



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Nieuwe regelingen Integriteit

DATUM
1 december 2020
Verzonden 01-12-2020

BIJLAGEN
3

BEHANDELD DOOR
RCL (Rimone) Dielesen

TELEFOONNUMMER
043 35

ONZE REFERENTIE
2020-33009

E-MAILADRES
rimone.dielesen@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 - 350 4310

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Graag wil ik u informeren over de nieuwe integriteitsregelingen die het college deze week heeft vastgesteld, te weten:

- *Regeling Melden vermoeden van een misstand*
- *Regeling Melden vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid*
- *Klachtenregeling ongewenst gedrag*

Deze regelingen zijn de afgelopen maanden zorgvuldig voorbereid in een hiervoor ingestelde werkgroep, waaraan naast medewerkers van P&O, het interne integriteitsbureau en een extern deskundige, ook drie leden en de ambtelijk secretaris van de ondernemingsraad (OR) hebben deelgenomen. Het doet me dan ook deugd te kunnen melden dat ook de OR inmiddels haar instemming heeft verleend aan de regelingen. Mw. Helga Krapels, voorzitter van de OR, stelt dat de fijne samenwerking met de werkgroep en de WOR-bestuurder heeft geleid tot een gezamenlijk gedragen positief resultaat.

Bescherming tegen benadeling

De nieuwe regelingen, die dienen als vervanging van de bestaande, bieden werknemers de mogelijkheid om vermoedens van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid binnen de organisatie op een veilige manier te melden. In deze nieuwe regeling is bovendien vastgelegd dat de wettelijke verplichting om melders van een vermoeden van een misstand te beschermen tegen benadeling, ook van toepassing is op alle andere melders van mogelijk niet-integer gedrag. Met de klachtenregeling ongewenst gedrag is geregeld dat werknemers die mogelijk te maken hebben met ongewenst gedrag, een klacht kunnen indienen bij de landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid. Klachten kunnen ingediend worden bij het Meldpunt Integriteit en Klachten (voorheen IMI) dat er vervolgens zorg voor draagt dat deze worden doorgestuurd naar de landelijke commissie. Ook in deze regeling is het verbod op benadeling van een klager opgenomen.

Medewerkers

Medewerkers die vermoeden dat collega's niet integer handelen blijven ook onder de nieuwe regelingen verplicht om dit te melden. Overigens hoeven medewerkers zich niet af te vragen of er sprake is van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid. Het is voldoende dat zij een vermoeden van niet-integer handelen melden. Naar aanleiding van deze melding zal de gemeentesecretaris in overleg met het Meldpunt Integriteit & Klachten bepalen welke regeling van



DATUM
1 december 2020

toepassing is. Wat niet verandert, is dat medewerkers de mogelijkheid blijven houden om hun vermoedens vertrouwelijk te bespreken met een vertrouwenspersoon; dit geldt uiteraard ook voor meldingen die te maken hebben met ongewenst gedrag. Medewerkers van gemeente Maastricht worden over de nieuwe regelingen geïnformeerd via o.a. intranet en (digitale) informatiesessies.

Aanleiding

Werkgevers die tenminste vijftig werknemers in dienst hebben zijn wettelijk verplicht om een regeling vast te stellen voor het melden van een vermoeden van een misstand door medewerkers. De eerdere Regeling Integriteitsmeldingen dateerde van 2015; gelijktijdig is het toenmalige Intern Meldpunt Integriteit (IMI) opgericht. Tot voor kort deed dit meldpunt, naast diverse andere werkzaamheden, onderzoek naar de gegrondheid van de gedane meldingen. Voortschrijdend inzicht (mede naar aanleiding van de email-affaire rondom SSC-ZL) heeft echter laten zien dat het niet wenselijk is om werknemers onderzoek te laten doen naar hun eigen collega's.

In de bijgevoegde regelingen is dan ook vastgelegd dat de gemeentesecretaris een onderzoek naar een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid kan opdragen aan een bureau dat is gespecialiseerd in het uitvoeren van dergelijke onderzoeken. Verder wordt, conform het advies van de werkgroep, voor het uitvoeren van onderzoeken naar mogelijk niet-integer handelen een onderzoekscommissie ingesteld. Deze onderzoekscommissie zal bestaan uit drie leden die niet werkzaam zijn voor de gemeente Maastricht. De leden van de onderzoekscommissie zullen voor drie jaar worden benoemd en kunnen tweemaal worden herbenoemd.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,

Jim M. Janssen,
Wethouder Organisatie, Sociale Zaken, Ouderenbeleid en Cultuur.

Regeling Melden Vermoeden van een Integriteitsschending of Onregelmatigheid

Burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht,

Met inachtneming van:

- het voorstel, d.d. [datum];
- het belang dat wij hechten aan het integer handelen binnen onze organisatie en het voeren van een goed integriteitsbeleid;
- De door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. [datum].

Besluiten vast te stellen de navolgende regeling:

Regeling Melden Vermoeden van een Integriteitsschending of Onregelmatigheid

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

Regeling Melden Vermoeden van een Misstand

Burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht,

Met inachtneming van:

- het voorstel, d.d. [datum];
- de Wet Huis voor Klokkeluiders en het bepaalde in artikel 5 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017 en artikel 7:658c Burgerlijk Wetboek;
- de door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. [datum].

Besluiten vast te stellen de navolgende regeling:

Regeling Melden Vermoeden van een Misstand

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

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de Werkgever als bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- b. **Werkgever:** de gemeente Maastricht;
- c. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een Werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - a. Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer bij zijn Werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en;
 - b. Het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. Een mogelijke schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een mogelijk strafbaar feit;
 - ii. Een gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. Een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. Een gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. Een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- d. **Vertrouwenspersoon:** degene die door de Werkgever is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit (hierna: Vertrouwenspersoon) voor de Werkgever te fungeren;
- e. **Externe adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door de Werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- f. **Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- g. **Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- h. **Melding:** de melding van een Vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- i. **Melder:** de Werknemer als bedoeld in artikel 1 onder a die een Vermoeden van een misstand meldt op grond van deze regeling;
- j. **Betrokkene:** de persoon waarop de melding betreffende een Vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- k. **Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K):** het door de Werkgever ingestelde interne meldpunt waar Werknemers een Vermoeden van een misstand kunnen melden;

- l. **Onderzoekers:** de door de Werkgever ingestelde onderzoekscommissie dan wel een extern bureau gespecialiseerd in integriteitsonderzoeken, aan wie de gemeentesecretaris/algemeen directeur het onderzoek naar de gemelde misstand opdraagt;
- m. **Externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de Melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het Vermoeden van een misstand te onderzoeken.

Artikel 2. De uitvoering van de regeling

1. De Werkgever draagt de uitvoering van deze regeling op aan:
 - a. de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - b. de burgemeester en de loco burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - c. de burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op een wethouder. De burgemeester zal zich in een dergelijke situatie laten bijstaan door een onafhankelijke integriteitsdeskundige.
2. Waar in deze regeling wordt gesproken van gemeentesecretaris/algemeen directeur dient gelezen te worden burgemeester en loco burgemeester of burgemeester als de melding betrekking heeft op één van de functionarissen genoemd in sub b en c van het vorige lid.

Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

Een Werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

- a. de Vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1 sub d van deze regeling als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. een Externe adviseur als bedoeld in artikel 1 sub e van deze regeling in vertrouwen raadplegen en/of;
- c. de Afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in artikel 1 sub f van deze regeling in vertrouwen raadplegen.

Artikel 4. De Vertrouwenspersoon

1. De Vertrouwenspersoon heeft tot taak:
 - a. het opvangen, informeren en adviseren van een Werknemer die een vermoeden heeft van een misstand;
 - b. het begeleiden/ondersteunen van de Melder gedurende de behandeling van de door hem gedane Melding inzake een Vermoeden van een Misstand.
2. De Vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze als Vertrouwenspersoon verneemt, tenzij een wettelijk voorschrift hem verplicht deze geheimhoudingsplicht te doorbreken. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden.
3. De Vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanoniseerd verslag over de omvang en de aard van de gevoerde gesprekken. Dit verslag wordt gestuurd aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de integriteitscoördinator.

Artikel 5. Melden Vermoeden van een misstand

1. Iedere Werknemer in dienst van de Werkgever heeft de plicht concrete vermoedens van een misstand intern te melden.
2. Een melding bij een externe instantie, zoals bedoeld in artikel 1 onder m. ontslaat de Werknemer in dienst van de Werkgever, niet van de in lid 1 genoemde verplichting.

Artikel 6. Interne melding

1. Een Werknemer met een Vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de Werkgever, kan daarvan de Melding doen bij het Meldpunt Integriteit & Klachten.
2. De Melder kan op grond van artikel 18 van deze regeling direct een externe melding van een Vermoeden van een misstand bij het Huis voor Klokkeluiders doen, als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
3. Als een voormalig Werknemer een Vermoeden van een misstand wilt melden, doet hij dit uiterlijk binnen twaalf maanden na de beëindiging van zijn werkzaamheden voor de Werkgever.
4. Een Melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 7. Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werknemer die te goeder trouw en naar behoren een Vermoeden van een misstand meldt bij de Werkgever, Het Huis voor Klokkeluiders of een andere organisatie, zal in verband daarmee bij de Werkgever geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en/of na de behandeling van de Melding.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het beëindigen of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever;
 - b. het tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - d. het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;
 - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
 - f. het onthouden van promotiekansen;
 - g. het niet accepteren van een ziekmelding of de Werknemer als ziek geregistreerd laten terwijl door de Werknemer weer kan worden gewerkt;
 - h. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag;
 - i. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. De Werkgever zorgt ervoor dat de Melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de Melding.
4. Als de Werkgever na het doen van een Melding een benadelende maatregel neemt,

motiveert de Werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt de Werkgever uit waarom deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand door de Melder.

5. De Werkgever spreekt Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
6. Iedere Melder wordt gewezen op de mogelijkheid om samen met de het Meldpunt Integriteit & Klachten te bespreken welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de Werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
7. Als de Melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dit melden bij het Meldpunt Integriteit & Klachten. De Melder en het Meldpunt Integriteit & Klachten bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. Het Meldpunt Integriteit & Klachten maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de Melder, naar de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
8. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.
9. De Melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na de behandeling van de door hem gedane melding. Deze juridische bijstand wordt, naar redelijkheid en billijkheid, voldaan door de Werkgever.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De Werkgever zorgt ervoor dat:

- a. de Vertrouwensperso(n)en bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- b. de leden van het Meldpunt Integriteit & Klachten bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- c. een Werknemer die wordt gehoord in het kader van een onderzoek naar een misstand en documenten verstrekt aan de Onderzoekers of anderszins medewerking verleent aan het onderzoek naar een misstand, mag hiervan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie zal ondervinden.

Artikel 9. Intern en extern onderzoek naar benadeling

1. De Melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een misstand, kan de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 8 kunnen de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

3. De Melder kan ook de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de Werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een misstand.

Artikel 10. De Betrokkene op wie de melding van een Vermoeden van een misstand betrekking heeft

1. De Betrokkene heeft recht op bescherming en begeleiding.
2. Deze bescherming wordt geborgd door een zorgvuldige afhandeling van de Melding en de naleving van de geheimhoudingsplicht door iedereen die bij het onderzoek is betrokken.
3. Voor begeleiding vanuit de organisatie van de Werkgever kan de Betrokkene, gedurende de behandeling van de Melding, een beroep doen op het door de Werkgever aangewezen bedrijfsmaatschappelijk werk.
4. De Betrokkene kan, voor eigen rekening, gedurende de behandeling van de Melding een beroep doen op juridische bijstand.
5. Indien onomstotelijk is komen vast te staan dat de Betrokkene ten onrechte is beschuldigd van een misstand en hij in het kader van het onderzoek naar de op hem betrekking hebbende Melding een beroep heeft gedaan op juridische bijstand, zullen de kosten van deze bijstand, naar redelijkheid en billijkheid, worden voldaan door de werkgever.

Artikel 11. Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder

1. De Werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de Melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de Melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn, maken de identiteit van de Melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de Melding.
3. De personen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn maken de identiteit van de Externe adviseur niet bekend zonder toestemming van de Melder en de Externe adviseur.

Artikel 12. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de Werknemer een mondelinge Melding doet wordt deze Melding door het Meldpunt Integriteit & Klachten schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd aan de Melder.
2. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stuurt de Melding direct door aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
3. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stuurt namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de Melding. De ontvangstbevestiging bevat tenminste een zakelijke beschrijving van de Melding en de datum waarop deze is ontvangen. Een afschrift van de Melding is bijgevoegd.

Artikel 13. Behandeling interne melding door de Werkgever

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stelt onverwijld een onderzoek in naar de ontvankelijkheid van het gemelde Vermoeden van een misstand en beoordeelt of:
 - a. het Vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden en of;
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een Vermoeden van een misstand.
2. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur besluit geen (inhoudelijk) onderzoek in te stellen, wordt de Melder hierover schriftelijk geïnformeerd binnen twee weken na ontvangst van de getekende Melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. Het Meldpunt Integriteit & Klachten informeert de Melder namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie dit onderzoek zal worden uitgevoerd.
4. Het Meldpunt Integriteit & Klachten informeert namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Betrokkene, binnen twee weken na ontvangst van de getekende Melding, over het feit dat over hem een Melding is gedaan die zal worden onderzocht, de inhoud van de melding en door wie dit onderzoek zal worden uitgevoerd, tenzij dit gelet op de aard en/of de ernst van de vermoede misstand het uit te voeren onderzoek belemmert dan wel onmogelijk maakt.
5. De gemeentesecretaris/algemeen directeur beoordeelt of een andere partij van de interne melding van een Vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. Als de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte heeft gesteld van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze andere partij (mogelijk) laat verrichten.

Artikel 14. De uitvoering van het interne onderzoek

1. Het intern onderzoek zal worden uitgevoerd door de hiervoor door de Werkgever aangewezen Onderzoekers zoals bedoeld in artikel 1 onder I.
2. De Onderzoekers stellen de Melder in de gelegenheid te worden gehoord. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit verslag binnen tien werkdagen ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
3. De Onderzoekers zullen ook de Betrokkene horen, tenzij dit gelet op de aard en/of de ernst van de vermoede misstand het uit te voeren onderzoek belemmert dan wel onmogelijk maakt. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening binnen tien werkdagen voor aan de Betrokkene. De

- Betrokkene ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
4. De Onderzoekers kunnen ook andere personen horen als zij dit in het belang van het onderzoek noodzakelijk achten. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit binnen tien werkdagen ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die is gehoord. De gehoorde ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
 5. 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.
 6. Werknemers 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.
 7. De Onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de Betrokkene in de gelegenheid om de relevante delen van dit rapport in te zien en daarop te reageren, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De anonimiteit van de Melder en degenen die zijn gehoord wordt daarbij geborgd. De Betrokkene en zijn adviseur zijn tot geheimhouding van de verstrekte informatie verplicht.
 8. De Onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en sturen dit onderzoeksrapport naar het Meldpunt Integriteit & Klachten. Het Meldpunt stuurt dit onderzoeksrapport onmiddellijk aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

Artikel 15. Standpunt van de Werkgever

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur informeert de Melder binnen twaalf weken na de Melding schriftelijk over het standpunt van de Werkgever met betrekking tot het gemelde Vermoeden van een misstand en tot welke stappen de Melding heeft geleid, behoudens voor zover deze informatie gevoelige gegevens bevat over individuele Werknemers.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen twaalf weken kan worden gegeven, informeert de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de Melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan zestien weken is, wordt dit gemotiveerd.

Artikel 16. Hoor en wederhoor ten aanzien van standpunt Werkgever

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur stelt de Melder en de Betrokkene in de gelegenheid op het standpunt van de Werkgever te reageren.
2. Als de Melder of de Betrokkene in zijn/hun reactie op het standpunt van de Werkgever onderbouwd aangeeft/ aangeven dat het Vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het standpunt van de Werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de gemeentesecretaris/algemeen directeur 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.

Artikel 17. Op de hoogte brengen andere partij

1. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de gemeentesecretaris/algemeen

- directeur of een andere partij van de Melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de Werkgever op de hoogte moet worden gebracht.
2. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
 3. De Betrokkene wordt op dezelfde manier geïnformeerd als de Melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
 4. Als de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de in artikel 16 lid 2 bedoelde reactie van de Melder en/of de Betrokkene op het standpunt van de Werkgever aan die andere partij toe.

Artikel 18. Externe melding

1. Een Werknemer kan een Vermoeden van een misstand extern melden bij de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders indien hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van Werkgever of van oordeel is dat het Vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd of;
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De Werknemer kan direct een externe melding doen van een Vermoeden van een misstand bij het Huis voor Klokkenluiders als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een vermoeden dat het college van burgemeester en wethouders of de directie die handelen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor Klokkenluiders bij de vermoede misstand betrokken zijn;
 - c. een situatie waarin de Melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.
3. De onderzoeksprocedure voor het doen van een externe melding bij de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders is neergelegd in hoofdstuk 2, paragraaf 4 van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 19. Rapportage en evaluatie

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stelt namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de

Werkgever;

- b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een misstand, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever en;
 - d. het jaarverslag van de Vertrouwensperso(o)n(en).
2. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zal in zijn hoedanigheid van WOR-bestuurder de rapportage aan de ondernemingsraad sturen en deze uiterlijk in de overlegvergadering van juni van het lopende kalenderjaar met dit medezeggenschapsorgaan bespreken.

Artikel 20. Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op xxxxx
2. De regeling "Integriteitsmeldingen (2015)" van de gemeente Maastricht wordt ingetrokken per gelijke datum.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de Werkgever;
- b. **Werkgever:** de gemeente Maastricht;
- c. **Vermoeden van een integriteitsschending:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een Werknemer binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, van een gedraging of uiting waarbij Werknemers de normen en waarden van de organisatie schenden, zich niet houden aan de Gedragscode ambtenaren en/of eventuele andere regelingen waarin deze normen en waarden zijn vastgelegd;
- d. **Vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een Werknemer binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie, indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, van fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen;
- e. **Vertrouwenspersoon:** degene die door de Werkgever is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit (hierna: Vertrouwenspersoon) voor de Werkgever te fungeren en die door een Werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid;
- f. **Externe adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door de Werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid;
- g. **Melding:** de melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- h. **Melder:** de Werknemer als bedoeld in artikel 1 onder a die een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
- i. **Betrokkene:** de persoon waarop de melding betreffende een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid betrekking heeft;
- j. **Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K):** het door de Werkgever ingestelde interne meldpunt waar Werknemers een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid kunnen melden. Dit meldpunt coördineert de behandeling van de meldingen;
- k. **Onderzoekers:** de door de Werkgever ingestelde onderzoekscommissie dan wel een extern bureau gespecialiseerd in integriteitsonderzoeken aan wie de gemeentesecretaris/algemeen directeur het onderzoek naar de gemelde integriteitsschending of onregelmatigheid opdraagt;

Artikel 2. Uitvoering van de regeling

1. De Werkgever draagt de uitvoering van deze regeling op aan:
 - a. de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - b. de burgemeester en de loco burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - c. de burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op een wethouder. De burgemeester zal zich in een dergelijke situatie laten bijstaan door een onafhankelijke integriteitsdeskundige.
2. Waar in deze regeling wordt gesproken van gemeentesecretaris/algemeen directeur dient gelezen te worden burgemeester en loco burgemeester of burgemeester als de melding betrekking heeft op één van de functionarissen genoemd in sub b en c.

Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

Een Werknemer kan bij een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid:

- a. de Vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1 sub e van deze regeling als adviseur in vertrouwen raadplegen en/of;
- b. een Externe adviseur als bedoeld in artikel 1 sub f van deze regeling, in vertrouwen raadplegen.

Artikel 4. De Vertrouwenspersoon

1. De Vertrouwenspersoon integriteit heeft tot taak:
 - a. het opvangen, informeren en adviseren van een Werknemer die een vermoeden heeft van een integriteitsschending of een onregelmatigheid;
 - b. Het begeleiden/ondersteunen van de Melder gedurende de behandeling van de door hem gedane Melding inzake een Vermoeden van een integriteitsschending of een onregelmatigheid.
2. De Vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze als Vertrouwenspersoon verneemt, tenzij een wettelijk voorschrift hem verplicht deze geheimhoudingsplicht te doorbreken. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden.
3. De Vertrouwenspersoon Integriteit maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag over de omvang en de aard van de gevoerde gesprekken. Dit verslag wordt gestuurd aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de integriteitscoördinator.

Artikel 5. Melden Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid

Iedere Werknemer in dienst van de Werkgever heeft de plicht concrete vermoedens van een integriteitsschending of onregelmatigheid te melden.

Artikel 6. Melding

1. Een Werknemer met een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid binnen de organisatie van de Werkgever kan daarvan Melding doen bij het Meldpunt Integriteit & Klachten.
2. Als een voormalig Werknemer een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid wilt melden, doet hij dit uiterlijk binnen twaalf maanden na de beëindiging van zijn werkzaamheden voor de Werkgever.
3. Een Melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 7. Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werknemer die te goeder trouw en naar behoren een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid meldt bij de Werkgever, zal in verband daarmee bij de Werkgever geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze Melding.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het beëindigen of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever;
 - b. het tussentijds beëindigen of niet verlenen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - d. het opleggen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
 - f. het onthouden van promotiekansen;
 - g. het niet accepteren van een ziekmelding of de Werknemer als ziek geregistreerd laten terwijl door de Werknemer weer kan worden gewerkt;
 - h. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag;
 - i. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. De Werkgever zorgt ervoor dat de Melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de Melding.
4. Als de Werkgever na het doen van een Melding een benadelende maatregel neemt, legt de Werkgever uit waarom deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid.
5. De Werkgever spreekt Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
6. Iedere Melder wordt gewezen op de mogelijkheid om samen met het Meldpunt

Integriteit & Klachten te bespreken welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de Werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

7. Als de Melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dit melden bij het Meldpunt Integriteit & Klachten. De melder en het Meldpunt Integriteit & Klachten bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. Het Meldpunt Integriteit & Klachten maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de Melder, naar de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
8. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zorgt ervoor dat de maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.
9. De Melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw melden van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na de behandeling van de door hem gedane melding. Deze juridische bijstand wordt, naar redelijkheid en billijkheid, voldaan door de Werkgever.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De Werkgever zorgt ervoor dat:

- a. de Vertrouwensperso(n)en bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- b. de leden van het Meldpunt Integriteit & Klachten bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- c. een Werknemer die wordt gehoord in het kader van een onderzoek naar een integriteitsschending of onregelmatigheid en documenten verstrekt aan de Onderzoekers of anderszins medewerking verleent aan het onderzoek, naar aanleiding hiervan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie zal ondervinden.

Artikel 9. Onderzoek naar benadeling

1. De Melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid, kan de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 8 kunnen de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Artikel 10. De Betrokkene op wie de Melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid betrekking heeft

1. De Betrokkene heeft recht op bescherming en begeleiding.
2. Deze bescherming wordt geborgd door een zorgvuldige afhandeling van de melding en de naleving van de geheimhoudingsplicht door iedereen die bij het onderzoek is betrokken.
3. Voor begeleiding vanuit de organisatie van de Werkgever kan de Betrokkene, gedurende de behandeling van de melding, een beroep doen op het door de Werkgever aangewezen bedrijfsmaatschappelijk werk.
4. De Betrokkene kan, voor eigen rekening, gedurende de behandeling van de melding een beroep doen op juridische bijstand.
5. Indien onomstotelijk is komen vast te staan dat de Betrokkene ten onrechte is beschuldigd van een Integriteitsschending of onregelmatigheid en hij in het kader van het onderzoek naar de op hem/betrekking hebbende Melding een beroep heeft gedaan op juridische bijstand, zullen de kosten van deze juridische bijstand naar redelijkheid en billijkheid worden voldaan door de Werkgever.

Artikel 11. Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder

1. De Werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de Melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de Melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn, maken de identiteit van de Melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de Melding.

Artikel 12. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stuurt de door de Melder getekende Melding in overleg met de Melder direct door aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
2. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stuurt namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de Melding. De ontvangstbevestiging bevat tenminste een zakelijke beschrijving van de Melding en de datum waarop deze is ontvangen. Een afschrift van de Melding is bijgevoegd.
3. Indien de Werknemer een mondelinge Melding doet wordt deze Melding door het Meldpunt Integriteit & Klachten schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de Melder.

Artikel 13. Behandeling interne melding door de Werkgever

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stelt onverwijld een onderzoek in naar de ontvankelijkheid van het gemelde Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid en beoordeelt of:
 - a. het Vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden en of;

- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid.
2. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur besluit geen (inhoudelijk) onderzoek in te stellen, wordt de Melder hierover schriftelijk geïnformeerd binnen twee weken na ontvangst van de getekende Melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. Het Meldpunt Integriteit & Klachten informeert de Melder namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie dit onderzoek zal worden uitgevoerd.
4. Het Meldpunt Integriteit & Klachten informeert namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Betrokkene, binnen twee weken na ontvangst van de getekende Melding, over het feit dat over hem een Melding is gedaan die zal worden onderzocht, de inhoud van de melding en door wie dit onderzoek zal worden uitgevoerd, tenzij dit gelet op de aard en/of de ernst van de vermoede integriteitsschending of onregelmatigheid het uit te voeren onderzoek belemmert dan wel onmogelijk maakt.
5. De gemeentesecretaris/algemeen directeur beoordeelt of een andere partij van de melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. Als de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte heeft gesteld van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze andere partij (mogelijk) laat verrichten.

Artikel 14. De uitvoering van het interne onderzoek

1. Het intern onderzoek zal worden uitgevoerd door de hiervoor door de Werkgever aangewezen Onderzoekers zoals bedoeld in artikel 1 onder k.
2. De Onderzoekers stellen de Melder in de gelegenheid te worden gehoord. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit verslag binnen tien werkdagen ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
3. De Onderzoekers zullen ook de Betrokkene horen, tenzij dit gelet op de aard en/of de ernst van de vermoede integriteitsschending of onregelmatigheid, het uit te voeren onderzoek belemmert dan wel onmogelijk maakt. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit verslag binnen tien werkdagen ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Betrokkene. De Betrokkene ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.
4. De Onderzoekers kunnen ook andere personen horen als zij dit in het belang van het onderzoek noodzakelijk achten. De Onderzoekers stellen een verslag op en leggen dit verslag binnen tien werkdagen ter goedkeuring en ondertekening voor aan de

persoon die gehoord is. De gehoorde ontvangt een afschrift van het vastgestelde verslag.

5. 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.
6. Werknemers 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.
7. De Onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de Betrokkene in de gelegenheid om de relevante delen van dit rapport in te zien en daarop te reageren, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De anonimiteit van de Melder en degenen die zijn gehoord wordt daarbij geborgd. De Betrokkene en zijn adviseur zijn tot geheimhouding van de verstrekte informatie verplicht.
8. De Onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en sturen dit onderzoeksrapport naar het Meldpunt Integriteit & Klachten. Het Meldpunt stuurt de gemeentesecretaris/algemeen directeur, de Melder en de Betrokkene hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 15. Standpunt van de Werkgever

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur informeert de Melder binnen twaalf weken na de Melding schriftelijk over het standpunt van de Werkgever met betrekking tot het gemelde Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid en tot welke stappen de Melding heeft geleid, behoudens voor zover deze informatie gevoelige gegevens bevat over individuele Werknemers.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen twaalf weken kan worden gegeven, dan informeert de gemeentesecretaris/algemeen directeur de Melder en de Betrokkene daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn zij het standpunt tegemoet kunnen zien. Als de totale termijn daardoor meer dan zestien weken bedraagt, wordt dit gemotiveerd.

Artikel 16. Hoor en wederhoor ten aanzien van standpunt Werkgever

1. De gemeentesecretaris/algemeen directeur stelt de Melder en de Betrokkene in de gelegenheid op het standpunt van de Werkgever te reageren.
2. Als de Melder en/of de Betrokkene in zijn/hun reactie op het standpunt van de Werkgever onderbouwd aangeeft/aangeven dat het Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het standpunt van de Werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de gemeentesecretaris/algemeen directeur 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.

Artikel 17. Op de hoogte brengen andere partij

1. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de gemeentesecretaris/algemeen directeur of een andere partij van de Melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de Werkgever op de hoogte moet worden gebracht.
2. Indien de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
3. De Betrokkene wordt op dezelfde manier geïnformeerd als de Melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. Als de gemeentesecretaris/algemeen directeur een andere partij op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de in artikel 16 lid 2 bedoelde reactie van de Melder en/of de personen waarop de Melding betrekking heeft op het standpunt van de Werkgever aan die andere partij toe.

Artikel 18. Rapportage en evaluatie

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stelt namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Melder
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een integriteitsschending of onregelmatigheid, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever en;
 - d. het jaarverslag van de Vertrouwensperso(o)n(en).
2. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zal in zijn hoedanigheid van WOR-bestuurder de rapportage aan de ondernemingsraad sturen en deze uiterlijk in de overlegvergadering van juni van het lopende kalenderjaar met dit medezeggenschapsorgaan bespreken.

Artikel 19. Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op xxxxx
2. De regeling "Integriteitsmeldingen (2015)" van de gemeente Maastricht wordt ingetrokken per gelijke datum.

Klachtenregeling Ongewenst Gedrag

Burgemeester en wethouders van de Gemeente Maastricht,

Met inachtneming van:

- het voorstel, d.d. [datum];
- het bepaalde in artikel 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en agressie en pesten zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet artikel 3 lid 2 jo. 1 lid 3 sub e en f;
- De door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. [datum].

Besluiten vast te stellen de navolgende regeling:

Klachtenregeling Ongewenst Gedrag

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

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de Werkgever;
- b. **Werkgever:** de gemeente Maastricht;
- c. **Commissie:** de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid;
- d. **College:** het College voor Arbeidszaken van de Vereniging Nederlandse Gemeenten dat de onder c bedoelde Klachtencommissie heeft ingesteld;
- e. **Ongewenst gedrag:** gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 jo. Artikel 1 lid 3 sub e en f van de Arbeidsomstandighedenwet;
- f. **Klager:** de Werknemer als bedoeld in artikel 1 onder a die werkzaam is of werkzaam is geweest in deze organisatie en die een Klacht indient over Ongewenst gedrag op grond van deze regeling;
- g. **Klacht:** een door de Klager ondertekend en van naam- en adresgegevens voorzien geschrift waarin jegens hem Ongewenst gedrag waarop de klacht betrekking heeft, is omschreven;
- h. **Aangeklaagde:** een Werknemer als bedoeld in artikel 1 onder a die werkzaam is, of werkzaam is geweest in deze organisatie en over wiens gedrag wordt geklaagd;
- i. **Informant:** degene die namens de Werkgever informatie verstrekt aan de Commissie;
- j. **Getuigen:** andere dan onder i genoemde personen die door de Commissie worden verzocht informatie te verstrekken;
- k. **Vertrouwenspersoon:** degene die door de Werkgever is aangewezen om als vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag (hierna: Vertrouwenspersoon) voor de Werkgever te fungeren;
- l. **Meldpunt Integriteit & Klachten (MI&K):** het door de Werkgever ingestelde interne meldpunt waar Werknemers terecht kunnen met vragen over de klachtenprocedure Ongewenst gedrag en een Klacht over Ongewenst gedrag kunnen aanreiken;
- m. **Persoonsgegevens:** alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon in de zin van artikel 4 onder 1 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- n. **Verwerking van persoonsgegevens:** een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens zoals omschreven in artikel 4 lid 2 AVG.

Artikel 1a. Klachten van en over politieke ambtsdragers onderling

In afwijking van hetgeen voortvloeit uit artikel 1, is de Commissie niet bevoegd in het geval van Klachten tussen politieke ambtsdragers onderling.

Artikel 2. De uitvoering van de regeling

1. De Werkgever draagt de uitvoering van deze regeling op aan:
 - a. de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - b. de burgemeester en de loco burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op de gemeentesecretaris/algemeen directeur;
 - c. de burgemeester voor meldingen die betrekking hebben op een wethouder. De burgemeester zal zich in een dergelijke situatie laten bijstaan door een onafhankelijke integriteitsdeskundige.
2. Waar in deze regeling wordt gesproken van gemeentesecretaris/algemeen directeur dient gelezen te worden burgemeester en loco burgemeester of burgemeester als de melding betrekking heeft op één van de functionarissen genoemd in sub b en c van het vorige lid.

Artikel 3. Taakstelling en samenstelling van de Commissie

1. De Commissie heeft tot taak een Klacht te onderzoeken en daarover advies uit te brengen aan de Werkgever.
2. Uit de Commissie worden door de voorzitter van de Commissie twee of drie leden aangewezen om een Klacht te onderzoeken, waaronder een (plaatsvervangend) voorzitter.
3. Deze leden beslissen bij gewone meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies.
4. Een lid wordt vervangen als deze direct of indirect betrokken is geweest bij enige vorm van Ongewenst gedrag waarover de Klacht is ingediend dan wel een persoonlijk belang heeft bij de afhandeling van de Klacht.
5. Benoeming, schorsing en ontslag van de voorzitter, overige leden en hun plaatsvervaarders geschied door de voorzitter van het College.
6. De Voorzitter, de overige leden en hun plaatsvervaarders worden benoemd voor een periode van zes jaar. Zij komen voor herbenoeming in aanmerking voor een termijn van drie jaar.
7. De Commissie kan een nadere werkwijze bepalen.

Artikel 4. Secretaris en administratie

1. De voorzitter van het College wijst na overleg met de voorzitter van de Commissie een secretaris en een of meer plaatsvervangend secretarissen aan.
2. De administratie ten behoeve van de Commissie wordt gevoerd door het secretariaat van het College.

Artikel 5. Advies en ondersteuning bij Ongewenst gedrag

Een Werknemer die met Ongewenst gedrag wordt geconfronteerd en er zelf niet in slaagt om het Ongewenste gedrag te (doen) stoppen, kan zich, voordat hij een (formele) Klacht indient bij de Commissie, wenden tot:

1. zijn leidinggevende of het team P&O om het Ongewenste gedrag intern en op informele wijze op te lossen en te beëindigen;
2. de Vertrouwenspersoon voor opvang, ondersteuning en advies over de verder te nemen stappen waaronder de mogelijkheid om een klacht bij de Commissie in te dienen.

Artikel 6. De Vertrouwenspersoon

1. De Vertrouwenspersoon heeft tot taak:
 - a. het opvangen, informeren en adviseren van een Werknemer die ongewenst gedrag ervaart;
 - b. Het begeleiden/ondersteunen van de Melder gedurende de behandeling van de door hem ingediende klacht inzake Ongewenst gedrag.
2. De Vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze als Vertrouwenspersoon verneemt, tenzij een wettelijk voorschrift hem verplicht deze geheimhoudingsplicht te doorbreken. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden.
3. De Vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een geanonimiseerd verslag over de omvang en de aard van de gevoerde gesprekken. Dit verslag wordt gestuurd aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur en de integriteitscoördinator.

Artikel 7. Indienen van de Klacht

1. De Klager kan de Klacht zowel rechtstreeks bij de Commissie indienen als bij het Meldpunt Integriteit & Klachten van de Werkgever.
2. De Klager vermeldt in de Klacht zo mogelijk de datum, tijd, plaats van het Ongewenst gedrag, de omstandigheden, de naam van de Aangeklaagde en eventuele Getuigen, alsmede de stappen die hij reeds heeft ondernomen.
3. Indien de Klacht in een vreemde taal is gesteld en een vertaling voor een goede behandeling van de klacht noodzakelijk is, dient de indiener zorg te dragen voor een vertaling.
4. Indien de Klager de Klacht indient bij het Meldpunt Integriteit & Klachten van de Werkgever, bevestigt dit meldpunt de ontvangst van de Klacht aan de Klager en vermeldt daarbij dat de Klacht zal worden doorgezonden naar de Commissie die de Werkgever over de afhandeling van de Klacht zal adviseren. De Werkgever zendt de Klacht, nadat daarop de datum van ontvangst is getekend, zo spoedig mogelijk door aan de Commissie.

5. De Commissie bevestigt de ontvangst van de Klacht aan de Klager en stelt hem op de hoogte van de termijnen en de wijze van afdoening van de Klacht. Tevens informeert de Commissie de Werkgever binnen twee weken dat een Klacht is ontvangen. Indien de Klacht rechtstreeks bij de Commissie is ingediend bevat de melding aan de Werkgever geen persoonsgegevens van Klager, Aangeklaagde of Getuigen.
6. De Commissie neemt geen anonieme Klachten in behandeling, maar deze kunnen ondersteuning bieden aan (een) andere niet-anonieme Klacht.

Artikel 8. In behandeling nemen van de Klacht

1. De Werkgever verstrekt op verzoek alle op de Klacht betrekking hebbende gegevens, waaronder de bij de Werkgever geldende klachtenregeling, de contact- en functiegegevens van de Klager en Aangeklaagde en een overzicht van de mogelijk reeds geproduceerde stukken met betrekking tot de Klacht.
2. De Commissie verklaart de Klacht niet-ontvankelijk indien deze niet valt binnen de begripsbepalingen van artikel 1 onder e, f, g, en h van deze regeling.
3. De Commissie is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien zij betrekking heeft op een gedraging:
 - a. die langer dan twee jaar voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden;
 - b. Waarover eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van artikel 7 en volgende is behandeld;
 - c. waartegen door de klager beroep kan worden ingesteld, tenzij die gedraging bestaat uit het niet tijdig nemen van een besluit, of beroep kon worden ingesteld;
 - d. die door het instellen van een procedure aan het oordeel van een andere rechtelijke instantie dan een bestuursrechter onderworpen is, dan wel onderworpen is geweest of,
 - e. zolang ter zake daarvan een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is, dan wel indien de gedraging deel uitmaakt van de opsporing of vervolging van een strafbaar feit en ter zake van dat feit een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is.
4. De Commissie is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien:
 - a. niet in voldoende mate voldaan is aan het bepaalde in artikel 7 lid 2;
 - b. het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is.
5. Van het niet in behandeling nemen van de klacht brengt de Commissie Klager- en in geval lid 3 van toepassing is- klager en het bevoegd gezag zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht schriftelijk op de hoogte.

Artikel 9. Onderzoek naar de Klacht

1. Indien de Commissie dit voor de uitoefening van haar taak noodzakelijk acht stelt zij een onderzoek in.
2. Ten behoeve van het onderzoek is de Commissie bevoegd bij de Werkgever alle inlichtingen in te winnen die zij voor de vorming van haar advies nodig acht. De Werkgever verschaft de Commissie de gevraagde inlichtingen en stelt de Commissie desgevraagd in de gelegenheid de werkomgeving te aanschouwen.
3. De Werkgever stelt Werknemers in de gelegenheid te worden gehoord.
4. Werknemers als bedoeld in lid 3 die in dienst zijn bij de Werkgever en door de Commissie worden opgeroepen, zijn verplicht te verschijnen.
5. De Commissie kan de Werkgever adviseren tussentijdse maatregelen te nemen indien en voor zover dit in het belang is van het onderzoek of van de positie van de in het onderzoek betrokken personen.
6. De Commissie kan op verzoek van Klager en op door Klager te motiveren gronden de behandeling van de Klacht voor een periode van ten hoogste twee maanden opschorten.

Artikel 10. Horen

1. Alvorens een advies uit te brengen stelt de Commissie de Klager, de Aangeklaagde en zo nodig de Informant en Getuigen in de gelegenheid om te worden gehoord. De Commissie kan het horen opdragen aan de voorzitter of een ander lid van de Commissie of aan beiden.
2. Van het horen kan worden afgezien indien de Klacht kennelijk ongegrond is.
3. De zittingen van de Commissie zijn niet openbaar.
4. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
5. De zittingen vinden zoveel mogelijk plaats op een voor partijen goed bereikbare locatie die voldoende rust en discretie biedt aan alle betrokkenen.
6. De Commissie zendt tijdig voorafgaand aan de hoorzitting de Aangeklaagde – en voor zover nodig aan Klager en Informant – een afschrift van de Klacht en van eventuele andere stukken die op de Klacht betrekking hebben.
7. De Commissie hoort de Klager, de Aangeklaagde en de Getuigen in beginsel buiten elkaars aanwezigheid. De Commissie stelt de Klager en Aangeklaagde in de gelegenheid van elkaars zienswijzen, alsmede van de inhoud van de hoorgesprekken met de Informant en/of Getuigen kennis te nemen en daarop te reageren.
8. De Klager en Aangeklaagde kunnen zich op eigen kosten ter zitting laten bijstaan door een (raads)persoon.
9. De Commissie is bevoegd om Getuigen, deskundigen en andere betrokkenen schriftelijk of mondeling te raadplegen.

Artikel 11. Omgang met persoonsgegevens

1. De Commissie verzamelt en verwerkt uitsluitend Persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor het uitbrengen van een advies. Bij de Verwerking van Persoonsgegevens zorgt de Commissie voor beveiliging van de gegevens tegen verlies en onrechtmatige Verwerking.
2. Voor de Commissie alsmede de secretaris geldt de plicht tot geheimhouding van Persoonsgegevens voor zover overdracht van informatie niet noodzakelijk is voor de uitoefening van de taak van de Commissie. Wanneer de inhoud van bepaalde informatie uitsluitend ter kennisneming door de Commissie dient te blijven, wordt dit aan de Commissie meegedeeld.
3. Eenieder die is betrokken bij de behandeling van een Klacht is geheimhouding verschuldigd over al hetgeen hem in de klachtenprocedure bekend is geworden.

Artikel 12. Advies over de Klacht

1. De Commissie brengt binnen twaalf weken na ontvangst van de Klacht door de Commissie advies uit aan de Werkgever over de gegrondheid van de Klacht vergezeld van een rapport van bevindingen. Het rapport bevat een verslag van het horen. Een afschrift van het advies wordt aan Klager en Aangeklaagde toegezonden.
2. De Commissie meldt binnen acht weken na ontvangst van de Klacht aan de Werkgever binnen welke termijn het advies naar verwachting wordt uitgebracht en verzoekt de Werkgever eventueel de termijn op basis daarvan te verlengen.
3. In het advies kunnen aanbevelingen worden gedaan over door de Werkgever te nemen maatregelen.

Artikel 13. Afdoening van de Klacht

1. De Werkgever handelt de Klacht af binnen de termijn genoemd in artikel 12 lid 1 en lid 2.
2. De Werkgever neemt binnen de termijn genoemd in artikel 12 lid 1 en 2 een besluit over het advies van de Commissie en brengt Klager en Aangeklaagde schriftelijk en gemotiveerd in kennis van zijn besluit alsmede de conclusies die het daaraan verbindt.
3. De Werkgever zendt een afschrift van het ter afdoening van de Klacht genomen besluit naar de Commissie.

OMGANG MET DE KLAGER, ANDERE BETROKKENEN EN DE KLACHT DOOR DE WERKGEVER

Artikel 14. Bescherming van de Klager tegen benadeling

1. De Werknemer die te goeder trouw en naar behoren een Klacht indient zal in verband daarmee bij de Werkgever geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van de Klacht.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het beëindigen of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever;
 - b. het tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - d. het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;
 - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
 - f. het onthouden van promotiekansen;
 - g. het niet accepteren van een ziekmelding of de Werknemer als ziek geregistreerd laten terwijl door de werknemer weer gewerkt kan worden;
 - h. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag;
 - i. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek
3. De Werkgever zorgt ervoor dat de Klager ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de Klacht.
4. Als de Werkgever na het doen van een Klacht een benadelende maatregel neemt, motiveert de Werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt de Werkgever uit waarom deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren indienen van een Klacht.
5. De Werkgever spreekt Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Klager daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
6. Iedere Klager wordt gewezen op de mogelijkheid om samen met de Vertrouwenspersoon te bespreken welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de Klager kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
7. Als de Klager vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dit melden bij het Meldpunt Integriteit & Klachten. De Klager en het Meldpunt Integriteit & Klachten bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. Het Meldpunt Integriteit & Klachten maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de Melder, naar de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

8. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zorgt ervoor dat er maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.
9. De klager heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw indienen van een klacht over Ongewenst gedrag nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na de behandeling van de door hem gedane melding. Deze juridische bijstand wordt, naar redelijkheid en billijkheid, voldaan door de Werkgever

Artikel 15. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De Werkgever zorgt ervoor dat:

- a. de Vertrouwensperso(o)n(en) bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- b. de leden van het Meldpunt Integriteit & Klachten bij het uitoefenen van hun taken geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie zullen ondervinden;
- c. een Werknemer die wordt gehoord in het kader van een onderzoek naar een Klacht en documenten verstrekt aan de Commissie, of anderszins medewerking verleent aan het onderzoek naar aanleiding hiervan geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie zal ondervinden.

Artikel 16. De Aangeklaagde

1. De Aangeklaagde heeft recht op bescherming en begeleiding.
2. Deze bescherming wordt geborgd door een zorgvuldige afhandeling van de klacht en de naleving van de geheimhoudingsplicht door iedereen die bij het onderzoek naar de klacht door de Commissie is betrokken.
3. Voor begeleiding vanuit de organisatie van de Werkgever kan de Aangeklaagde, gedurende de behandeling van de Klacht een beroep doen op het door de Werkgever aangewezen bedrijfsmaatschappelijk werk.
4. De Aangeklaagde kan voor, eigen rekening, gedurende de behandeling van de Klacht een beroep doen op juridische bijstand.
5. Indien is komen vast te staan dat de Aangeklaagde ten onrechte is aangeklaagd en hij in het kader van het onderzoek naar de op hem betrekking hebbende Klacht een beroep heeft gedaan op juridische bijstand, zullen de kosten van deze bijstand naar redelijkheid en billijkheid worden voldaan door de Werkgever.

Artikel 17. Intern onderzoek naar benadeling

1. De Klager die meent dat sprake is van benadeling in verband met het indienen van een Klacht over Ongewenst gedrag, kan de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 15 kunnen de gemeentesecretaris/algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Artikel 18. Vertrouwelijke omgang met de Klacht en de identiteit van de Klager

1. De Werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de Klacht zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de Klacht betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een Klacht betrokken zijn maken, voor zover zij hiervan op de hoogte zijn, de identiteit van de Klager niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Klager en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de Klager.

Artikel 19. Jaarverslag Commissie

1. Jaarlijks wordt een verslag opgesteld door de Commissie.
2. In dat verslag worden in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen vermeld:
 - a. het aantal Klachten dat de Commissie heeft ontvangen;
 - b. het aantal niet-ontvankelijk, (gedeeltelijk) gegrond en ongegrond geachte Klachten;

- c. de aard van de Klachten;
 - d. statistische gegevens over Klagers en Aangeklaagden;
 - e. de doorlooptijd van de adviezen;
 - f. aanbevelingen en tendensen.
3. Het verslag wordt gepubliceerd op de website van de VNG.

Artikel 20. Rapportage en evaluatie Werkgever

1. Het Meldpunt Integriteit & Klachten stelt namens de gemeentesecretaris/algemeen directeur jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal bekende Klachten een indicatie van de aard van de Klachten, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Klager;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een Klacht over Ongewenst gedrag, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever en;
 - d. het jaarverslag van de Vertrouwensperso(o)n(en).
2. De gemeentesecretaris/algemeen directeur zal in zijn hoedanigheid van WOR-bestuurder de rapportage aan de ondernemingsraad sturen en deze uiterlijk in de overlegvergadering van juni van het lopende kalenderjaar met dit medezeggenschapsorgaan bespreken.

Artikel 21. Prevalentie

Bij verschillen tussen deze klachtenregeling Ongewenst Gedrag en de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid, vastgesteld door het College, zoals bedoeld in artikel 1 sub d, past de Commissie, zoals bedoeld in artikel 1 sub c de laatstgenoemde regeling toe.

Artikel 22. Inwerkingtreding regeling

Deze regeling treedt in werking op xxxxx