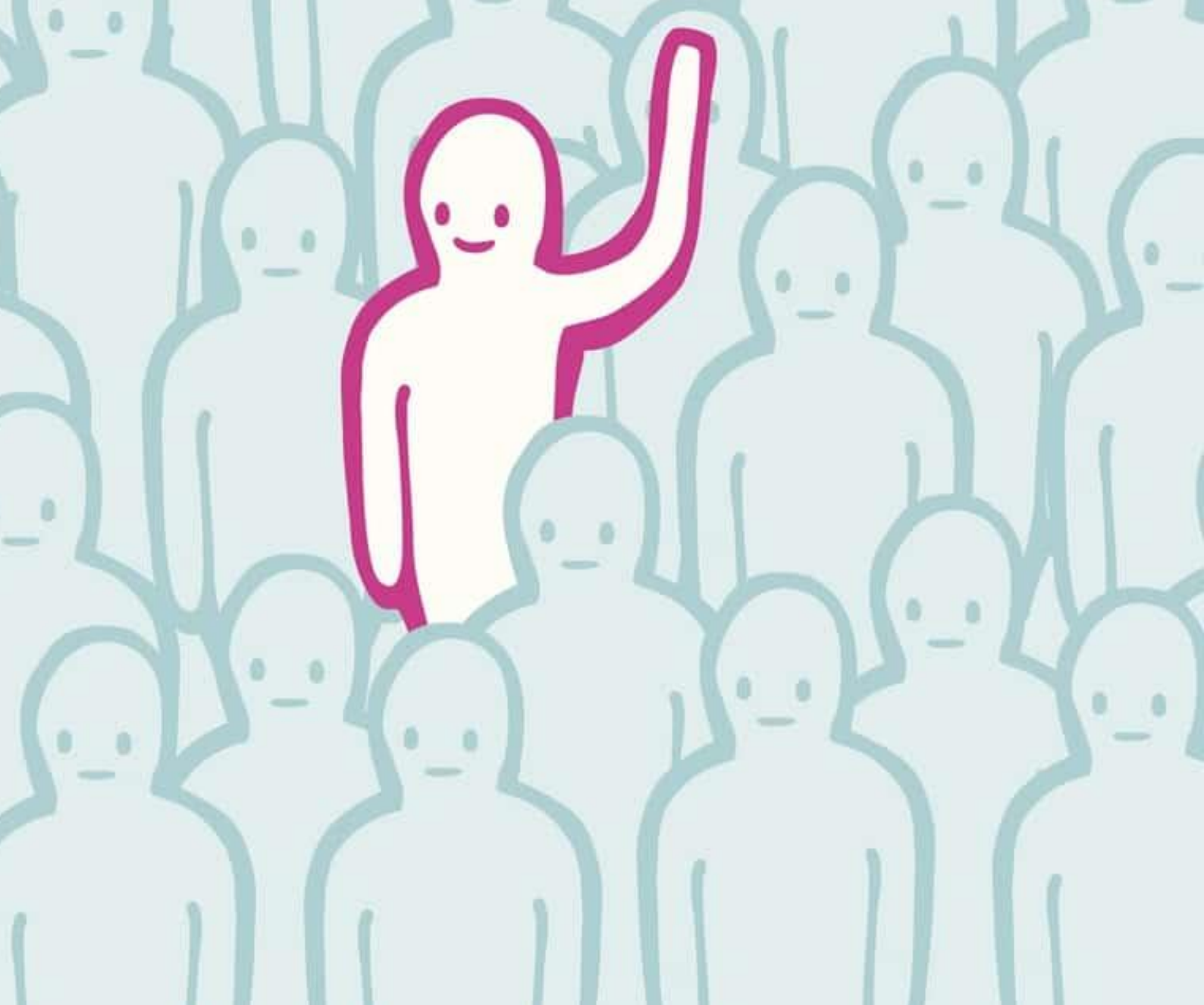




Klokkenluidersregeling Het Paleisje 2025



Inleiding

In deze klokkenluidersregeling leggen we uit hoe Het Paleisje omgaat met meldingen van vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Omdat het officiële document in juridische taal is opgesteld, bieden we hier een eenvoudigere toelichting. We willen je aanmoedigen om misstanden te melden zonder aarzeling. Jouw melding helpt bij het behouden van een veilige, integere en betrouwbare werkomgeving.

Waar gaat deze regeling over?

Heb je het gevoel dat er iets serieus mis is op het werk? Bijvoorbeeld witwassen, misbruik van klantgegevens of het negeren van veiligheidsprotocollen? Dan kun je gebruikmaken van deze regeling. Ze is er om jou te beschermen en om ervoor te zorgen dat signalen van misstanden serieus en zorgvuldig worden behandeld.

Wie mag melden?

Iedereen die werkt of heeft gewerkt bij Het Paleisje, of op andere wijze een werkrelatie heeft (gehad), mag een melding doen. Dat geldt dus ook voor bijvoorbeeld stagiairs of ingehuurd krachten.

Wat kun je melden?

Een melding moet uit eerste hand komen, dus iets dat je zelf hebt gezien of gehoord. De regeling geldt voor drie categorieën:

- Een misstand;
- Een inbreuk op Europees recht;
- Een onregelmatigheid;

Persoonlijke conflicten of meldingen over grensoverschrijdend gedrag vallen buiten deze regeling. Twijfel je of jouw melding onder deze regeling valt? Vraag dan advies aan een van de vertrouwenspersonen van Het Paleisje of aan Het Huis voor Klokkenluiders.

Contactgegevens

Interne vertrouwenspersonen:

Naam	Intern nummer	E-mail 1	E-mail 2
Latifa Bouharrou	223	latifabouharrou@hetpaleisje.nl	hr@hetpaleisje.nl
Stéphanie Duque	228	stephanieduque@hetpaleisje.nl	beleid@hetpaleisje.nl

Het huis voor Klokkenluiders

Adres: Postbus 85680
Postcode, plaats: 2508 CJ Den Haag
Telefoonnummer: 088 – 133 1000
E-mail: contact@huisvoorklokkenluiders.nl
Website: www.huisvoorklokkenluiders.nl

Waar kan ik een melding doen?

Hiervoor zijn twee mogelijkheden¹:

Externe melding via de vertrouwenspersoon

- Je kunt kiezen voor een externe melding door deze in te dienen via de vertrouwenspersonen. Wanneer je een melding maakt via één van de vertrouwenspersonen, maar verder anoniem wilt blijven, kun je dit aangeven bij de vertrouwenspersoon. De communicatie met de externe instantie zal dan via de vertrouwenspersoon verlopen, die vervolgens jouw gegevens anoniem houdt.

Externe melding via een instantie

- Je kunt de melding ook doen bij een externe instantie, indien de melding niet gaat over een vermoeden van onregelmatigheid. In de regeling vind je bij artikel 7 een overzicht van de instanties die bevoegd zijn om jouw melding in behandeling te nemen. Weet je niet welke instantie bevoegd is? Vraag dan advies aan de vertrouwenspersonen van Het Paleisje of aan [Het Huis voor Klokkenluiders](#).

Hoe kan je de melding doen?

Een melding kun je mondeling of schriftelijk doen.

Mondeling: In een gesprek op locatie of op het hoofdkantoor of telefonisch.

Schriftelijk: Per brief, e-mail of bericht via Teams.

Waar wordt de melding geregistreerd?

De melding wordt intern vastgelegd in een beveiligde map in Teams, die alleen toegankelijk is voor de vertrouwenspersonen van Het Paleisje. Wanneer het vanwege de melding nodig is om de houder te informeren zal er specifiek toegang worden gegeven aan de houder. Dit kan alleen met toestemming van jou als melder.

Privacy en bescherming

Bescherming van jouw identiteit

- Als je via één van de vertrouwenspersonen meldt, kun je expliciet aangeven dat je anoniem wilt blijven. De vertrouwenspersoon onderhoudt dan het contact met Het huis voor Klokkenluiders namens jou;
- De identiteit van de melder mag niet worden gedeeld zonder jouw uitdrukkelijke schriftelijke toestemming;
- Iedereen die betrokken is bij de behandeling van een melding heeft geheimhoudingsplicht, zowel over jouw gegevens als over de inhoud van de melding.

Bescherming tegen benadeling na de melding ²

Wanneer je te goeder trouw en op redelijke gronden een melding doet, mag je niet worden benadeeld. Dat betekent bijvoorbeeld:

- Geen ontslag of overplaatsing tegen je zin;
- Geen pesterijen of belemmering in je carrière;
- Ook familieleden die bij Het Paleisje werken vallen onder deze bescherming.

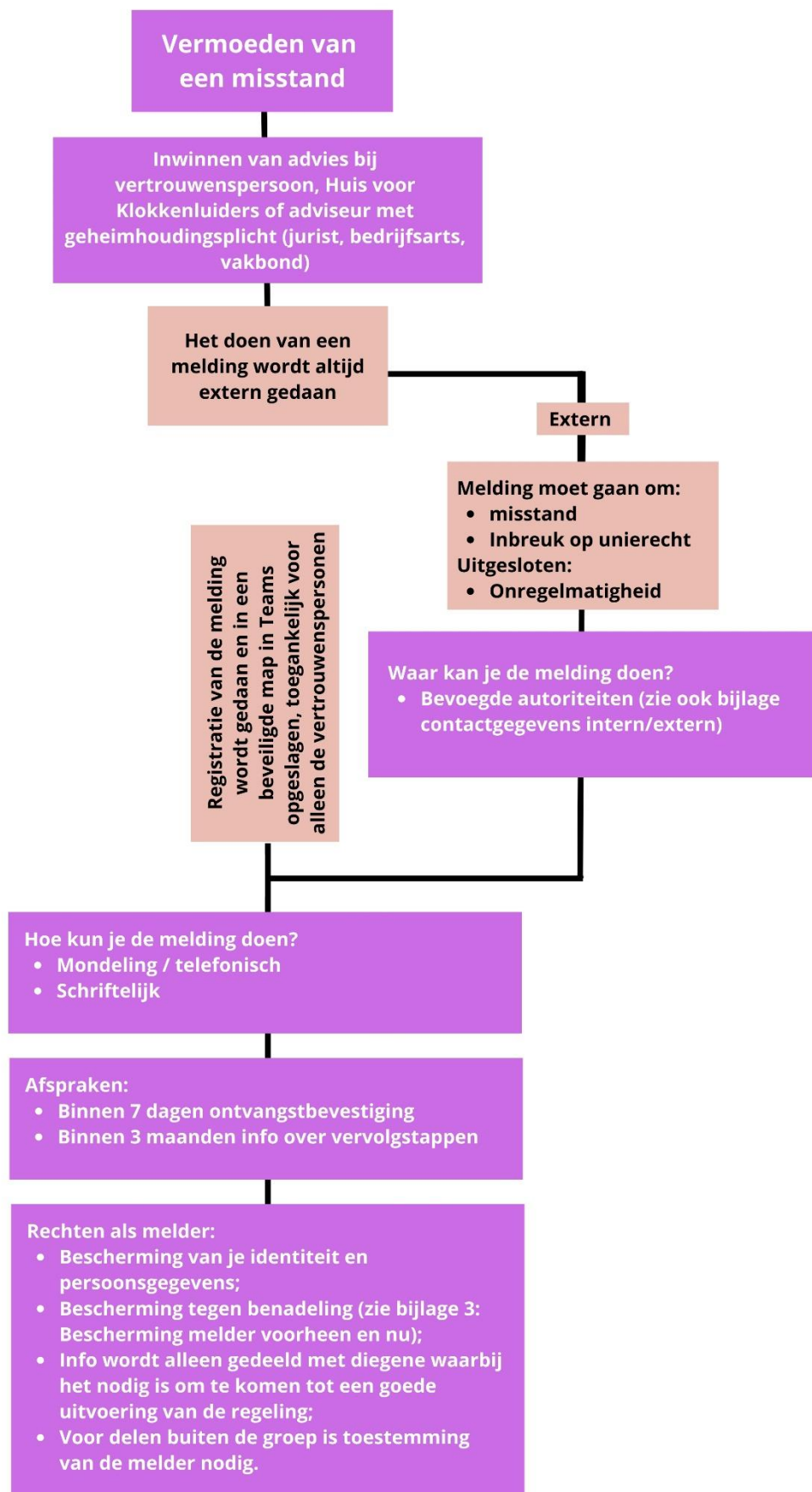
Heb je het idee dat er sprake is van benadeling? Meld dit dan aan de vertrouwenspersonen en vraag om een onderzoek. Ook kun je [Het Huis voor Klokkenluiders](#) vragen om hulp.

¹ In bijlage 1 - procesflow 'hoe meld ik een misstand' kun je in overzichtelijke vorm het proces voor het maken van een melding terugvinden.

² Zie bijlage 3 - 'Bescherming melder voorheen en nu'. Hier vind je een overzichtelijke tabel waarin staat welke bescherming je als melder hebt.

Bijlage 1

Hoe meld ik een misstand?



Bijlage 2

Bescherming melder voorheen en nu

Voorheen (Wet Huis voor klokkenluiders)

Beschermingsmaatregelen

	Benadelingsverbod: • van werknemers en ambtenaren • tijdens en na de behandeling van een melding van vermoeden misstand
	Bewijslast bij melder
	Geen vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Eerst intern melden is in beginsel vereist
	Specifieke bescherming identiteit melder alleen geregeld voor werkgevers en het Huis voor klokkenluiders

Meldprocedures

	Werkgevers moeten een interne meldprocedure hebben voor vermoedens van misstanden
	Geen specifieke (Unie)regels voor externe meldkanalen bij inspecties en toezichthouders

Nu (Wet bescherming klokkenluiders)

	Benadelingsverbod: • van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden • tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking • van vermoeden misstand of inbreuk op het Unierecht
	Bewijslast bij werkgever
	Vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Direct extern melden is altijd mogelijk
	Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten
	Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met inbreuken op het Unierecht + de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen Strengere eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht
	Aangewezen inspecties en toezichthouders moeten zich houden aan specifieke eisen voor de behandeling van meldingen van vermoedens van misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht. Specifieke eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht • aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel • voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website • evaluatieplicht procedures

Meldregeling Klokkenluiders

Officieel document

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. **Adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
2. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, tweede lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
3. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, derde lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
4. **Betrokken derde:**
 - a. Een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is;
 - b. Een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
5. **Bevoegde autoriteit:** een autoriteit als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders;
6. **Bureau:** het bureau, bedoeld in artikel 3d van de Wet bescherming klokkenluiders;
7. **Degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
8. **Houder:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
9. **Huis:** Huis voor Klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
10. **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
11. **Melding:** melding van een vermoeden van een misstand;
12. **Misstand:**
 - a. Een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - 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 of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - II. Een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raak en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
13. **Opvolging:** optreden van een werkgever of van een bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
14. **Schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - a. Onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. 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;
15. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder 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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die een melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die een melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
16. **Vertrouwenspersoon:** De persoon die door de werkgever is aangewezen om onafhankelijk voor de kinderopvangorganisatie te functioneren en waarvan intern is bekendgemaakt dat hij of zij deze rol vervult;
17. **Verzoeker:** de melder die de afdeling onderzoek verzoekt een onderzoek in te stellen;
18. **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 als bedoeld in artikel 17a van de Wet bescherming klokkenluiders, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
19. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Bij het vermoeden van een misstand, kan de melder alvorens hij een melding doet een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen. Dit kan een interne vertrouwenspersoon zijn, of iemand van buiten de organisatie, zoals; de afdeling Advies van het Huis voor de Klokkenluiders, een advocaat, een (vakbond) jurist, rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts.
2. Ter zake het vermoeden van een misstand kan de melder de personen in lid 1 verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De vertrouwenspersonen functioneren met gezag, geloofwaardigheid en zijn in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) de kinderopvangorganisatie. De contactgegevens van de interne vertrouwenspersonen zijn te vinden op pagina 2.

Artikel 3: Externe melding via bevoegde instanties

1. De melder kan op grond van de Wet bescherming klokkenluiders een vermoeden van een misstand extern melden.
2. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit. De volgende autoriteiten hebben een zogeheten 'extern meldkanaal' voor het ontvangen van meldingen en misstanden:
 - a. De Autoriteit Consument en Markt;
 - b. De Autoriteit Financiële Markten;
 - c. De Autoriteit Persoonsgegevens;
 - d. De Nederlandsche Bank N.V.;
 - e. Het Huis voor de Klokkenluiders;
 - f. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd;
 - g. De Nederlandse Zorgautoriteit;
 - h. De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.

Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand moet worden gedaan aan de externe derde of instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest geschikt is. De melder houdt rekening met zowel de effectiviteit waarmee deze externe derde kan ingrijpen als het belang van de kinderopvangorganisatie bij zo min mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.

Artikel 4: Rechtsbescherming melder

1. Een melder die een melding maakt van een vermoeden van een misstand, gebaseerd op redelijke vermoedens, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld.
2. Ook betrokken derden en personen die de melder bijstaan hebben recht op bescherming tegen benadeling, zoals bedoeld in lid 1.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals het:
 - a. Verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. Tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. Niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. Verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. Treffen van disciplinaire maatregelen;
 - f. Onthouden van salarisverhoging;
 - g. Onthouden van promotiekansen;
 - h. Afwijzen van verlof.
4. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan een dreiging met een poging tot benadeling.
5. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken of zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de houder neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
6. Indien de houder jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3. 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 een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
7. De houder draagt er zorg voor dat de leidinggevend 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 een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. Het pesten, negeren en uitsluiten 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;
 - d. Het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
- 8. De houder spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hun een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
 - 9. De vertrouwenspersonen of houder bespreken onverwijld, samen met de melder, 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 er sprake is van benadeling. De vertrouwenspersonen of houder dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
 - 10. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met één van de vertrouwenspersonen of de houder. Er wordt ook besproken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersonen of houder 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.
 - 11. De houder draagt er zorg voor dat alle maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 9: Slotbepalingen

- 1. Deze regeling treedt in werking op 27 augustus 2024
- 2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden in Teams en op www.hetpaleisje.nl

Privacypolicy

Voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van dit protocol, verwijzen wij naar de geldende privacypolicy van Het Paleisje. Deze is te vinden op www.hetpaleisje.nl of op aanvraag beschikbaar.