

Stadlander

Meldregeling

ongewenst gedrag en
integriteit



Goedkeuring Directieteam op 28 november 2023
Instemming Ondernemingsraad op 30 november 2023
Vastgesteld Bestuurder op 30 november 2023
Ter informatie Raad van Commissarissen op 7 december 2023

Geldig tot januari 2027

Versie 2.0

Inhoudsopgave

.....	1
Inhoudsopgave	3
1 Inleiding	5
1.1 Doel van de meldregeling	5
1.2 Vertrouwelijk	5
1.3 Anoniem melden	5
1.4 Reikwijdte van de meldregeling	5
1.5 Heb je na het lezen van deze informatie nog vragen?	6
2 Begripsbepaling	7
2.1 Ongewenst gedrag	7
2.2 Integriteit	8
2.2.1 Onregelmatigheid	8
2.2.2 Integriteitsschending	8
2.2.3 Misstand	8
2.3 Overige begrippen	9
2.4 Begrippen - tot slot	11
3 Informatie, advies en ondersteuning	12
4 Melden	13
4.1 Interne melding door een werknemer van Stadlander	13
4.2 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	13
4.3 Bescherming van de melder tegen benadeling	13
4.4 Bescherming van de beklaagde	14
4.5 Het tegengaan van benadeling van de melder	14
4.6 Rechten van de beklaagde	15
4.7 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	15
4.8 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	16
4.9 Behandeling van de interne melding door Stadlander	16
4.10 De uitvoering van het onderzoek	17
4.11 Standpunt van Stadlander	17
4.12 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Stadlander	17
4.13 Externe melding vermoeden misstand	18
4.14 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	18
4.15 Vergoeding procedure bij benadeling	18
5 Overige zaken	20
5.1 Externe vertrouwenspersoon	20
5.2 Publicatie, rapportage en evaluatie	20
5.3 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	21

1 Inleiding

Stadlander streeft naar een werkklimaat waarbij we eerlijk, transparant en respectvol met elkaar omgaan. Leidend voor ons handelen zijn onze kernwaarden en ons Handvat Moreel Kompas. Samen zijn we verantwoordelijk voor een sociaal veilige en integere werkorganisatie. Hiervoor is het belangrijk dat we elkaar scherp houden en corrigeren. Bij ongewenst of niet-integer gedrag is de ander hierop aanspreken de meest directe manier om dit te doen. Dat kan door iedereen en al in een vroeg stadium. Maar soms is bespreken of aanspreken spannend, helpt het niet, is de integriteitsschending te ernstig of is er sprake van een misstand. Voor die gevallen is de *Meldregeling Ongewenst Gedrag en Integriteit Stadlander* opgesteld (hierna meldregeling).

De meldregeling is niet bedoeld voor functioneringsproblemen, arbeidsconflicten of klachten in verband met beleidskeuzes of de strategie van Stadlander. Deze klachten kunnen in de reguliere lijn worden besproken met de direct-leidinggevende, P&O, directeur of bestuurder.

1.1 Doel van de meldregeling

Samen hebben we baat bij een sociaal veilig werkklimaat en een integere organisatie. Ongewenst gedrag, onregelmatigheden, integriteitsschendingen en misstanden zijn schadelijk voor mens en organisatie, zorgen voor onrust, beïnvloeden ons werkplezier en kunnen een negatief effect hebben op onze dienstverlening. Ingrijpen kan alleen als we het weten. Het melden is daarom belangrijk en wordt gewaardeerd. Met deze meldregeling willen we borgen dat binnen Stadlander serieus, zorgvuldig en veilig met meldingen over ongewenst gedrag en integriteitsvraagstukken wordt omgegaan, dat een melder op geen enkele wijze nadelen ondervindt van het doen van zijn melding en dat Stadlander tijdig maatregelen kan nemen om het probleem op te lossen. Zo kan het sociaal veilige werkklimaat beschermd worden en uiteindelijk de kwaliteit van onze dienstverlening worden gewaarborgd.

1.2 Vertrouwelijk

De identiteit van een melder wordt niet bekend gemaakt zonder zijn uitdrukkelijke *schriftelijke* instemming. Alle informatie over de melding wordt vertrouwelijk behandeld en bewaard en is alleen toegankelijk voor diegenen die, op basis van deze Meldregeling, noodzakelijkerwijs bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.

1.3 Anoniem melden

Ofschoon er goede redenen zijn om een anonieme melding te doen, is het beoordelen van een anonieme melding complex. Het is dan bijvoorbeeld niet mogelijk om de melder te horen, verdiepende vragen te stellen en delen van de melding te verifiëren. Het is dus goed om je te realiseren dat een anonieme melding niet volledig onderzocht kan worden.

1.4 Reikwijdte van de meldregeling

Deze meldregeling is van toepassing op meldingen van werknemers, stagiaires, ZZP-ers, gedetacheerden en sollicitanten van Stadlander én personen die activiteiten verrichten voor Stadlander (zoals vrijwilligers, aannemers, onderaannemers en leveranciers).

1.5 Heb je na het lezen van deze informatie nog vragen?

De meldregeling is zo zorgvuldig en volledig mogelijk opgesteld en voldoet aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders en daardoor misschien niet altijd even makkelijk leesbaar. Vragen over de (inhoud van de) regeling kunnen altijd gesteld worden aan de manager P&O via P&O@stadlander.nl of aan de externe vertrouwenspersoon van Stadlander via onderstaande contactgegevens.

EXTERNE VERTROUWENSPERSOON STADLANDER

Kimberley Wetsteijn - <https://wetsteijnconsultancy.nl> - info@wetsteijnconsultancy.nl – 06 81398928

2 Begripsbepaling

2.1 Ongewenst gedrag

Dit is een overkoepelend begrip voor meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen.

- **Agressie en geweld**

Van agressie of geweld is sprake als een persoon verbaal, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Agressie en geweld kunnen op verschillende manieren plaatsvinden: verbaal (schreeuwen, vloeken, uitschelden), non-verbaal (gebaren, dreigende lichaamstaal), fysiek (aanvallen, slaan, vastgrijpen, duwen, spugen, vernielen, schoppen of gooien met objecten), psychisch (mondeling of schriftelijk bedreigen, vernederen of chanteren).

Fysiek geweld valt onder het Wetboek van Strafrecht. Een slachtoffer kan aangifte doen bij de politie.

- **Discriminatie**

Discriminatie gaat over onterecht verschil maken tussen mensen. Ofwel mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. De wet kent de volgende discriminatiegronden: godsdienst en levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, soort arbeidscontract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (parttime of fulltime).

Discriminatie is op basis van artikel 1 van de Grondwet verboden en strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht.

- **Pesten**

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag binnen Stadlander met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of een groep van personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Een belangrijk element bij pesten is herhaling; het gaat dus niet om een eenmalige gedraging. Er is ook geen sprake van pesten als twee gelijkwaardige partijen met elkaar in conflict zijn.

Pesten is in de Arbowet opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'.

- **Intimidatie**

Intimidatie is iemands gedrag beïnvloeden door hem angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen. Het gaat in feite om een vorm van manipulatie door iemand doelbewust af te schrikken, voor schut te zetten, bang te maken, in verwarring of verlegenheid te brengen of te verlammen. Er kan onderscheid gemaakt worden in fysieke, verbale en schriftelijke intimidatie.

Intimidatie is in de Arbowet opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'.

- **Seksuele intimidatie**

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

Deze definitie staat in BW 7:646, lid 8. Daarnaast is seksuele intimidatie in de Arbowet opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'. Het is (nog) niet opgenomen in het Wetboek voor Strafrecht. Bij een zedendelict kan aangifte worden gedaan.

2.2 Integriteit

Integriteitskwesies kunnen van diverse aard en ernst zijn. Op basis van gangbare definities wordt het onderscheid gemaakt tussen onregelmatigheden, integriteitsschendingen en misstanden.

2.2.1 Onregelmatigheid

Schendingen van integriteit komen regelmatig voor binnen de werkomgeving en kunnen verschillen in zwaarte en impact. Soms begint het met iets kleins. Bijvoorbeeld het privé gebruiken van kantoorbenodigdheden van het werk, het onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie of het niet-naleven van procedures. We noemen dit een onregelmatigheid; een gedraging, gebeurtenis of incident die kan uitmonden in een integriteitsschending of misstand.

2.2.2 Integriteitsschending

Een integriteitsschending is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Stadlander en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

Voorbeelden zijn:

- a. belangenverstremgeling
- b. diefstal, verduistering
- c. omkoping
- d. fraude, corruptie
- e. lekken, bewust achterhouden of manipuleren van informatie
- f. omzeilen van regels en voorschriften
- g. handelen met voorkennis
- h. misbruik van bevoegdheden die bij de functie horen
- i. schending van wetgeving, regelgeving of beleidsregels
- j. verspilling en misbruik van eigendommen van Stadlander
- k. (strafbare) misdragingen buiten werktijd die in verband staan tot het functioneren van de betrokkene, die van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor de geloofwaardigheid van Stadlander
- l. het misleiden van justitie

2.2.3 Misstand

Een misstand is:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht ¹
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift - waaronder een (dreigend) strafbaar feit – of een schending of gevaar voor schending van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door Stadlander zijn vastgesteld;
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een gevaar voor de aantasting van het milieu;

¹ Het gaat hierbij over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals (niet limitatief) overheidsopdrachten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens.

- v. een gevaar voor het goed functioneren van Stadlander als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- vi. een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

2.3 Overige begrippen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een persoon in vertrouwen wordt geraadpleegd bij ongewenst gedrag of een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand; liefst is dit de externe vertrouwenspersoon²;
- b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- c. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- d. **beklaagde**: degene tegen wie de melding zich richt;
- e. **benadeling**: benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
- f. **bestuurder**: de persoon die de dagelijkse leiding heeft over Stadlander en daarmee de hoogste leidinggevende;
- g. **betrokken derde**: een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door Stadlander of een persoon of Stadlander waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is³;
- h. **bevoegde autoriteit**: organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
- i. **contactpersoon**: degene die door de bestuurder na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon, met het oog op het tegengaan van benadeling; de bestuurder stelt de melder voor om hiervoor de manager P&O aan te wijzen;
- j. **externe instantie**: een instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, 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, het Huis voor

² In de Wet bescherming klokkenluiders is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van de vakbond en een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar.

³ Een betrokken derde kan een collega zijn of familielid die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder, maar ook een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.

klokkenluiders, het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;

- k. **externe vertrouwenspersoon:** onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door Stadlander is aangewezen om te fungeren als degene aan wie een melding van ongewenst gedrag of vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen Stadlander;
- l. **melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten ongewenst gedrag of het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand meldt op grond van deze regeling;
- m. **melding:** de melding van ongewenst gedrag of een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand op grond van deze regeling;
- n. **ondernemingsraad:** werknemers die namens het personeel overleggen met de bestuurder, invloed uitoefenen op belangrijke beslissingen en bijdragen aan het goed functioneren van Stadlander; de taken en rechten zijn vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- o. **onderzoekers:** degenen aan wie de bestuurder het onderzoek naar ongewenst gedrag of het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand opdraagt;
- p. **ongewenst gedrag:** structurele gedraging waarmee één van de partijen niet (vrijwillig) instemt; specifieke in deze regeling: agressie en geweld, discriminatie, pesten, intimidatie en seksuele intimidatie;
- q. **opvolging:** optreden van de bestuurder om de juistheid van de gedane melding na te gaan en zo nodig nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- r. **persoon:** een natuurlijke persoon die in een werkgerelateerde context activiteiten voor Stadlander verricht;
- s. **psychosociale arbeidsbelasting (of PSA):** factoren die direct of indirect (met inbegrip van seksuele intimidatie, intimidatie agressie en geweld en pesten) in de arbeidssituatie stress te weeg brengen; hierbij is stress een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;
- t. **raad van commissarissen:** het interne toezichtorgaan van Stadlander en daarmee de hoogste verantwoordelijke;
- u. **richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
- v. **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen ⁴;
- w. **vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen Stadlander, waar hij werkt of heeft gewerkt, of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met Stadlander in aanraking is gekomen, sprake is van een onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op

⁴ Het gaat hierbij over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals (niet limitatief) overheidsopdrachten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens.

- redelijke gronden⁵, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie; of er daadwerkelijk sprake is van een onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand kan pas worden bepaald nadat hiernaar onderzoek is gedaan;
- x. **werkgerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden ⁶;
 - y. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

2.4 Begrippen - tot slot

Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

⁵ Het vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden 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 zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's). Verhalen 'van horen zeggen' zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

⁶ Onder werkgerelateerde context vallen allerlei werksituaties. Daaronder vallen niet alleen werknemers, ZZP-ers, uitzendkrachten, stagiairs, vrijwilligers, maar ook (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, (onder)aannemers en personen in leidinggevende organen zoals leden van de raad van commissarissen. Daaronder vallen ook vroegere werkrelaties (zoals oud-werknemers) en toekomstige werkrelaties (zoals sollicitanten).

3 Informatie, advies en ondersteuning

1. Een persoon die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan een adviseur in vertrouwen raadplegen.
2. Een persoon die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan de vertrouwenspersoon vragen om informatie, opvang, begeleiding en advies.
3. Een persoon met een vermoeden van een misstand kan de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning.

4 Melden

4.1 Interne melding door een werknemer⁷ van Stadlander

1. Een werknemer⁸ die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand binnen Stadlander kan dit melden bij iedere leidinggevende die binnen Stadlander hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien het ongewenst gedrag of het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand betrekking heeft op de bestuurder kan hij de melding ook doen bij de voorzitter van de raad van commissarissen. In dat geval dient in deze regeling voor de *bestuurder* verder de *voorzitter van de raad van commissarissen* gelezen te worden.
2. Een werknemer die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan dit melden bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging aan de melding.
3. De manager P&O registreert de melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
4. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk,
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.

4.2 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Stadlander in aanraking is gekomen, en die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag of die een vermoeden heeft van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende van Stadlander. Indien het ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand betrekking heeft op de bestuurder, kan hij de melding ook doen bij de voorzitter van de raad van commissarissen.
2. De werknemer van een andere organisatie kan het ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand ook melden bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging aan de melding.

4.3 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Stadlander zal de melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van ongewenst gedrag of het vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand, aan een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie, of in verband met het openbaar maken van die melding.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt mede verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - b. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;

⁷ of natuurlijke persoon die in een werkgerelateerde context activiteiten voor Stadlander verricht

- d. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. het onthouden van promotiekansen;
 - l. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. 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 Stadlander neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien Stadlander 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 ongewenst gedrag of het vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand.
 5. Stadlander 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 ongewenst gedrag of het vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het negeren 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.
 6. Stadlander spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

4.4 Bescherming van de beklagde

1. Stadlander gaat uit van het onschuldbeginsel, dat betekent dat de beklagde onschuldig wordt geacht totdat door adequaat bewijs is vast komen te staan dat de beklagde zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag, onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand.
2. Ook de beklagde kan via de externe vertrouwenspersoon gebruik maken van een andere externe vertrouwenspersoon in verband met de melding.
3. Beklaagde kan naar aanleiding van een melding zelf een verzoek doen tot onderzoek. Afwijzing van een dergelijke verzoek wordt gemotiveerd.

4.5 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. Indien de melder de externe vertrouwenspersoon heeft ingeschakeld, bespreekt deze onverwijld, 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 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 manager P&O. De manager P&O draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De manager P&O stuurt het verslag onverwijld door aan de bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

4.6 Rechten van de beklaagde

1. De beklaagde heeft het recht om gehoord te worden om zijn kant van het verhaal te presenteren, om geïnformeerd te worden over de aard van de beschuldigingen, de mogelijkheid om zijn standpunt uiteen te zetten en mogelijk bewijsmateriaal te verstrekken.
2. De beklaagde heeft recht op vertrouwelijkheid en op het behoud van zijn privacy, tenzij er wettelijke verplichtingen zijn om informatie te delen.
3. De beklaagde heeft recht op een onafhankelijk en objectief onderzoek.
4. De beklaagde heeft het recht om zichzelf te verdedigen tegen de beschuldigingen. Dit omvat de mogelijkheid om juridisch advies in te winnen en bijstand te krijgen tijdens het proces, indien gewenst.
 - a. Beklaagde heeft in dat geval recht op vergoeding van de gemaakte kosten op basis van redelijkheid en billijkheid.
 - b. Beklaagde kan deze vergoeding aanvragen bij Stadlander met bewijsstukken van de gemaakte kosten.
 - c. Stadlander kan de vergoeding weigeren of terugvorderen als beklaagde opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of opzettelijk vertrouwelijke informatie heeft gelekt.

4.7 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Stadlander 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.
 - a. De persoonsgegevens in zaken waarin de melder niet als klokkenluider is aangemerkt door de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, worden (na afsluiting van de zaak) gedurende twee jaar bewaard en daarna vernietigd. De manager P&O draagt hiervoor zorg.
 - b. De persoonsgegevens in zaken waarin de adviesvrager wel als klokkenluider is aangemerkt door de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, worden (na afsluiting van de zaak) gedurende vijf jaar bewaard en daarna vernietigd. De manager P&O draagt hiervoor zorg.
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. Alle informatie over de melding wordt vertrouwelijk behandeld.
3. 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.
4. Werkgever zal de leidinggevenden en manager P&O niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Indien het ongewenst gedrag of het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand gemeld is via de externe vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, verloopt alle correspondentie over de melding via de externe vertrouwenspersoon.

4.8 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de melder de melding 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 vastlegging hiervan. Hij legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift van de door melder goedgekeurde en ondertekende melding. De leidinggevende stuurt de melding onverwijld door aan de bestuurder.
2. Indien de melder de melding mondeling bij de externe vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de externe vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan. Hij legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift. De externe vertrouwenspersoon stuurt de melding onverwijld door aan de bestuurder.
3. Indien de bestuurder betrokken is bij het ongewenst gedrag of vermoeden van onregelmatigheid, integriteitsschennis of misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende of externe vertrouwenspersoon de melding onverwijld door aan de voorzitter van de raad van commissarissen.
4. Na ontvangst van de melding stelt de bestuurder (of voorzitter van de raad van commissarissen) de melder onverwijld voor om de manager P&O aan te stellen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.
5. De bestuurder (of voorzitter van de raad van commissarissen) stuurt via de contactpersoon de melder onverwijld, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van diens melding, 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.

4.9 Behandeling van de interne melding door Stadlander

1. De bestuurder stelt een onderzoek in naar het ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand.
2. Indien de bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daarover schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven op grond waarvan de bestuurder 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 ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand.
3. De bestuurder beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Stadlander een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan .
4. De bestuurder draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij het ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand.
5. De bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De bestuurder 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 lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.10 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen Stadlander alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers verstrekken de onderzoekers alle documenten 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.).
7. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport onverwijld ter beschikking aan de bestuurder.

4.11 Standpunt van Stadlander

1. De bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de bestuurder de melder daarover schriftelijk. 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 bestuurder of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Stadlander op de hoogte moet worden gebracht. Indien bestuurder 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.

4.12 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Stadlander

1. Stadlander stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Stadlander te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Stadlander onderbouwd aangeeft dat de melding omtrent ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand vermoeden niet daadwerkelijk of deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Stadlander sprake is van

wezenlijke onjuistheden, reageert Stadlander hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn paragraaf 4.7 t/m 4.10 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien Stadlander een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Stadlander aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

4.13 Externe melding vermoeden misstand

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 paragraaf 4.9 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 paragraaf 4.9.
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 kan bijvoorbeeld aan de orde zijn bij:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - c. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.
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 en de handhaving van wetgeving, zoals Autoriteit Woningcorporaties; het Huis voor klokkenluiders, het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties.

4.14 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 ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan de bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen Stadlander met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 4.7 t/m 4.10 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop Stadlander zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

4.15 Vergoeding procedure bij benadeling

Voor het voeren van een procedure bij benadeling ontvangt melder een vergoeding als de benadeling heeft plaatsgevonden binnen vijf jaar, de melder kosten heeft gemaakt voor rechtsbijstand vanwege de procedure en:

- a. Stadlander de melder heeft geïnformeerd over de resultaten en het oordeel van het onderzoek naar aanleiding van de melding;
- b. het Huis voor klokkenluiders het rapport naar aanleiding van de melding openbaar heeft gemaakt of

- c. de melding op een andere manier is afgehandeld.
- 2. Melder heeft in dat geval recht op vergoeding van de gemaakte kosten op basis van redelijkheid en billijkheid.
- 3. Melder kan deze vergoeding aanvragen bij Stadlander met bewijsstukken van de gemaakte kosten.
- 4. Stadlander kan de vergoeding weigeren of terugvorderen als melder opzettelijk onjuiste informatie heeft gebruikt voor de melding, opzettelijk vertrouwelijke informatie heeft verstrekt zonder dat dit noodzakelijk was om de melding te kunnen doen of opzettelijk vertrouwelijke informatie heeft gelekt. Stadlander kan tevens de vergoeding weigeren of terugvorderen als melder opzettelijk misbruik maakt of heeft gemaakt van het recht op vergoeding.

5 Overige zaken

5.1 Externe vertrouwenspersoon

1. De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon zijn opgenomen op pagina 2 en staan in de sociale kaart die gepubliceerd is op het intranet van Stadlander.
2. In het profiel van de externe vertrouwenspersoon staat o.a.:
 - a. De vertrouwenspersoon is gehouden aan geheimhouding van feiten die de privacy betreffen van zowel melder als degene op wie de melding betrekking heeft . Slechts met uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de melder of als er sprake is van een misdrijf kan hiervan worden afgeweken. Deze plicht tot geheimhouding vervalt niet nadat de vertrouwenspersoon niet meer als zodanig werkzaam is
 - b. De vertrouwenspersoon heeft binnen de wettelijke kaders recht van verschoning, wat betekent dat hij kan weigeren een verklaring af te leggen als het gaat om feiten en omstandigheden die hij in zijn hoedanigheid als vertrouwenspersoon te weten is gekomen. Dit geldt in beide gevallen (geheimhouding en verschoningsrecht), voor zover wettelijke bepalingen niet anders bepalen.

5.2 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Stadlander.
2. De bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand 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 ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand 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 Stadlander;
 - 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 ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Stadlander.
3. De bestuurder 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 bestuurder 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 bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

5.3 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van ongewenst gedrag of vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand bij Stadlander.
3. Deze regeling vervangt de Meldregeling Stadlander van april 2020.