werknemers hebben immers conform de Wet Huis voor Klokkenluiders de mogelijkheid om een 'adviseur' in vertrouwen te nemen over het vermoeden van een misstand. In onze organisatie is die adviseur de vertrouwenspersoon integriteit. Deze adviseur kan ook een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts zijn.

De vertrouwelijkheid en zwijgplicht van de vertrouwenspersoon worden in deze interne meldprocedure geregeld. Als de vertrouwenspersoon de vertrouwelijkheid van het gesprek met de medewerker op gewetensgronden doorbreekt, dan zal dat zeer weloverwogen en uitlegbaar moeten gebeuren.

### 2.5 Verzoek om vertrouwelijke behandeling:

Als de medewerker een misstand of onregelmatigheid vermoedt, bepaalt deze medewerker in principe zelf of hij dit meldt, tenzij het gaat om ambtsmisdrijven en bepaalde ernstige misdrijven, in welke gevallen een aangifteverplichting geldt.

Het is zinvol dat de medewerker met de vertrouwenspersoon nagaat of het echt om een redelijk vermoeden van een misstand of onregelmatigheid gaat. Als de medewerker besluit intern een melding te doen, kan hij – indien gewenst – de melding vertrouwelijk doen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zet de melding dan door naar de organisatie zonder de naam van de melder bekend te maken. Als werkgever zijn wij dan verplicht de melding vertrouwelijk te behandelen.

### 2.6 Een vermoeden van een misstand melden in de organisatie en daarbij beroep doen op de onderzoeksprocedure van de organisatie

De melding kan gedaan worden via een leidinggevende) of via de vertrouwenspersoon integriteit met als doel de misstand of onregelmatigheid te laten onderzoeken volgens de geldende onderzoeksprocedure.

### 2.7 Externe meldpunten

Voor bepaalde sectoren en incidenten zijn er vaste externe meldpunten, zoals een inspectiedienst of toezichthouder. Voorbeelden zijn de Inspectie SZW, de FIOD, de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de Rijksrecherche

## Artikel 2

1. De betrokkene die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelt de melding vertrouwelijk.

## 3. Standpunt

### Artikel 3

1. Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van interne melding wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan schriftelijk in kennis gesteld; daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

## 4. Raadsman

### Artikel 4

1. De betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een adviseur om hem in vertrouwen om raad te vragen.
2. Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.



## 5. Melding aan een externe derde

### Artikel 5

1. De betrokken kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid , met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, als:
  - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
  - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen, bedoeld in artikel 3;
  - c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke of
  - d. er sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d. doet zich voor, als er sprake is van:
  - a. Acuuu gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. Een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
  - c. Een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. Een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die misstand niet heeft weggenomen;
  - e. Een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

## 6. Externe derde

### Artikel 6

Als een medewerker een externe melding wil doen, dan doet hij de melding bij de externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt.

N.B. Het kan de toezichthouder of de inspectie van de organisatie zijn.

De medewerker kan een externe melding van een misstand doen bij het Huis voor Klokkenuiders. Het Huis zal eerst kijken of het onderzoek dient te worden gedaan door externe toezichthouders vanuit de eigen organisatie of andere diensten of bestuursorganen die belast zijn met het onderzoek naar strafbare feiten of met het toezicht op naleving van wettelijke voorschriften. De afdeling Onderzoek van het Huis heeft een achtervang functie. Adviseurs van het Huis voor Klokkenuiders kunnen de medewerker informeren in welke gevallen extern onderzoek mogelijk is. Welke instantie het onderzoek doet, hangt dus af van wat er aan de hand is en de sector waar de medewerker werkt. Het Huis voor Klokkenuiders kan de medewerker doorverwijzen naar het juiste meldpunt en hem vertellen hoe het onderzoek in zijn werk gaat. Ook krijgt de medewerker advies over de mogelijke consequenties van een onderzoek voor zijn persoonlijke situatie. Het Huis kan soms ook zelf onderzoek doen.

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in elk geval verstaan:

- Een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
- Een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
- Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.

Wanneer het maatschappelijk belang naar het redelijk oordeel van de melder zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.



1. Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan betrokkene bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van een misstand melden, als sprake is van een van de in artikel 5 genoemde gevallen.
2. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijke oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
3. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

## 7. Rechtsbescherming

### Artikel 7

1. Bescherming van de melder tegen benadeling
  - a. Het wettelijk benadelingsverbod is alleen geldig voor meldingen van misstanden. Wij bieden als organisatie melders van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid bescherming tegen benadeling. Daarbij maakt het niet uit of het om een misstand bij de werkgever of een andere organisatie gaat. Evenmin maakt het voor deze bescherming iets uit of sprake is van interne of externe melding.
  - b. Van benadeling is sprake in het geval van:
    - Het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
    - Het beëindigen of niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
    - Het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband;
    - Het treffen van een disciplinaire maatregel;
    - Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
    - Het opleggen van een benoeming in een andere functie;
    - Het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
    - Het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
    - Het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
    - Het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe
    - Het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning vergoedingen;
    - Het onthouden van promotiekansen;
    - Het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten terwijl hij dat niet is;
    - Het afwijzen van een verlofaanvraag;
    - Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
  - c. Wanneer er een redelijke grond is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel jegens hem te nemen, kan nog altijd sprake zijn van benadeling als de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot de grond tot het nemen van deze maatregel.
  - d. Wanneer de werkgever een benadelende maatregel neemt dan motiveert hij deze en geeft daarbij aan dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren doen van de melding.
  - e. De werkgever zorgt ervoor dat leidinggevenden en collega's de melder niet benadelen en daarmee het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
    - Het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;

- Het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
  - Het feitelijk, op welke wijze dan ook, opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - Het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet;
- f. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en hij kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
- g. Om benadeling van de melder tegen te gaan bespreekt de contactpersoon met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen wanneer hij van mening is dat sprake is van benadeling. Ook wanneer de melder zich in een concreet geval benadeeld voelt, kan hij dat bespreken met de contactpersoon en met hem bespreken met welke maatregelen dit valt tegen te gaan. De contactpersoon legt de risico's op benadeling en het zich eventueel concreet voordoen van benadeling vast en legt dit ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
- h. Bij concreet zich voordoende benadeling stuurt de contactpersoon het verslag door aan de hoogste leidinggevende en in afschrift aan de melder. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

## 2. Bescherming andere betrokkenen tegen benadeling

- a. Ook andere betrokkenen dan de melder worden tegen benadeling beschermd. Zo zal de werkgever de adviseur, de vertrouwenspersoon integriteit en de contactpersoon niet benadelen vanwege de uitoefening van hun taken in verband met de melding. Evenmin zal hij de werknemer die gehoord wordt door de onderzoekers benadelen vanwege het te goeder trouw afleggen van een verklaring of het aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar het redelijk oordeel van de werknemer van belang zijn voor het onderzoek. De bescherming tegen benadeling is voor andere betrokkenen dezelfde als voor de melder en ook geldt dezelfde omschrijving van de gevallen waarin sprake is van benadeling als bij de melder het geval is (artikel 7 lid 6, Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid van Adviespunt Klokkenuiders).
- b. De werkgever behoort vertrouwelijk om te gaan met de melding en de identiteit van de melder. Hij zorgt ervoor dat de informatie over de melding fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor al diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn. Alle betrokkenen bij een melding maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
- c. Wanneer de melding via de vertrouwenspersoon integriteit loopt en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding aan de vertrouwenspersoon toegestuurd. Deze stelt de melder op de hoogte. De identiteit van de adviseur wordt door alle betrokkenen evenmin bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

## 3. Bejegeningsonderzoek

Vindt de melder dat hij toch wordt benadeeld? Dan kan hij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders vragen om een bejegeningsonderzoek te starten naar de manier waarop hij is behandeld. Hij kan dit verzoek ook al doen als het interne onderzoek naar de misstand nog loopt. Het is wel verstandig dat een melder intern aangeeft dat hij zich benadeeld voelt.

Concludeert het Huis voor Klokkenluiders dat de melder inderdaad is benadeeld, dan kan de melder compenserende maatregelen eisen van de werkgever.

## 8. Inwerkingtreding, publicatie en benoeming vertrouwenspersoon

### Artikel 8

1. Deze regeling treedt in werking op 1 oktober 2019
2. Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van Stichting Maatvast waarvan medewerkers per brief op de hoogte zijn gesteld en bij indiensttreding worden nieuwe medewerkers en vrijwilligers ter hand gesteld
3. Er is inmiddels een vertrouwenspersoon benoemd en voorgesteld aan de medewerkers.