

Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht 2024

Inhoudsopgave

- Artikel 1. Algemeen
- Artikel 2. Wanneer kun je een misstand melden?
- Artikel 3. Twijfels of wil je advies?
- Artikel 4. Bij wie kun je melden?
- Artikel 5. Wat gebeurt er na de interne melding?
- Artikel 6. Bescherming voor melders en andere betrokkenen
- Artikel 7. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder
- Artikel 8. Interne melding
- Artikel 9. Behandeling van de interne melding
- Artikel 10. De uitvoering van het interne onderzoek
- Artikel 11. Standpunt van de werkgever
- Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever
- Artikel 13. Externe melding
- Artikel 14. Vertrouwelijkheid
- Artikel 15. Bescherming tegen nadelige gevolgen voor de melder en anderen
- Artikel 16. Voorkomen van nadelige gevolgen en onderzoek naar benadeling
- Artikel 17. Rapportage en evaluatie
- Artikel 18. Intrekking en inwerkingtreding regeling

Artikel 1. Algemeen

Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Hieronder leggen we in het kort de belangrijkste onderdelen van de regeling aan je uit.

Artikel 2. Wanneer kun je een misstand melden?

1. Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang door de organisatie of een werknemer van de Gemeente Gooise Meren. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of een privacyschending is dat bijvoorbeeld wel.
2. Als het vermoeden of de informatie die je hebt gebaseerd is op dingen die je zelf hebt gezien of gehoord, of op stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je "van horen zeggen" hebt.
3. Als je via je werk een relatie hebt (gehad) met onze organisatie. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e), diensten of goederen aan ons levert, bij onze organisatie solliciteert, of vrijwilligerswerk doet. In de regeling gebruiken we het begrip 'werkgever'. Maar ook als je niet in dienst bent (ge-weest) bij onze organisatie, maar wel een werkrelatie hebt gehad met de organisatie, kun je dus melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

Artikel 3. Twijfels of wil je advies?

Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je informatie en advies inwinnen bij een adviseur of de interne of externe vertrouwenspersoon. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokken-luiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).

Artikel 4. Bij wie kun je melden?

Als je aan de eerder genoemde eisen voldoet, kun je het vermoeden van een misstand intern melden binnen onze organisatie. Dit mag ook anoniem. In de regeling staat bij welke functionarissen je de melding kunt doen. Je mag er ook voor kiezen om een externe melding te doen bij een instantie die daarvoor is aangewezen door de overheid. Welke instanties dat zijn en hoe je dat doet, staat in deze regeling.

Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en kan de organisatie zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand te stoppen.

Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Artikel 5. Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvang je binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. De organisatie beslist dan of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die je "van horen zeggen" hebt, doet de organisatie geen onderzoek. Ook als de melding niet gaat over een maatschappelijke misstand, een inbreuk op het EU-recht, of een integriteitsschending, start de organisatie geen onderzoek.

Als de organisatie besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft jouw identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

Nadat het onderzoek is afgerond, informeert de organisatie je over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die zijn ondernomen of nog genomen gaan worden. De organisatie moet dit uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet de organisatie dit niet op tijd? Dan kun je een externe melding doen.

Ben je het niet eens met het standpunt van de organisatie of de stappen die zijn genomen? Dan kun je dit aangeven. De organisatie kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft de organisatie bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kun je besluiten om een externe melding te doen, bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt.

Artikel 6. Bescherming voor melders en andere betrokkenen

Als je een melding doet volgens deze procedure, dan word je beschermd tegen nadelige gevolgen door de organisatie. Ook jouw adviseurs of bijvoorbeeld een familielid dat bij de organisatie werkt, worden beschermd tegen nadelige gevolgen. Van benadeling is sprake als de organisatie vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig voor jou zijn. Denk hierbij aan ontslag, het inhouden van salaris, het niet voortzetten van een leverancierscontract of het niet in dienst nemen.

Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt omdat je de melding hebt gedaan, kun je de organisatie of het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl) vragen om onderzoek te doen naar de manier waarop er met jou wordt omgegaan. In geval van benadeling heb je recht op gratis juridische bijstand.

De bescherming tegen nadelige gevolgen geldt soms ook als je het vermoeden van een misstand openbaar maakt, bijvoorbeeld als je naar de pers stapt. Maar bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als je aan bepaalde eisen voldoet, namelijk:

1. Je hebt vóór de openbaarmaking eerst een interne en/of externe melding gedaan; en
2. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. Je baseert je hierbij bijvoorbeeld op de informatie die je van de organisatie of instantie waar je de externe melding hebt gedaan, hebt gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding; of
3. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat de misstand:
 - a. een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
 - b. dat er een risico bestaat op benadeling, of
 - c. dat het - als je de misstand zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

In deze gevallen is voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat je redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Artikel 7. Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand, kun je:
 - a. Een adviseur in vertrouwen raadplegen.
 - b. De interne of externe vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen.
 - c. De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.
2. Degene die jou bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een schending van het Unierecht of integriteitsschending de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 8. Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door iemand die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en iemand die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Het heeft de voorkeur dat je je melding intern doet. Maar je kunt op grond van artikel 8 van deze regeling ook direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
3. Als je een vermoeden hebt van een misstand, kun je dit melden bij de volgende functionarissen:
 - a. De medewerker integriteit.
 - b. De interne of externe vertrouwenspersoon.
 - c. Iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan jij.
4. Je kunt op de volgende manieren een melding doen:
 - a. Schriftelijk.
 - b. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem.
 - c. Op jouw verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
 - a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is jouw voorafgaande instemming vereist.
 - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij jij de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. De functionaris, zoals bedoeld in punt 3, stuurt de melding in overleg met jou door naar de werkgever.
7. De werkgever stuurt jou binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
8. Als er sprake is van een strafbaar feit, moet je aangifte doen, ook als er al een melding is gedaan.

Artikel 9. Behandeling van de interne melding

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een speciaal register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.
2. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als ze niet langer nodig zijn. Zolang een onderzoek naar een melding loopt, of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan, of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in ieder geval behouden.
3. De werkgever stelt direct na de melding een onderzoek in naar de vermoede misstand, tenzij:
 - a. Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden.
 - b. Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. De werkgever informeert jou schriftelijk dat er een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit doet hij direct nadat het onderzoek is ingesteld.
6. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij jou schriftelijk binnen twee weken na de melding. Daarbij geeft hij aan waarom er geen onderzoek wordt ingesteld.
7. De werkgever beoordeelt of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij jou hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.
8. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 10. De uitvoering van het interne onderzoek

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een speciaal register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.

3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Melders mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 11. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een speciaal register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.
2. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als ze niet langer nodig zijn. Zolang een onderzoek naar een melding loopt, of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan, of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in ieder geval behouden.
3. De werkgever stelt direct na de melding een onderzoek in naar de vermoede misstand, tenzij:
 - a. Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden.
 - b. Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. De werkgever informeert jou schriftelijk dat er een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit doet hij direct nadat het onderzoek is ingesteld.
6. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij jou schriftelijk binnen twee weken na de melding. Daarbij geeft hij aan waarom er geen onderzoek wordt ingesteld.
7. De werkgever beoordeelt of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij jou hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.
8. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van 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. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat:
 - a. Het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht.
 - b. In het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hierop en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder als bedoeld in lid 1 en 2 aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 13. Externe melding

1. Je bent niet verplicht om een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Je kunt dit ook direct extern melden. Daarnaast kun je ook extern melden als je:
 - a. Het niet eens bent met de mening van de werkgever of vindt dat je melding onterecht is genegeerd of niet goed is onderzocht.
 - b. Niet binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging van je melding een reactie hebt gekregen over je interne melding.
2. Je kunt externe meldingen doen bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn onder andere:
 - a. Het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl).
 - b. De Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl).
 - c. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl).

- d. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl).
 - e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (www.dnb.nl).
 - f. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) (www.igj.nl).
 - g. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (www.nza.nl).
 - h. De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl).
 - i. Andere organisaties die zijn aangewezen door de overheid.
 - j. Bestuursorganen of onderdelen daarvan die bevoegdheden hebben op bepaalde gebieden.
- Op de websites van deze autoriteiten staat hoe je een externe melding kunt doen.
- 3. Je kunt een melding doen op de volgende manieren:
 - a. Schriftelijk.
 - b. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem.
 - c. Op jouw verzoek binnen een redelijke tijd door middel van een gesprek op een locatie.
 - 4. Een mondelinge melding wordt vastgelegd door:
 - a. Het maken van een opname van het gesprek, waarvoor jouw toestemming nodig is.
 - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij je de kans krijgt om deze te controleren, aan te passen en goed te keuren.
 - 5. Als je hulp nodig hebt, kun je bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders informatie vragen over het doen van een externe melding en het kiezen van de juiste autoriteit.

Artikel 14. Vertrouwelijkheid

- 1. Iedereen die betrokken is bij de melding of het onderzoek van een vermoeden van een misstand moet geheimhouding bewaren. Dit geldt voor informatie waarvan je weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat die vertrouwelijk is. De geheimhoudingsplicht geldt niet als je wettelijk verplicht bent om de informatie te delen.
Vertrouwelijke informatie is in ieder geval:
 - a. Gegevens over jouw identiteit (als melder).
 - b. Gegevens van de persoon over wie de melding gaat of met wie die persoon in verband wordt gebracht.
 - c. Gegevens van andere personen die in de melding genoemd worden.
 - d. Alle informatie die herleidbaar is tot de hierboven genoemde gegevens.
 - e. Bedrijfsgeheimen volgens de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
- 2. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de mensen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.
- 3. Jouw identiteit en informatie waarmee men direct of indirect jouw identiteit kan achterhalen, wordt niet bekendgemaakt zonder jouw uitdrukkelijke schriftelijke toestemming.
- 4. Als je geen toestemming hebt gegeven om jouw identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding gestuurd naar de persoon bij wie je de melding hebt gedaan of naar degene die jou bijstaat. Deze persoon stuurt de correspondentie direct door naar jou.
- 5. Als het wettelijk verplicht is om jouw identiteit bekend te maken in het kader van een onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan word je hiervan vooraf schriftelijk op de hoogte gesteld met een uitleg waarom. Dit gebeurt niet als het onderzoek of de gerechtelijke procedure zou kunnen schaden.
- 6. De identiteit van jouw adviseur, degene die jou bijstaat, en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekendgemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van jou, jouw adviseur, degene die jou bijstaat, of de betrokken derden.

Artikel 15. Bescherming tegen nadelige gevolgen voor de melder en anderen

- 1. De werkgever zorgt ervoor dat jij geen nadelige gevolgen ondervindt op je werk door het doen van een melding.
- 2. Jij mag tijdens en na de behandeling van een melding niet benadeeld worden, zolang je de melding op de juiste manier hebt gedaan en je redelijkerwijs dacht dat de gemelde informatie juist was.
- 3. Jij mag tijdens en na het openbaar maken van een vermoeden van een misstand niet benadeeld worden, als:
 - a. Je bij de openbaarmaking redelijkerwijs dacht dat de gemelde informatie juist was.
 - b. Je eerst intern en extern hebt gemeld, of direct extern hebt gemeld zoals in deze regeling staat, en je dacht dat het onderzoek niet genoeg voortgang had.
 - c. Je dacht dat:
 - a. De misstand een dreigend of reëel gevaar is voor het algemeen belang.
 - b. Er een risico is dat je benadeeld wordt als je bij een bevoegde autoriteit meldt.

- c. Het niet waarschijnlijk is dat de misstand effectief wordt opgelost.
- 4. Benadeling betekent in ieder geval het nemen van een nadelige maatregel tegen jou, zoals:
 - a. Ontslag of schorsing.
 - b. Een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW.
 - c. Demotie.
 - d. Het onthouden van promotie.
 - e. Een negatieve beoordeling.
 - f. Een schriftelijke berisping.
 - g. Overplaatsing naar een andere locatie.
 - h. Discriminatie.
 - i. Intimidatie, pesterijen of uitsluiting.
 - j. Smaad of laster.
 - k. Voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten.
 - l. Intrekking van een vergunning.
- 5. Benadeling betekent ook het dreigen met en proberen tot benadeling.
- 6. Als de werkgever na jouw melding een nadelige maatregel tegen jou neemt, moet hij uitleggen waarom deze maatregel nodig is en waarom deze maatregel niets te maken heeft met jouw melding.
- 7. De werkgever spreekt personen die jou benadelen aan en kan hen een waarschuwing, disciplinaire maatregel of sanctie opleggen volgens het sanctiebeleid van de organisatie.
- 8. Deze regels gelden ook voor degene die jou bijstaat en voor betrokken derden.

Artikel 16. Voorkomen van nadelige gevolgen en onderzoek naar benadeling

- 1. De persoon bij wie je je melding hebt gedaan, bespreekt samen met jou welke risico's op benadeling er zijn. Ook bespreken jullie hoe die risico's verminderd kunnen worden en wat je kunt doen als je denkt dat je benadeeld wordt.
- 2. Als je denkt dat je echt benadeeld wordt, kun je:
 - a. Dit bespreken met de persoon bij wie je je melding hebt gedaan. Jullie bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. Deze persoon maakt een verslag van het gesprek en stuurt dit, na jouw goedkeuring, naar de werkgever.
 - b. De werkgever vragen om onderzoek te doen naar hoe er met jou wordt omgegaan.
 - c. Advies vragen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.
 - d. Een onderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- 3. Jij, iemand die van plan is om een misstand te melden, degene die jou bijstaat, of een betrokken derde, heeft recht op juridische bijstand als je door de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De juridische bijstand is gratis en geldt ook voor bemiddeling via mediation. Voorwaarde is dat de melding via de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verloopt. Zij beoordelen of rechtsbijstand en/of mediation nodig is en kunnen een verwijzingsbrief geven voor gratis rechtsbijstand van een advocaat of mediator.
- 4. Deze regels gelden ook voor degene die jou bijstaat en voor betrokken derden.

Artikel 17. Rapportage en evaluatie

- 1. De werkgever maakt elk jaar een rapport over hoe deze regeling is uitgevoerd. Dit rapport bevat in ieder geval:
 - a. Informatie over het beleid van het afgelopen jaar over het omgaan met meldingen van misstanden en het beleid voor het komende jaar.
 - b. Informatie over het aantal meldingen, een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
 - c. Algemene informatie over 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, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- 2. De werkgever stuurt het rapport ter bespreking naar de ondernemingsraad.

Artikel 18. Intrekking en inwerkingtreding regeling

De regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand en inbreuk op Unierecht 2021 van Gemeente Gooise Meren wordt ingetrokken.

Deze nieuwe regeling gaat in op 1 april 2024.

Bijlage 1 Infographic Vermoeden van een misstand?

Vermoeden van een misstand?

Een misstand is ernstig wangedrag dat schadelijk kan zijn voor de gemeente of samenleving. Denk aan fraude, corruptie, belangenverstrengeling, misbruik van bevoegdheden of schending van de geheimhoudingsplicht. Heb je een vermoeden? In dit schema leggen we uit welke stappen je kunt nemen.

