

Omgaan met melden vermoeden misstand,
integriteitsschending of onregelmatigheid.

Meldregeling



voor de huurders



Inhoud

Inleiding.....	3
Artikel 1. Begripsbepalingen	5
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	6
Artikel 3. Interne melding door een medewerker van de werkgever.....	6
Artikel 4. Interne melding door een medewerker van een andere organisatie.....	6
Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling	6
Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder.....	7
Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	7
Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder.....	8
Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	8
Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever.....	8
Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek.....	9
Artikel 12. Standpunt van de werkgever.....	9
Artikel 13. Hoor en wederhoor t.a.v. onderzoeksrapport en standpunt werkgever	10
Artikel 14. Externe melding	10
Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	10
Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie	11
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling.....	11
Artikel 18 - Slotbepalingen	11

Vastgesteld door de Directeur-bestuurder op 27-06-2019
Goedgekeurd tijdens de vergadering van de RvC op 13-06-2019
Ingestemd door de Ondernemingsraad op 23-05-2019

Inleiding

Het Gooi en Omstreken (hierna: G&O) vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Deze regeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de medewerker die 'aan de bel trekt' persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

In de Meldregeling staat hoe de werknemer en werkgever omgaan met (meldingen van) een vermoeden van een misstand. De regeling is geschreven in artikelen. In het eerste artikel wordt aangegeven wat we met bepaalde begrippen bedoelen. Vervolgens wordt aangegeven hoe een werknemer die een melding overweegt hier informatie en advies over kan krijgen. Daarna wordt beschreven hoe een werknemer van G&O (art. 3) of van een andere organisatie (art. 4) een melding kan doen. Vervolgens is vastgelegd hoe de melder wordt beschermd, hoe G&O met een melding om gaat en hoe een onderzoek plaatsvindt. Op de volgende pagina zie je in het kort hoe je een misstand kan melden.

Meldregeling misstanden of onregelmatigheden

In elke organisatie komen incidenten voor. Werknemers in vaste dienst, maar ook zzp'ers of uitzendkrachten kunnen vermoedens van misstanden of onregelmatigheden hebben. De Meldregeling van G&O regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand of onregelmatigheid willen melden.



Wat is een misstand of onregelmatigheid?

Een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan gemeld worden. Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Het gaat hierbij om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Een misstand is een ernstige situatie waarbij het maatschappelijk belang wel in het geding is. De Meldregeling van G&O noemt de volgende situaties:



Een gevaar voor de volksgezondheid



Een gevaar voor de veiligheid van personen



Een schending van een wettelijk voorschrift zoals corruptie, fraude of een schending van integriteitsregels



Een gevaar voor het goed functioneren van een overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten



Een gevaar voor de aantasting van het milieu

Meldregeling in de praktijk

1. Raadpleeg de vertrouwenspersoon

Jan Landeweerd en Aster Luijendijk zijn de onafhankelijke vertrouwenspersoon van G&O. Je kunt daarnaast ook een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders inschakelen of een jurist.

2. Intern melden

Doe schriftelijk of mondeling melding bij:
~je leidinggevende,
~de onafhankelijke vertrouwenspersoon,
~de RvC (als het de directeur-bestuurder van G&O betreft)



3. Bescherming tegen benadeling

G&O, je leidinggevende en je collega's mogen je niet benadelen omdat je een misstand of onregelmatigheid meldt. G&O gaat vertrouwelijk om met de melding en jouw identiteit als melder.

4. Intern onderzoek

Na melding beslist de directeur-bestuurder of RvC van G&O of het onderzoek plaatsvindt. Er wordt dan een onafhankelijke onderzoeker ingeschakeld. Het rapport wordt aan je voorgelegd en G&O informeert je binnen 8 weken over het standpunt.

5. Extern melden

Dit kan als je het niet eens bent met het standpunt of dit niet ontvangt binnen 8 weken. Of als intern melden niet van je kan worden verwacht. Extern melden kan bij:
~de politie,
~Meldpunt Integriteit Woningcorporaties,
~Huis voor Klokkenluiders

Vragen?

Neem contact op met de onafhankelijke vertrouwenspersoon Jan Landeweerd via:
~(06) 52 50 24 26
~(088) 27 22 426
~jan.landeweerd@arbounie.nl

Of neem contact op met de onafhankelijke vertrouwenspersoon Aster Luijendijk via:
~(06) 52 50 23 78
~aster.luijendijk@arbounie.nl

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **Medewerker:** degene die al dan niet krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht ten behoeve van G&O en voor wiens werkzaamheden G&O verantwoordelijkheid draagt. Deze regeling geldt niet alleen voor medewerkers van G&O, maar ook voor zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers en medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met G&O in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers etc.
- **Werkgever:** Stichting Woningcorporatie Het Gooi en Omstreken.
- **Vermoeden:** Een vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dit betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en gebaseerd op eigen waarneming of documenten (b.v. e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.) Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende. De redelijke gronden moeten verder voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.
- **Misstand:** een situatie waarbij sprake is van een zekere mate van ernst of omvang waarbij het maatschappelijk belang in het geding is door:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een strafbaar feit zoals diefstal, corruptie, fraude en valsheid in geschrifte;
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen, de aantasting van het milieu;
 - iii. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - iv. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift zoals bijvoorbeeld de Gedragscode Integriteit;
 - v. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - vi. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.
- **Onregelmatigheid:** een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt. Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen.
- **Adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Liefst doe je dit bij de vertrouwenspersoon, maar daarnaast kan een medewerker zich ook wenden tot een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.
- **Vertrouwenspersoon:** degene die door G&O is aangewezen om als zodanig voor de organisatie te fungeren. Het Gooi en Omstreken heeft een externe vertrouwenspersoon als onafhankelijke partij aangesteld.
- **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders.
- **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling.
- **Melder:** de medewerker die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.
- **Hoogste leidinggevende:** de directeur-bestuurder van G&O.
- **Hoogste verantwoordelijke:** de Raad van Commissarissen van G&O.
- **Contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.
- **Onderzoekscommissie:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt. Bestaat uit minstens 2 personen (4-ogen principe)
- **Externe instantie:** het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties.
- **Externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een medewerker kan een vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. Een medewerker kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
3. Een medewerker kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand. Voor meer informatie kunnen medewerkers terecht op de website van het Huis voor Klokkenluiders op www.huisvoorklokkenluiders.nl

Artikel 3. Interne melding door een medewerker van G&O

1. Van iedere medewerker van G&O wordt verwacht dat hij melding maakt van (een vermoeden van) een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid.
2. Een medewerker met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.
3. De medewerker kan het vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de hoogste verantwoordelijke.
4. Indien de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Commissarissen doen.

Artikel 4. Interne melding door een medewerker van een andere organisatie

1. Van iedere medewerker van een andere organisatie die door zijn werk met G&O in aanraking is gekomen wordt verwacht dat hij melding maakt van (een vermoeden van) een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid.
2. Een medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met G&O in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen G&O kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen G&O hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de medewerker van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogste verantwoordelijke doen.
3. De medewerker van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen G&O ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de hoogste verantwoordelijke.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 3.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,

- f. het opleggen van een benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van een voor G&O gangbare salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of de medewerker als ziek geregistreerd laten;
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
 5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
 6. De werkgever spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een medewerker niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen G&O.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogste verantwoordelijke binnen G&O. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'de Raad van Commissarissen' te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld de vertrouwenspersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een

externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan de onderzoekscommissie die onafhankelijk en onpartijdig is en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in artikel 14 lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekscommissie stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekscommissie draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekscommissie kan ook anderen horen, draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekscommissie kan binnen G&O alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
4. Medewerkers mogen de onderzoekscommissie alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekscommissie daar in het kader van het onderzoek kennis van moet nemen.
5. De onderzoekscommissie legt binnen 8 weken na verkrijgen van de opdracht van de hoogste leidinggevende haar bevindingen neer in een concept onderzoeksrapport en stelt de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
Als er andere gronden zijn om de melder niet te informeren, dient dit schriftelijk met redenen omkleed, aan de melder te worden medegedeeld door de onderzoekscommissie.
6. Indien het concept onderzoeksrapport niet binnen 8 weken kan worden opgeleverd, wordt de termijn door de onderzoekscommissie met ten hoogste 4 weken verlengd. De onderzoekscommissie stelt de hoogste leidinggevende of indien van toepassing de hoogste verantwoordelijke alsmede de melder en de vertrouwenspersoon daarvan schriftelijk in kennis.
7. De onderzoekscommissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
8. De onderzoekscommissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen twee weken na ontvangst van het onderzoeksrapport schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien.
Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor t.a.v. onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe.
De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen G&O bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. 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 ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties en de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever .
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken.

De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2019.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de Stichting Woningcorporatie Het Gooi en Omstreken of kortweg Meldregeling Het Gooi en Omstreken.
3. De Klokkenluiderregeling van 31 mei 2011 wordt met het vaststellen van deze nieuwe Meldregeling ingetrokken.

Artikel 18 - Slotbepalingen

1. De meldingsdossiers worden, na interne afhandeling of nadat de (externe) rechtsgang is doorlopen, na vijf jaar vernietigd.
2. De betrokkene over wie een melding is gedaan heeft, voordat een besluit over zijn positie is genomen, het recht tot inzage in het dossier (met uitzondering van de persoonsgegevens) om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn verdediging voor te bereiden.
3. De regeling wordt elke vijf jaar na inwerkingtreding door de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd.
4. De regeling kan door de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen worden gewijzigd of ingetrokken, na overleg met de vertrouwenspersoon, altijd na instemming van de Ondernemingsraad.
5. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder, tenzij de directeur-bestuurder betreft, dan beslist de Raad van Commissarissen.