



Klokkenluiders- regeling Primas

Inleiding Klokkenluidersregeling Primas

Bij Primas werken wij iedere dag met en voor kinderen. Dat vraagt om vertrouwen: van leerlingen, ouders, collega's en van elkaar. Dat vertrouwen begint bij integer handelen en bij de bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen wanneer iets niet klopt.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen die bij onze organisatie betrokken is, zich veilig voelt om zorgen of vermoedens van misstanden te delen. Niet om te beschuldigen, maar om samen te zorgen dat wij als organisatie zorgvuldig, rechtmatig en professioneel blijven werken.

De Governancecode voor het primair onderwijs vraagt van het bestuur dat het zorg draagt voor een integere organisatie en een passende regeling vaststelt voor het melden van misstanden. Met deze Klokkenluidersregeling geven wij daar, naast de Klachtenregeling, invulling aan.

Deze regeling is gebaseerd op de Wet bescherming klokkenluiders (in werking getreden op 18 februari 2023). De wet verplicht ons om meldingen zorgvuldig en vertrouwelijk te behandelen en om melders te beschermen tegen benadeling.

Het melden van een vermoeden van een misstand zien wij als een uiting van betrokkenheid bij de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze organisatie. Deze regeling ondersteunt dat: zij biedt duidelijkheid over hoe meldingen worden gedaan, hoe wij daarmee omgaan en welke bescherming daarbij hoort.

Op grond van artikel 11 lid 1 sub f van de Wet medezeggenschap (WMS) heeft de GMR adviesrecht bij het vaststellen of wijzigen van deze regeling. Het bestuur zal het advies van de GMR actief betrekken bij besluitvorming.

Marina van de Giessen,
Algemeen directeur Primas

Doel van deze regeling

Binnen onze organisatie moet iedereen veilig misstanden kunnen melden. Deze regeling beschrijft:

- Wat een misstand is;
- Hoe een melding kan worden gedaan;
- Hoe wij meldingen behandelen;
- Hoe melders worden beschermd tegen benadeling.

Wij zien een melding als een bijdrage aan het verbeteren van onze organisatie.

Voor wie geldt deze regeling?

Deze regeling geldt voor:

- Werknemers (vast, tijdelijk, inval, oproep);
- Ex-werknemers;
- Stagiairs;
- Vrijwilligers;
- Ingehuurde krachten;
- Sollicitanten;
- Personen die via hun werk met onze organisatie te maken hebben.

Ook personen die een melder ondersteunen, zoals een vertrouwenspersoon of vakbondsvertegenwoordiger, vallen onder deze regeling en worden beschermd tegen benadeling.

Er geldt geen termijn voor het doen van een melding. Voorwaarde is dat de informatie waarop de melding is gebaseerd verkregen is in een werkgerelateerde context met de organisatie. De bron van de informatie is bepalend, niet het moment van melden.

Wat kan worden gemeld?

Een melding moet betrekking hebben op een misstand of een inbreuk met maatschappelijk belang en voortkomend uit informatie die de melder tijdens of naar aanleiding van werkzaamheden voor de organisatie heeft verkregen.

Onder een misstand wordt verstaan: een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en waarbij sprake is van een schending van wet- of regelgeving, een gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of milieu, dan wel een risico voor de goede werking van de organisatie. Daaronder verstaan wij onder andere:

- Overtreding van wet- of regelgeving;
- Strafbare feiten;

- Fraude of verspilling van overheidsgeld;
- Gevaar voor gezondheid of veiligheid;
- Gevaar voor het milieu;
- Ernstig onbehoorlijk bestuur;
- Manipulatie of vernietiging van relevante informatie;
- Inbreuken op het recht van de Europese Unie (Verordeningen, richtlijnen of besluiten die binnen de beleidsregels van EU-wetgeving vallen).

Het moet gaan om informatie die u in een werkgerelateerde context heeft verkregen. Deze regeling is niet bedoeld voor:

- Persoonlijke arbeidsconflicten;
- Onvrede over beleid;
- Functioneringsgeschillen.

Voor dergelijke situaties gelden andere regelingen, waaronder de Klachtenregeling, de Integriteitscode, de Geschillenregeling medezeggenschap en de Regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

Wanneer is een melding beschermd?

Een melder is beschermd wanneer:

- Er sprake is van redelijke gronden om aan te nemen dat de informatie juist is.
- De melding volgens deze regeling wordt gedaan.

Bewijs leveren is niet verplicht: een redelijk vermoeden is voldoende.

Advies vooraf

Voordat een melding wordt gedaan, kan de melder vertrouwelijk advies vragen bij:

- De vertrouwenspersoon (heeft geheimhoudingsplicht).
- Een juridisch adviseur;
- Het Huis voor Klokkeluiders.

De bescherming geldt eveneens indien de melding rechtstreeks extern wordt gedaan bij een bevoegde autoriteit of, onder de wettelijke voorwaarden, openbaar wordt gemaakt.

Hoe kunt u melden?

Interne melding

Een melding kan worden gedaan bij:

- Het bevoegd gezag (algemeen directeur);

- Het toezichthoudend bestuur (indien het bestuur betrokken is);
- De vertrouwenspersoon.

Een melding kan:

- Schriftelijk;
- Mondeling;
- Op verzoek in een persoonlijk gesprek;

Anoniem melden is mogelijk. Binnen 7 dagen ontvangt de melder een ontvangstbevestiging.

Behandeling van de melding

1. De melding wordt geregistreerd in een vertrouwelijk register.
2. De identiteit van de melder wordt niet zonder toestemming gedeeld.
3. Binnen 2 weken wordt besloten of de melding ontvankelijk is.
4. Indien ontvankelijk wordt een zorgvuldig en onafhankelijk onderzoek gestart.
5. Binnen 8 weken ontvangt de melder een inhoudelijke reactie.
6. Uiterlijk binnen 3 maanden na ontvangstbevestiging ontvangt de melder informatie over de voortgang en opvolging.
7. Indien geen onderzoek wordt ingesteld, wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

Externe melding

Een melder is niet verplicht eerst intern te melden en direct extern melden bij:

- Een toezichthouder
- Een opsporingsinstantie
- Het Huis voor Klokkeluiders
- Een andere bevoegde autoriteit

Openbaarmaking (bijvoorbeeld via media) is toegestaan indien aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan.

Bescherming tegen benadeling

Een melder mag niet worden benadeeld wegens een melding. Onder benadeling verstaan wij onder andere:

- Ontslag of schorsing;
- Niet verlengen van een contract;
- Overplaatsing;
- Negatieve beoordeling;
- Intimidatie of pesten;

- Dreiging of discriminatie;
- Reputatieschade;
- Het onthouden van promotie.

Deze bescherming geldt ook voor personen die de melder ondersteunen en collega's of familieleden die daardoor benadeeld kunnen worden. Indien een melder stelt benadeeld te zijn, moet de organisatie aantonen dat de maatregel geen verband houdt met de melding.

Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming

- Meldingen worden strikt vertrouwelijk behandeld.
- De identiteit van de melder wordt alleen met uitdrukkelijke toestemming gedeeld.
- Dossiers worden veilig bewaard en verwerkt conform de AVG.
- Toegang is beperkt tot personen die betrokken zijn bij behandeling.

Onvoorziene situaties

In situaties waarin deze regeling niet voorziet, wordt gehandeld in overeenstemming met de Wet bescherming klokkenluiders en overige toepasselijke wetgeving.

Publicatie

Deze regeling wordt:

- Gepubliceerd op de website van Primas
- Beschikbaar gesteld aan alle medewerkers van Primas
- Toegelicht bij indiensttreding

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op [datum invullen].

Vastgesteld door het bevoegd gezag op [datum invullen].