

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand

Bij SWOA vinden we openheid belangrijk. We werken transparant, zorgvuldig en eerlijk. Zo voorkomen we schade of problemen voor ons bedrijf. Daarnaast zorgen we voor een veilige omgeving om misstanden te melden. Duidelijke afspraken over het melden van vermoedens helpen het management om verantwoordelijkheid te nemen wanneer dat nodig is.

Onderstaande afspraken zijn een vereenvoudigde en op SWOA toegepaste weergave van de 'Modelregeling omgaan met vermoedens misverstand' zoals opgenomen in de 'Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen' van de Stichting van de Arbeid uit februari 2023. Het is nodig de details van deze regeling in voorkomende gevallen te raadplegen.

Melding

- Als (vrijwillige) medewerker van SWOA kan een vermoeden van een misstand binnen de organisatie melden bij iedere leidinggevende binnen de organisatie. Als je een redelijk vermoeden hebt dat de leidinggevende zelf bij de vermoede misstand betrokken is, kan de melding ook bij de Raad van Toezicht of de vertrouwenspersoon worden gedaan.
- De melding moet je schriftelijk bij de leidinggevende indienen. Je krijgt binnen 7 dagen een bevestiging van ontvangst.
- De werkgever mag jou als de melder niet benadelen vanwege de melding en zorgt ervoor dat leidinggevend en collega's jou niet benadelen.¹
- Na ontvangst van de melding, wijst de leidinggevende samen met jou als melder een contactpersoon aan om benadeling te voorkomen. Jullie bespreken en leggen samen de mogelijkheden van benadeling schriftelijk vast.
- Ook andere betrokkenen, zoals de contactpersoon of collega's, mogen niet benadeeld worden vanwege de melding.

Behandeling en onderzoek

- De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding veilig wordt bewaard, zowel fysiek als digitaal, en alleen toegankelijk is voor de mensen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
- Iedereen die bij de behandeling van een melding betrokken is, mag de identiteit van andere betrokkenen niet bekendmaken, tenzij dit schriftelijk en uitdrukkelijk door betrokkenen wordt gevraagd.
- De leidinggevende start een onderzoek naar de gemelde misstand en wijst hierbij onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers aan. De onderzoekers beoordelen ook of een bevoegde autoriteit geïnformeerd moet worden en brengen de melder hiervan op de hoogte.
- De onderzoekers horen jou als melder en eventueel anderen, kunnen alle benodigde documenten inzien en leggen hun bevindingen vast in een onderzoeksrapport.
- De leidinggevende reageert binnen 8 weken op het rapport en informeert, zo nodig, een bevoegde autoriteit.

¹ Zie art. 5 in de bovengenoemde modelregeling voor details.

- Er volgt een gesprek over het standpunt van de werkgever.
- De leidinggevende stuurt het conceptrapport naar de ondernemingsraad, die het bespreekt in een vergadering.
- Als jij als melder denkt dat je benadeeld wordt door de melding, kan je de leidinggevende vragen om te onderzoeken hoe je behandeld wordt binnen de organisatie.
- Je kan ook het Huis voor Klokkenluiders vragen om onderzoek te doen naar hoe de werkgever zich tegen jou heeft gedragen na de melding.

Afhandeling

- De leidinggevende zorgt ervoor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de organisatie.
- De leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid rondom het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling.
- De leidinggevende geeft de ondernemingsraad de kans om zijn standpunt over het meldbeleid, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage te delen. Hij verwerkt dit standpunt in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring voor aan de ondernemingsraad.

