



ROC | Flevoland

**REGLEMENT
inzake
MELDING VAN MISSTANDEN**

**Klokkenluidersregeling
ROC FLEVOLAND**

(Conform het bepaalde in de code "Goed bestuur in de BVE sector" 2009)

Uitgave	: ROC Flevoland
Auteur	: R. de Groot
Kenmerk	: Reglement melding misstanden Klokkenluidersregeling ROCF
Vastgesteld door de Raad van Bestuur op	: 14-01-2013
Vastgesteld door de Raad van Toezicht op	: 13-05-2013
Beschikbaar voor OR ROCF op	: ter informatie d.d. 17-05-2013
Beschikbaar voor CSR ROCF op	: ter informatie d.d. 17-05-2013

LEESWIJZER

In alle gevallen wordt daar waar 'hij' staat, 'hij / zij' bedoeld.

Onder medewerkers wordt verstaan: onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel alsmede medewerkers van de centrale diensten of de leden van directies van de MBO Colleges van ROC Flevoland en de (onderwijs)instellingen die door deze instelling in stand worden gehouden of hieraan gelieerd zijn.

Dit document bestaat uit zes onderdelen:

1. Begripsbepalingen
2. Procedure
3. Melding aan een externe derde
4. Rechtsbescherming
5. Slotbepalingen

Bijlage

INHOUDSOPGAVE

Inleiding

Hoofdstuk 1

Artikel 1

Artikel 2

Begripsbepaling

Definities

Algemene bepalingen

Hoofdstuk 2

Artikel 3

Artikel 4

Artikel 5

Artikel 6

Procedure

De vertrouwenspersoon integriteit (VPI)

Melding

Onderzoek

Afhandeling

Hoofdstuk 3

Artikel 7

Artikel 8

Melding aan een externe derde

Voorwaarden melding aan externe derde

Begripsbepaling externe derde

Hoofdstuk 4

Artikel 9

Artikel 10

Artikel 11

Artikel 12

Rechtsbescherming

Bescherming melder

Bescherming melder verval

Bescherming vertrouwenspersoon integriteit

Bescherming aangeklaagde

Hoofdstuk 5

Artikel 13

Artikel 14

Artikel 15

Slotbepalingen

Integriteitkwesities vertrouwenspersoon integriteit

Evaluatie

Inwerkingtreding

Bijlage

Stroomschema melding misstand

INLEIDING

Algemene toelichting klokkenluidersregeling ROC Flevoland

Aanleiding

Good Governance Code, Integriteit en Klokkenluidersregeling

In de door de BVE-Raad vastgestelde **Good Governance Code** is overeengekomen dat de BVE-instellingen bepalingen en reglementen opstelt voor intern toezicht. Zoals de code aangeeft maken de vernieuwde verhoudingen tussen BVE-instellingen en Rijksoverheid dit noodzakelijk. Daarbij zijn toezicht, verantwoording en integriteit essentiële begrippen.

Integriteit raakt iedere organisatie. Fundamentele belangen van de organisatie en de medewerkers kunnen ernstig in het geding raken. Belangen kunnen worden geschaad bij fraude, diefstal, misbruik van middelen en schendingen van vertrouwen. Als kader voor integriteit (de cultuur en het klimaat waarin we met elkaar willen werken) is een **gedragscode** onontbeerlijk. Deze code is bepalend voor het klimaat waarin wij werken. De code verschaft een **leidraad**. We weten waar we aan toe zijn. Een code is tevens een **curatief instrument**. Het levert maatstaven voor een mogelijke overtreding van de afspraken uit de code (sancties). Tenslotte vormt een gedragscode een **toetssteen** voor klachtenbehandeling. Vanuit dat kader zijn procedures ter naleving en handhaving van de gedragscode mogelijk en afdwingbaar.

De Raad van Toezicht van de Stichting ROC van Amsterdam-ROC Flevoland heeft besloten per instelling een klokkenluidersregeling vast te stellen in verband met de gescheiden verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag van ROC van Amsterdam respectievelijk ROC Flevoland. De klokkenluidersregeling van ROC van Amsterdam en ROC Flevoland is in essentie gelijk.

Een klokkenluidersregeling als onderdeel van samenhangend integriteitsbeleid kan de mate van vertrouwen (en tevredenheid) in de organisatie vergroten.

Klokkenluiden kan ontstaan als er binnen de organisatie niet op een geëigende wijze met signalen over misstanden wordt omgegaan. Het is dan ook van belang een regeling vast te stellen die de integriteit waarborgt en waarin is opgenomen, hoe de organisatie met een melding moet omgaan.

De melding moet betrekking hebben op zaken waarbij sprake is van vermoedens van misstanden, waarbij de medewerker een vermoeden van een **misstand** kan melden, (**niet** zijnde een individuele klacht¹) waarbij het **maatschappelijke belang in het geding** is en waarbij de medewerker voor de eigen organisatie **anoniem** wil blijven.

Het mag duidelijk zijn dat de te melden misstanden wel van voldoende gewicht moeten zijn, zoals ook blijkt uit de genoemde categorieën. Te denken valt aan zaken als verduistering, meineed, tijdens ziekte betaald werken bij een derde enzovoort.

De gedragslijn is nadrukkelijk **niet** bedoeld om bijvoorbeeld de collega die af en toe wat eerder naar huis gaat "aan te geven".

Misstanden melden

Misstanden zijn die zaken die betrekking hebben op²:

- * een **strafbaar feit**;
- * een grove **schending** van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- * een groot **gevaar** voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- * een **bewust onjuist** informeren van publieke organen;
- * een **verspilling** van overheidsmiddelen;
- * een zeer **onbehoorlijke** wijze van functioneren, die het goede functioneren van de organisatie in gevaar kan brengen; of
- * het **bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren** van informatie over deze feiten.

De regeling is ook niet bedoeld om rechtspositionele conflicten aan te kaarten. Een medewerker mag geen persoonlijk gewin hebben bij het doen van een melding.

¹ Deze regeling voor het melden van mogelijke misstanden moet worden onderscheiden van het recht om een klacht in te dienen (Klachtenregeling ROC van Amsterdam).

² Klokkenluidersregeling Rijksoverheid januari 2001.

Klokkenluiden

Klokkenluiden betekent voor de melder te allen tijde dat hij/zij zich voor een gigantisch dilemma ziet geplaatst:

- *als ik de misstand meld loop ik dan risico's?* (ondanks alle waarborgen vanuit de instelling om uit de wind te blijven is een melding al snel te herleiden).
- *als ik de misstand niet meld, kan ik dan verder met mijn schuldgevoelens en laat ik dan mogelijk onrecht met alle consequenties voortbestaan?*

Bij het doen van een melding of bij de afweging van de klokkenluider om te melden of niet te melden kan een aparte functionaris in de vorm van een vertrouwenspersoon integriteitszaken een rol vervullen door samen alle consequenties, overwegingen en feiten, gevolgen en beginselen die daarbij een rol van betekenis kunnen en moeten spelen tegen het licht te houden. *Essentieel daarbij is de vraag of een beslissing om een misstand te melden moreel juist is!*

De vertrouwenspersoon integriteitszaken (VPI) is een functionaris met een min of meer gelijk functieprofiel als die van de reeds bestaande Ombudsman van ROC van Amsterdam. Voor het College van Bestuur van ROC van Amsterdam lag het dan ook voor de hand de functie van de huidige Ombudsman van ROC van Amsterdam uit te breiden met die van de functie vertrouwenspersoon integriteit. Een intermediair voor klokkenluiders.³In 2009 heeft de Raad van Bestuur besloten dat integriteitszaken die vallen onder de reikwijdte van misstanden en gemeld worden bij ROC Flevoland, eveneens worden belegd bij de vertrouwenspersoon integriteit van het ROC van Amsterdam.

De vertrouwenspersoon integriteit (VPI)

De vertrouwenspersoon integriteit vervult doorgaans twee basisfuncties. Enerzijds vervult hij een **klankbordfunctie** en geeft hij medewerkers advies over integriteitsvraagstukken. Anderzijds vervult deze persoon een **meldpuntfunctie** 1 loket voor de hele organisatie (zowel ROC van Amsterdam als ROC Flevoland) waar medewerkers (vermoedens van) integriteitsschendingen, die binnen de eigen organisatie gepleegd worden, kunnen melden als ze het niet wenselijk achten dit aan hun leidinggevende te melden. De vertrouwenspersoon integriteit adviseert de medewerker vervolgens over de geëigende weg of leidt de melding met diens instemming en namens deze door aan het bevoegd gezag. De vertrouwenspersoon integriteit dient echter geen repressieve rol te vervullen. De kans bestaat dat hij het vertrouwen van de medewerkers verliest zodra hij integriteitsschendingen ook gaat onderzoeken en over eventueel te nemen maatregelen adviseert. Vroeg of laat zullen er dan geen incidenten meer bij hem worden gemeld.

Het is ook goed hier te benadrukken dat een melder nooit helemaal anoniem kan blijven, bedoeld wordt hier dat de melder voor de eigen organisatie uit de wind wil blijven en door de organisatie uit de wind moet worden gehouden.

zijn hoogst leidinggevende te doen.

Wettelijk kader

Op grond van artikel 162 Wetboek van Strafvordering dient iedere persoon die bij de uitoefening van zijn functie kennis draagt van bepaalde misdrijven daarvan aangifte te doen bij de Officier van Justitie. Het is niet de bedoeling dat iedereen zelfstandig beslist over het doen van aangifte. In beginsel moet de medewerker bij een vermoeden van één van de genoemde misdrijven contact opnemen met de leiding. Indien de medewerker weet of vermoedt dat de leiding zelf betrokken is bij het misdrijf en derhalve vreest dat een dergelijk misdrijf in de doofpot wordt gestopt is de medewerker gehouden tot het doen van aangifte.

³ besluit CvB ROC van Amsterdam 11 juni 2007: uitbouw functie Ombudsman naar Vertrouwenspersoon integriteit

Klokkenluidersregeling ROC Flevoland

Hoofdstuk 1. Begripsbepaling

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *Code "Goed bestuur in de BVE sector"*: De bepalingen en handreikingen voor intern toezicht, bestuur en dialoog met externe belanghebbenden voor de instellingen voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, zoals vastgesteld door de MBO Raad d.d. 2009.
werkgever: Het CvB van ROC Flevoland. Indien het betreft het CvB of leden van de RvT is de RvT de werkgever;
- *medewerker*: degene die in vaste of tijdelijke dienst werkzaam is ten behoeve van het ROC Flevoland en de (onderwijs)instellingen die door deze instelling in stand worden gehouden of hieraan gelieerd zijn;
- *melder*: medewerker die het vermoeden van een misstand meldt;
- *externe derde*: een externe derde als bedoeld in artikel 8 lid 1;
- *vertrouwenspersoon integriteit (VPI)*: degene als bedoeld in artikel 3;
de hoogst verantwoordelijke De voorzitter van het College van Bestuur van ROC Flevoland. Indien het betreft het CvB of leden van de RvT is de RvT de hoogst verantwoordelijke;
- *leidinggevende*: degenen die direct of indirect leiding geeft over het onderdeel van de organisatie waar betrokkene werkzaam is en /of waarop een vermoeden van misstand betrekking heeft (zijnde de Opleidingsmanager danwel de voorzitter van de directie van het MBO College of de directeur van een centrale dienst);
- *een vermoeden van misstand*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) grove schending van wet- en regelgeving of beleidsregels;
 - c. een (dreigend) groot gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het orgaan;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen of personen die belast zijn met de uitvoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen;
 - e. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - f. een (dreigende) zeer onbehoorlijke wijze van functioneren, die het goede functioneren van de organisatie in gevaar kan brengen; of
 - g. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten of andere feiten die het ROC Flevoland kan schaden.

Artikel 2 Algemene bepalingen

2.1 Deze regeling is niet bedoeld voor:

- a) klachten van persoonlijke aard van een medewerker;
- b) klachten waarin andere regelgeving voorziet.

Hoofdstuk 2. Procedure

Artikel 3 Vertrouwenspersoon integriteit (VPI)

- 3.1** De medewerker kan een vermoeden van een misstand altijd melden bij een vertrouwenspersoon integriteit om hem in vertrouwen om raad te vragen.
- 3.2** Als vertrouwenspersoon integriteit heeft het ROC Flevoland de vertrouwenspersoon integriteit van het ROC van Amsterdam als onafhankelijke functionaris aangesteld. Deze functionaris geniet het vertrouwen van betrokkene en op hem rust een geheimhoudingsplicht.
- 3.3** De vertrouwenspersoon integriteit wordt na een melding te allen tijde door de hoogst verantwoordelijke geïnformeerd en functioneert tijdens het gehele proces als onafhankelijk waarnemer.

Artikel 4 Melding

- 4.1** De medewerker meldt een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 7 lid 2, of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon integriteit (VPI) als bedoeld in artikel 3 en/of de hoogst verantwoordelijke. Melding van misstanden van een lid of leden van de Raad van Bestuur wordt aan de voorzitter van de Raad van Toezicht gemeld. Melding aan de vertrouwenspersoon integriteit en/of de hoogst verantwoordelijke kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
- 4.2** De leidinggevende of de vertrouwenspersoon integriteit legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon integriteit draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt.
- 4.3** Onverwijld wordt onder verantwoordelijkheid van de hoogst verantwoordelijke en door een door hem daartoe aangewezen (intern of extern) deskundige een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
- 4.4** De hoogst verantwoordelijke stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld en/of aan de vertrouwenspersoon integriteit. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
- 4.5** De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 5 Onderzoek

- 5.1** De hoogst verantwoordelijke besluit in samenspraak met de deskundige hoe de melding verder wordt afgehandeld. De hoogst verantwoordelijke brengt de aangeklaagde in kwestie op de hoogte van het feit dat er een onderzoek wordt ingesteld naar zijn handelingen. De aangeklaagde zal verzocht worden om zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek, hij is dit echter niet verplicht (weigering wordt echter wel vastgelegd in de rapportage).

- 5.2** Bij het onderzoek kan gebruik worden gemaakt van diverse methoden zoals het verzoeken tot het mondeling verstrekken van feiten en/of omstandigheden (interviews), het opvragen en onderzoeken van alle noodzakelijk geachte documenten, waarbij alle bronnen ter beschikking worden gesteld, het doorzoeken van de werkomgeving (kasten, bureaus, archief, data- en systeembestanden, dienstvoertuigen).
- 5.3** Van alle toegepaste methoden worden verslagen opgemaakt. Van de interviews worden de verslagen door beide partijen ondertekend. De geïnterviewde heeft het recht op- en aanmerkingen toe te voegen aan het verslag.
- 5.4** Medewerkers die gevraagd worden om hun medewerking te verlenen aan het onderzoek zijn daartoe niet verplicht, anders dan krachtens de wet. Bij weigering zal dat worden gemeld aan de opdrachtgever en worden vermeld in de rapportage. Wanneer er in dit geval sprake is van plichtsverzuim, dan kan dit leiden tot passende rechtspositionele maatregelen. Dit geldt eveneens voor het bewust verstrekken van onjuiste informatie of het opzettelijk achterhouden van relevante informatie.
- 5.5** De vertrouwenspersoon integriteit is vanaf de start van het onderzoek onafhankelijk waarnemer en ziet toe op een deugdelijke afronding van het onderzoek.
- 5.6** De vertrouwenspersoon integriteit ziet erop toe dat er door de hoogst verantwoordelijke aangifte wordt gedaan van het (vermoedelijke) misdrijf.
- 5.7** De vertrouwenspersoon integriteit en de medewerker die het vermoeden van de misstand heeft gemeld onthouden zich van enige vorm van communicatie over de melding en het lopende onderzoek.
- 5.8** De hoogst verantwoordelijke is verantwoordelijk voor de interne en externe informatieverstrekking over de melding.
- 5.9** De aangeklaagde wordt in de gelegenheid gesteld om mondeling of schriftelijk te reageren op de aanklacht en de resultaten van het onderzoek. Daartoe wordt hij in de gelegenheid gesteld om zijn oordeel te kunnen vormen over de resultaten van het onderzoek. Alle relevante onderzoeksbevindingen zullen aan de aangeklaagde ter beschikking of ter inzage worden gesteld (het maken van aantekeningen is toegestaan). De aangeklaagde kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman/vrouw of een vertrouwenspersoon.
- 5.10** Bij het verschaffen van informatie aan de hoogst verantwoordelijke zal de naam van de melder niet worden genoemd en wordt de anonimiteit van de melder voor zover mogelijk gewaarborgd.

Artikel 6 Afhandeling

- 6.1** Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker door of namens de hoogst verantwoordelijke of de vertrouwenspersoon integriteit schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand.
Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
Een besluit kan het volgende inhouden:
- de melding wordt ongegrond verklaard:
 - * opzet of schuld is niet bewezen;
 - * onvoldoende gewichtige omstandigheden of feiten voor een misstand;
 - de melding wordt geheel of gedeeltelijk gegrond verklaard en bewezen geacht en de hoogst leidinggevende onderneemt de nodige vervolgstappen.

Een afschrift van het besluit wordt gelijktijdig beschikbaar gesteld aan de voorzitter van de Raad van Toezicht (dan wel de voorzitter van de Raad van Bestuur) en aan de vertrouwenspersoon integriteit.

- 6.2** Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker en/of de vertrouwenspersoon integriteit en de voorzitter van de Raad van Toezicht door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke redelijke termijn (echter, maximaal een termijn van nog eens 8 weken) hij een standpunt tegemoet kan zien.
- 6.3** De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden vernietigd. De overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling respectievelijk nadat de externe rechtsgang is doorlopen.

Hoofdstuk 3. Melding aan een externe derde

Artikel 7 Voorwaarden melding aan externe derde

- 7.1** De medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 8 lid 1, met inachtneming van het in artikel 8 bepaalde, indien:
- hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 6;
 - hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 6;
 - de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 6, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de medewerker hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke;
 - het vermoeden van een misstand een lid van de Raad van Toezicht betreft, of
 - sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
- 7.2** Een uitzonderingsgrond als bedoeld in 7.1 lid e doet zich voor, indien sprake is van;
- acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 8 Begripsbepaling externe derde

- 8.1** Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon integriteit, aan wie de medewerker of leidinggevende een vermoeden van misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat het belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen.
- 8.2** Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan de medewerker bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 7 genoemde gevallen.
- 8.3** De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijk 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.
- 8.4** 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 de medewerker, die bij een externe meldt, sterker te zijn.

Hoofdstuk 4. Rechtsbescherming

Artikel 9 Bescherming melder

- 9.1** De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden. Het kan niet zo zijn dat een medewerker als gevolg van de gedane melding bijvoorbeeld te maken krijgt met ordemaatregelen of verminderde promotiekansen.
- 9.2** De Vertrouwenspersoon integriteit, alsmede de voorzitter van het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht zal nooit de naam van de medewerker openbaren, tenzij de wet hen daartoe verplicht.
- 9.3** De medewerker die een melding maakt van een misstand waar hijzelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties in overweging worden genomen dat de medewerker zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij (mede) schuldig is.
- 9.4** Het College van Bestuur zorgt voor toereikende juridische bijstand en financiële ondersteuning (advocaatkosten tegen een marktconform tarief met een maximum van € 20.000,--⁴ en op basis van een factuur) voor de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld indien een verder verloop van het onderzoek dit vereist (bijvoorbeeld als de integriteit van de melder toch geschaad wordt of moet worden bij juridische stappen of aangifte).
- 9.5** In verband met de bescherming van de melder is opgenomen dat de medewerker een melding heeft gedaan zoals bedoeld in deze regeling, gedurende de looptijd van de procedure rechtspositionele bescherming geniet. Bescherming betreft alleen rechtspositionele gevolgen in relatie tot de eerder gedane melding (salarisgarantie en functiebehoud of begeleiding naar ander passend werk).

Artikel 10 Bescherming melder vervalt

- 10.1** De bescherming vervalt overigens indien blijkt dat de melder bij het doen van de melding niet te goeder trouw is omdat hij, op welke wijze dan ook, bij de gemelde misstanden betrokken is dan wel voordeel heeft bij het doen van een melding.
- 10.2** De garantie vervalt eveneens indien de melder ervoor kiest om tijdens, na of in plaats van de procedure aan de pers of intern informatie over de misstand te verschaffen.

Artikel 11 Bescherming vertrouwenspersoon integriteit

- 11.1** Een vertrouwenspersoon integriteit als bedoeld in artikel 1, 3, 4 en 5, die in dienst is van de werkgever, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Artikel 12 Bescherming aangeklaagde

- 12.1** De aangeklaagde heeft recht op respectvolle bejegening en een goede verdediging. Hij heeft recht op informatie over de aanklacht, zijnde de aard van de vermeende beschuldiging(en) en over de procedures voor een mogelijk te verrichten onderzoek tegen de beschuldigingen en inzage in de daarbij behorende stukken zonder de identiteit van de melder vrij te geven.
- 12.2** Bij een niet ontvankelijk of ongegrond verklaring van de melding wordt de aangeklaagde door de werkgever in de gelegenheid gesteld weer op een normale wijze te functioneren en het vertrouwen in hem wordt hersteld. Dit kan gepaard gaan met een begeleidingstraject waar de aangeklaagde inhoudelijk mee akkoord is gegaan.

⁴ voorgesteld bedrag dient te worden beoordeeld in het kader van de geldende gemiddelde tarieven en de te verwacht duur dan de juridische procedures

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 13 Integriteitkwesities vertrouwenspersoon integriteit

13.1 De regeling voorziet niet in een situatie waarbij een melding de integriteit van de vertrouwenspersoon integriteit zelf betreft. De voorzitter van het College van Bestuur of de voorzitter van de Raad van Toezicht zal bij een dergelijke situatie in overleg met de voorzitter van de OR moeten besluiten hoe te handelen.

Artikel 14 Evaluatie

14.1 De regeling wordt om de vier jaar door de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Artikel 15 Inwerkingtreding

15.1 Deze regeling treedt in werking met ingang van 13-05-2013.
Aldus vastgesteld door de Raad van Toezicht in haar vergadering d.d. 13-05-2013.

