



Factsheet

Integriteitsschendingen, inclusief ongewenste omgangsvormen

Melden

Integriteitsschendingen | Ongewenste omgangsvormen | Melden | Integriteitsschendingen | Ongewenste omgangsvormen | Melden | Integriteitsschendingen | Ongewenste omgangsvormen

1. Inleiding

Tijdens je werk of privé kan je in een situatie belanden die vragen oproept. Kan dit wel? Hoort dit zo? Is dit integer, of toch niet helemaal? Het kan ook gebeuren dat je door een collega of leidinggevende wordt benaderd of behandeld op een manier die voor jou niet prettig voelt.

Wanneer gedrag niet-integer wordt is niet altijd eenvoudig te bepalen. De [Gedragscode integriteit BZ](#) en de [Gedragscode Integriteit Rijk](#) kunnen je helpen deze vraag te beantwoorden. In de meeste gevallen geven zij je een handreiking om je werkzaamheden op professionele wijze te kunnen uitvoeren en geven aan welk gedrag niet aanvaardbaar is binnen onze organisatie. Maar er zullen altijd situaties zijn waarvoor ook deze codes geen pasklare oplossing bieden. Als het om ongewenst gedrag gaat, is je eigen gevoel ook een goede maatstaf; of gedrag als ongewenst wordt ervaren, is heel persoonlijk.

Als je met ongewenst of niet-integer gedrag te maken krijgt, blijf er dan niet mee lopen; bespreek en – waar nodig – meld het! Je kunt elk in jouw ogen ongewenst of niet-integer gedrag bespreekbaar maken.

2. Bespreken en/of melden

Of je nu met ongewenste omgangsvormen te maken krijgt of dat je een ander type (mogelijke) integriteitsschending signaleert, de eerste stappen die je kunt nemen zijn gelijk:

- **Spreek de desbetreffende medewerker aan op zijn of haar gedrag.**
- **Ligt dit gevoelig of lukt dit niet, bespreek het gesignaleerde gedrag of de situatie dan met je leidinggevende. Deze is verantwoordelijk voor het signaleren en bestrijden van niet-integer gedrag (goed werkgeverschap). Hij/zij gaat professioneel en vertrouwelijk om met hetgeen je bespreekt. Bovendien is hij/zij verplicht om serieuze incidenten aan de departementsleiding te melden.**

Als je de kwestie niet met je leidinggevende wilt bespreken, kan je afhankelijk van de aard van de kwestie, bij een van onderstaande personen/instanties terecht.

- **Bij ongewenste omgangsvormen > vertrouwenspersoon > klachtencommissie**

Het kan zijn dat je slachtoffer bent van een collega die je pest, intimideert, seksueel lastig valt, geweld aandoet of discrimineert.

Of je ziet dat het bij andere collega's gebeurt en je weet niet wat te doen. Heb je te maken met dit soort gedrag en wil je dit niet met je leidinggevende bespreken, bijvoorbeeld omdat je leidinggevende zelf betrokken is, dan kun je altijd een vertrouwenspersoon om advies vragen.

Klacht

Kom je er niet uit met de betrokkenen? Wil je niet naar een vertrouwenspersoon? Je kunt altijd bij de Hoofd directeur van HDPO schriftelijk een formele klacht indienen. HDPO kan je klacht laten onderzoeken door een klachtbehandelaar of (bij complexe situaties) de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Een dergelijke klachtprocedure is een formele procedure die heel zorgvuldig verloopt, maar over het algemeen als zwaar wordt ervaren. Daarom is het raadzaam dat je je vooraf goed informeert over wat deze procedure precies inhoudt. Weet dat er ook minder 'zware' oplossingen mogelijk zijn. Zo kan er bijvoorbeeld ook mediation worden ingezet, soms is een door b.v. HDPO begeleid gesprek met de ander voldoende. Ben je uiteindelijk niet tevreden over de manier waarop de organisatie jouw klacht heeft opgepakt en afgehandeld, dan kun je dit voorleggen aan de Nationale Ombudsman.

• Bij overige (mogelijke) integriteitsschendingen > vertrouwenspersoon / Centrale coördinator integriteit

Er is geen allesomvattende beschrijving van wat je onder een integriteitsschending kunt verstaan. Te denken valt onder meer aan: overtreding van voorschriften van BZ (b.v. ziek- en verlofmelding, maar ook die over nevenactiviteiten), belangenverstrengeling, manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie, misbruik van bevoegdheden of positie, onverenigbare functies/bindingen/activiteiten, strafbare feiten zoals diefstal, verduistering, fraude en corruptie, misdragingen buiten werktijd en misbruik van Rijkseigendommen.

Signaleer je een (mogelijke) integriteitsschending en wil je deze (nog) niet met je leidinggevende bespreken, bijvoorbeeld omdat je twijfelt, dan kun je ook eerst een vertrouwenspersoon om advies vragen (zie onder pt. 3). In het HBBZ, portaal 'Integriteit' vind je wie op dit moment de [vertrouwenspersonen](#) zijn.

Je kunt er ook voor kiezen de kwestie bij de Centrale Coördinator Integriteit (CCI) te melden. Dat kan bij de CCI in persoon, maar ook via de postbus integriteit@minbuza.nl. Weet dat in zo'n geval de CCI verplicht is follow up aan de melding te geven. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat een integriteitsonderzoek door VCI wordt ingesteld. De CCI heeft dus een andere rol dan een vertrouwenspersoon (zie onder pt 3). In het HBBZ, portaal 'Integriteit' vind je wie op dit moment de [CCI](#) bij BZ is.

In alle gevallen geldt: een te goeder trouw gemelde kwestie mag niet nadelig uitpakken voor de melder. BZ als jouw werkgever staat hiervoor in!

Misstanden

Op basis van de 'Wet Huis voor klokkenluiders' heeft (ook) de Rijksoverheid een [Klokkenluidersregeling](#) waarin is uitgewerkt wat onder een *misstand* moet worden verstaan en hoe de werkgever omgaat met meldingen van (vermoedens van) misstanden. Er is sprake van een misstand als het gaat om een zeer ernstige integriteitsschending met een maatschappelijk belang. Het betreft dan een mogelijk(e):

- schending van een wettelijk voorschrift;
- gevaar voor de volksgezondheid;
- gevaar voor de veiligheid van personen;
- gevaar voor de aantasting van het milieu;
- gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst door een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Je kunt een vermoeden van een misstand alleen extern melden als de mogelijke misstand eerst in de organisatie zelf is voorgelegd. Behalve als in redelijkheid niet van je kan worden gevraagd dit te doen, bijvoorbeeld als de departementsleiding betrokken zou zijn bij de vermoede misstand. In dat geval kun je wel direct een melding doen bij het [Huis voor de Klokkenluiders](#).

3. Verschillende rollen

De rol van een vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon staat voor je klaar bij vragen, problemen of twijfels over integriteit of ongewenst gedrag. Vertrouwenspersonen zijn klankbord, begeleider en doorverwijzer. Zij zijn getraind om integriteitsvraagstukken te herkennen en om medewerkers te ondersteunen bij het zelf oppakken ervan. Ze beschikken over een luisterend oor en kunnen je ondersteunen bij het bepalen van eventuele vervolgstappen. De vertrouwenspersonen kunnen altijd zorgen voor een locatie waar je veilig je verhaal kunt vertellen. In het HBBZ, portaal 'Integriteit' vind je wie op dit moment de [vertrouwenspersonen](#) zijn.

De rol van de Centrale Coördinator Integriteit (CCI)

Je kunt een (vermoeden van een) integriteitsschending ook direct melden bij de [CCI](#). Maar let wel, de rol van de CCI verschilt van die van een vertrouwenspersoon. De CCI is (evenals je leidinggevende) in vrijwel alle gevallen verplicht iets met een melding te doen. Eerst zal de CCI nagaan of de feiten duidelijk zijn. Wellicht is een feitenonderzoek nodig. Het komt voor dat een melder iets heeft gehoord, maar het niet zelf heeft waargenomen of dat beschuldigingen vaag zijn. In dat geval volgt een vooronderzoek dat moet uitwijzen of een volledig feitenonderzoek nodig is. Immers, duidelijk moet zijn wie waarvan wordt beschuldigd, en of de beweringen met feiten gestaafd kunnen worden.

De CCI werkt onafhankelijk van de vertrouwenspersonen: er wordt geen casuïstiek gedeeld of besproken. Soms kondigt een vertrouwenspersoon bij de integriteitscoördinator aan dat een medewerker een melding zal gaan doen. Dit gebeurt dan op verzoek van de melder.

In het HBBZ, portaal 'Integriteit' vind je wie op dit moment de [CCI](#) bij BZ is.

4. Vertrouwelijkheid en anonimiteit

Vertrouwelijkheid

In beginsel blijft alles wat je met een vertrouwenspersoon bespreekt tussen jou en de vertrouwenspersoon. In beginsel, want er zit een grens aan de vertrouwelijkheid die vertrouwenspersonen kunnen bieden. Bijvoorbeeld als het gaat om een ernstig strafbaar feit, zoals een ambtsmisdrif of misdrijven als bedreiging, mishandeling, verkrachting, e.d. Dan heeft de vertrouwenspersoon de plicht om dit bij de departementsleiding te melden, zodat formeel aangifte kan worden gedaan. Natuurlijk zal de vertrouwenspersoon in zo'n geval met je overleggen wat de beste manier is waarop de kwestie aan de orde kan worden gesteld.

Verder hebben de vertrouwenspersonen de plicht om jaarlijks gezamenlijk een rapportage op te stellen van de kwesties die aan de orde zijn gekomen. Situaties worden geanonimiseerd en niet herleidbaar in die rapportage opgenomen.

Tot slot is in dit verband belangrijk te melden dat ook bij een feitenonderzoek naar aanleiding van een melding bij de CCI vertrouwelijk wordt omgegaan met afgelegde verklaringen. Indien er een voornemen is om rechtsgevolgen te verbinden aan de bevindingen in een rapport, dan zullen op grond van algemene beginselen van behoorlijk bestuur de rapportage en eventuele verklaringen worden gedeeld met betrokkene.

Anonimiteit

Bij een anonieme melding is niet bekend wie de melder is. Zoals bij een brief zonder afzender. Het effect hiervan is beperkt. Een vertrouwenspersoon verricht immers geen onderzoek. Een anonieme melding bij een leidinggevende of bij de CCI ligt anders. Beiden zullen op basis van wat er bij hen anoniem gemeld is nagaan of de melding voldoende concreet is om te worden onderzocht. In de praktijk is gebleken dat anonieme meldingen doorgaans te weinig concrete aanknopingspunten geven om onderzoek te kunnen doen.

Verschil vertrouwelijkheid – anonimiteit

Het verschil tussen vertrouwelijke en anonieme meldingen zit hem erin dat bij een vertrouwelijke melding de melder zich wel bekend maakt aan de vertrouwenspersoon en zijn/haar verhaal doet (mondeling of schriftelijk). De vertrouwenspersoon kan vervolgens namens de melder optreden en een formele melding doen bij een van de andere meldpunten. De identiteit van de melder wordt in principe niet bekend gemaakt. Maar als een melding het voor een goed en zorgvuldig onderzoek noodzakelijk maakt om die identiteit toch te moeten prijsgeven, is de finale afweging aan de melder: doorzetten of niet!

5. Meldplicht?

BZ verwacht van je dat je integriteitsschendingen meldt. Dit past bij een professionele organisatie. Waarde wordt gehecht aan een open cultuur. Personen die het aangaat genieten bescherming: zij mogen

geen hinder ervaren in hun rechtspositie van het feit dat zij een melding hebben gedaan.

6. Overzicht Rollen, rechten en plichten

Melder

- Signaleert of ondervindt niet-integer of ongewenst gedrag
- Spreekt de betrokkene hierop aan, maar kan er ook voor kiezen e.e.a. eerst te bespreken met een vertrouwenspersoon
- Voor een oplossing meldt hij/zij de kwestie bij zijn/haar leidinggevende of de CCI
- Geniet bescherming als hij/zij te goeder trouw is

Leidinggevende

- Is doorgaans eerste aanspreekpunt voor de melder
- Signaleert, voorkomt en bestrijdt niet-integer en ongewenst gedrag
- Neemt altijd contact op met HDPO (bij ongewenste omgangsvormen) of de CCI (bij overige integriteitsschendingen)

Vertrouwenspersoon

- Is je aanspreekpunt als je liever (nog) niet bij je leidinggevende aanklopt
- Biedt een luisterend oor en adviseert
- Bekijkt welke stappen mogelijk en nodig zijn
- Verwijst waar nodig door naar de juiste functionaris of externe organisatie
- Kan voor 'misstanden' in de zin van de klokkenluidersregeling de melding doen; dan ben je wel bekend bij de vertrouwenspersoon, maar treedt hij in jouw plaats op om de procedure van behandeling namens jou te laten starten.

Centrale Coördinator Integriteit

- Adviseert leidinggevend en over integriteitsschendingen
- Stuur indien noodzakelijk een integriteitsonderzoek aan
- Verzamelt voor de organisatie alle (vermoedens van) integriteitsschendingen
- Functioneert als meldpunt voor medewerkers die niet bij hun leidinggevende willen of kunnen melden
- Is verplicht follow up aan een melding te geven

HDPO

- Is verplicht een klacht over ongewenste omgangsvormen follow up te geven
- Kan een klachtbehandelaar of de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen opdracht geven een onderzoek uit te voeren

Secretaris-Generaal en Directeuren-Generaal

- Zorgen (via leidinggevend en) voor een integer en veilig arbeidsklimaat
- Zijn verantwoordelijk voor het naleven van het integriteitsbeleid
- Initiëren het onderzoek naar een eventuele schending
- Zijn verantwoordelijk voor het treffen van (disciplinaire) maatregelen (op advies van HDPO)

Colofon

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Rijnstraat 8
2515 XP Den Haag

februari 2018 | 110348