



Rijnstraat 8
2515 XP Den Haag
Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland
www.rijksoverheid.nl
Nederland
www.nederlandwereldwijd.nl

Contactpersoon
vci@minbuza.nl

Onze referentie
ENV-2018.5721

Datum 31-10-2018

Betreft Uw aanvullende Wob-verzoek integriteitsbeleid BZ van 4 september 2018

Geachte [REDACTED],

In uw brief van 4 september 2018, die per e-mail werd ontvangen, vraagt u namens KRO-NCRV met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) om documenten inzake het integriteitsbeleid van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Uw verzoek beslaat de periode 1 januari 2018 tot 4 september 2018, de datum van indiening van het verzoek.

Uw brief is een aanvulling op uw Wob-verzoek van 1 augustus 2018 die de periode 1 januari 2015 – 1 januari 2018 beslaat. Op dit initiële verzoek ontving u per brief van 28 september 2018, kenmerknummer ENV-2018.5306, een reactie.

Concreet vraag u om kopieën van, subsidiair inzage in, de volgende documenten:

1. Alle meldingen die zijn binnengekomen bij de vertrouwenspersoon integriteit/klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, w.o. een overzicht uitgesplitst naar type integriteitsschendingen (of vermoedens van), geconstateerde integriteitsschendingen en type disciplinaire sancties;
2. Alle onderzoeken die in het kader van het integriteitsbeleid gedaan zijn, w.o. feitenonderzoeken, medewerkerstevredenheidsonderzoek, risicoanalyses, e.d.;
3. Alle aanbevelingen en adviezen die in het kader van het integriteitsbeleid geschreven zijn, w.o. die van de vertrouwenspersoon integriteit en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;
4. Alle jaarverslagen die in het kader van het integriteitsbeleid geschreven zijn, w.o. die van de vertrouwenspersoon integriteit en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;
5. Alle documenten inzake bijeenkomsten van de Kring van integriteitscoördinatoren en het IPIM;
6. Alle verschenen nieuwsbrieven inzake het integriteitsbeleid;
7. Het meest recente protocol waarin de interne procedure voor meldingen inzake integriteit is vastgelegd en alle correspondentie daarover met interne en externe partijen;
8. De meest recente beleidsdocumenten inzake ongewenste omgangsvormen, w.o. de klachtenregeling waarin is geregeld op welke wijze met klachten wordt omgegaan, het sanctiebeleid en alle correspondentie daarover met interne en externe partijen;
9. De correspondentie inzake integriteitsschendingen van ambtenaren in dienst bij Buitenlandse Zaken tussen het ministerie en de ministers, tussen ministers onderling en vanuit het ministerie met derde partijen.

De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 12 september 2018, kenmerk EMV-2018.5026. U bent voorts geïnformeerd dat de beslistermijn met vier weken is verdaagd.

In dezelfde brief van 12 september 2018 bent u geïnformeerd over de doorgeleiding van uw verzoek om informatie naar het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, waar het de documenten van bijeenkomsten van de kring van Integriteitscoördinatoren en het IPIM betreft.

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

Wettelijk kader

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar de bijlage 1.

Inventarisatie documenten

Op basis van uw verzoek zijn in totaal 18 documenten aangetroffen. Deze documenten zijn opgenomen in een inventarislijst, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd.

De rijksbrede kaders, zoals de Ambtenarenwet, het daarbij horende Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), de Gedragscode Integriteit Rijk, de Klokkenluidersregeling e.d. zijn niet in de inventarislijst opgenomen.

Besluit

Ik heb besloten om deels aan uw verzoek tegemoet te komen en de informatie waarom u heeft verzocht gedeeltelijk openbaar te maken. Ik heb besloten 12 documenten gedeeltelijk openbaar te maken en 2 documenten niet openbaar te maken.

In de inventarislijst is opgenomen welke documenten gedeeltelijk of niet openbaar worden gemaakt. Van de niet openbaar gemaakte documenten of delen daarvan is in de inventarislijst aangegeven welke artikelen van de Wob van toepassing zijn. Daarnaast is in de documenten zelf bij informatie die niet openbaar wordt gemaakt de toepasselijke uitzonderingsgrond opgenomen.

Informatie die is geweigerd betreft persoonsgegevens (artikel 10, tweede lid, onder e van de Wob), persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad (artikel 11, eerste lid van de Wob) en individuele meldingen en onderzoeken (artikel 10, tweede lid, onder e en g van de Wob). Voor de motivering verwijs ik naar het onderdeel "Overwegingen" van dit besluit.

4 van de aangetroffen documenten zijn reeds openbaar. Op de inventarislijst is aangegeven welke documenten dit betreft, aan de hand van de vermelding van "Reeds openbaar". Op de inventarislijst is eveneens de vindplaats van deze documenten vermeld. De Wob is niet van toepassing op reeds openbare documenten.

Overwegingen

Persoonsgegevens

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

Dit betreft namen, e-mailadressen en telefoonnummers. Deze gegevens maak ik niet openbaar. Ik ben van oordeel dat ten aanzien van genoemde persoonsgegevens de privacy van betrokkenen prevaleert boven het belang van openbaarmaking. Hierbij heb ik in de beoordeling meegewogen dat de betrokken personen niet vanuit hun functie regelmatig in de openbaarheid treden. Daarom heb ik uit de desbetreffende documenten de persoonsgegevens verwijderd en voorzien van de code "10.2.e" als notatiewijze.

De namen van personen die een meer publieke functie vervullen, maak ik wel openbaar. Dit betreft de namen van de secretaris-generaal, de (voormalig)

directeur-generaal Buitenlandse Economische Betrekkingen en de directeur-generaal Politieke Zaken van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

Uit de desbetreffende documenten heb ik ook parafen en handtekeningen verwijderd. Dit heb ik onder andere gedaan met het oog op het voorkomen van identiteitsfraude. Ik ben van oordeel dat dit belang zwaarder weegt dan het belang van openbaarheid.

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

Documenten die betrekking hebben op individuele meldingen en onderzoeken

Documenten die individuele meldingen en onderzoeken betreffen bevatten informatie die aan de persoonlijke levenssfeer raakt. Ik ben van oordeel dat het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Ik verstrek deze informatie/documenten daarom niet.

Ook na anonimiseren is door de aard van de melding deze informatie herleidbaar tot de persoon waar de melding betrekking op heeft. Openbaarmaking van dergelijke documenten grijpt door de aard, omvang en inhoud diep in op de persoonlijke levenssfeer. Door openbaarmaking van die informatie wordt de identiteit van de betrokkene vrijgegeven en daarmee de persoonlijke levenssfeer geschonden. De betrokkene wordt onevenredig benadeeld bij onverkorte openbaarmaking van dergelijke stukken. Het belang van openbaarmaking van de identiteit van de betrokkene weegt niet op tegen het publieke belang van niet openbaarmaking. In dit verband merk ik op dat het integriteitsbeleid van het ministerie transparant is. Jaarlijks wordt verantwoording afgelegd over het integriteitsbeleid. Deze verantwoording is openbaar. Hiermee is het publieke belang gewaarborgd. In het verlengde hiervan wijs ik u erop dat bij het actief openbaar maken van informatie in het kader van het integriteitsbeleid ook, met het oog op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, rekening wordt gehouden met de herleidbaarheid van informatie.

Ook zou openbaarmaking leiden tot het naar buiten komen van de namen van de diverse getuigen. Hierdoor komt de vertrouwelijkheid van hetgeen is besproken in het geding. Personen moeten zich vrij voelen om hun gedachten, bedenkingen en gevoelens bij de Centrale Coördinator Integriteit, onderzoeksspecialisten van het ministerie of bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon naar voren te brengen. Die uitingen moeten zonder terughoudendheid worden afgelegd. Door openbaarmaking zullen medewerkers minder snel geneigd zijn om zaken te melden. In situaties waarbij klagers inzake integriteitsschendingen te goeder trouw zaken naar voren brengen, is het een algemeen bekend gegeven dat zij dat dikwijls doen na lange aarzeling. Zou het ministerie de persoonsvertrouwelijkheid van dergelijke verklaringen doorbreken, dan zou dit, zelfs bij geanonimiseerde overlegging, de drempel tot het afleggen van verklaringen eens te meer verhogen. Het beleid van het ministerie, waarin juist wordt aangedrongen om dergelijke zaken naar voren te brengen, zou door openbaarmaking belemmerd worden.

De belangen, die worden vermeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e en g van de Wob, acht ik gelet op het voorgaande zwaarder wegen dan het algemene belang van openbaarmaking.

Persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk voor intern beraad

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat in geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, geen informatie wordt verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip "documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad" onder meer moeten worden begrepen: nota's van ambtenaren en hun politieke en ambtelijk leidinggevend, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van ambtelijke adviescommissies. Ten aanzien van deze stukken moet van de bedoeling om ze als stukken voor intern beraad beschouwd te zien, uitdrukkelijk blijken of men moet deze bedoeling redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van ambtenaren en van hen die van buiten bij het intern beraad zijn betrokken bij de beleidsvorming en -voorbereiding gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling en met bewindspersonen kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant.

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

Onder persoonlijke beleidsopvattingen worden verstaan: meningen, opinies, commentaren, voorstellen, conclusies met de daartoe aangevoerde argumenten.

Een aantal documenten is opgesteld ten behoeve van intern beraad en bevat persoonlijke beleidsopvattingen. Dit betreft voorstellen, oordelen, aannames, adviezen en conclusies van ambtenaren en het integriteitsberaad. Ik verstrek daarover geen informatie. Daar waar persoonlijke beleidsopvattingen voor intern beraad uit de documenten zijn verwijderd is dit in de documenten aangegeven met de code "11" als notatiewijze. Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de standpunten van ambtenaren zelfstandig worden betrokken in de publieke discussie. Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

Wijze van openbaar maken en plaatsing op internet

De documenten die (gedeeltelijk) openbaar worden gemaakt, treft u, vergezeld van een inventarislijst, bij dit besluit in kopie aan. Dit besluit en de openbaargemaakte documenten worden geplaatst op www.rijksoverheid.nl.

Mocht u naar aanleiding van dit besluit vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met VCI@minbuza.nl

Tegen dit besluit kunt u binnen zes weken na de dag waarop dit is bekend gemaakt een bezwaarschrift indienen, gericht aan de minister van Buitenlandse Zaken, t.a.v. DJZ/NR, postbus 20061, 2500 EB Den Haag.

De minister van Buitenlandse Zaken
namens deze,
het hoofd van de afdeling Veiligheid, Crisisbeheersing en Integriteit,

mr. C.E. Zalm MPA

bijlage 1: relevante artikelen uit de Wob
bijlage 2: inventarislijst documenten

Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer;
- h. hergebruik: het gebruik van informatie die openbaar is op grond van deze of een andere wet en die is neergelegd in documenten berustend bij een overheidsorgaan, voor andere doeleinden dan het oorspronkelijke doel binnen de publieke taak waarvoor de informatie is geproduceerd;
- i. overheidsorgaan:
 - 1°. een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld, of
 - 2°. een ander persoon of college, met enig openbaar gezag bekleed.

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

Artikel 3

- 1. Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.
- 2. De verzoeker vermeldt bij zijn verzoek de bestuurlijke aangelegenheid of het daarop betrekking hebbend document, waarover hij informatie wenst te ontvangen.
- 3. De verzoeker behoeft bij zijn verzoek geen belang te stellen.
- 4. Indien een verzoek te algemeen geformuleerd is, verzoekt het bestuursorgaan de verzoeker zo spoedig mogelijk om zijn verzoek te preciseren en is het hem daarbij behulpzaam.
- 5. Een verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.

Artikel 6

- 1. Het bestuursorgaan beslist op het verzoek om informatie zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken gerekend vanaf de dag na die waarop het verzoek is ontvangen.

2. Het bestuursorgaan kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt voor de afloop van de eerste termijn schriftelijk gemotiveerd mededeling gedaan aan de verzoeker.

3. Onverminderd artikel 4:15 van de Algemene wet bestuursrecht wordt de termijn voor het geven van een beschikking opgeschort gerekend vanaf de dag na die waarop het bestuursorgaan de verzoeker meedeelt dat toepassing is gegeven aan artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht, tot de dag waarop door de belanghebbende of belanghebbenden een zienswijze naar voren is gebracht of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

4. Indien de opschorting, bedoeld in het derde lid, eindigt, doet het bestuursorgaan daarvan zo spoedig mogelijk mededeling aan de verzoeker, onder vermelding van de termijn binnen welke de beschikking alsnog moet worden gegeven.

5. Indien het bestuursorgaan heeft besloten informatie te verstrekken, wordt de informatie verstrekt tegelijk met de bekendmaking van het besluit, tenzij naar verwachting een belanghebbende bezwaar daar tegen heeft, in welk geval de informatie niet eerder wordt verstrekt dan twee weken nadat de beslissing is bekendgemaakt.

6. Voor zover het verzoek betrekking heeft op het verstrekken van milieu-informatie:

- a. bedraagt de uiterste beslistermijn in afwijking van het eerste lid twee weken indien het bestuursorgaan voornemens is de milieu-informatie te verstrekken terwijl naar verwachting een belanghebbende daar bezwaar tegen heeft;
- b. kan de beslissing slechts worden verdaagd op grond van het tweede lid, indien de omvang of de gecompliceerdheid van de milieu-informatie een verlenging rechtvaardigt;
- c. zijn het derde en vierde lid niet van toepassing.

Artikel 7

1. Het bestuursorgaan verstrekt de informatie met betrekking tot de documenten die de verlangde informatie bevatten door:

- a. kopie ervan te geven of de letterlijke inhoud ervan in andere vorm te verstrekken,
- b. kennisneming van de inhoud toe te staan,
- c. een uittreksel of een samenvatting van de inhoud te geven, of
- d. inlichtingen daaruit te verschaffen.

2. Het bestuursorgaan verstrekt de informatie in de door de verzoeker verzochte vorm, tenzij:

- a. het verstrekken van de informatie in die vorm redelijkerwijs niet gevegd kan worden;
- b. de informatie reeds in een andere, voor de verzoeker gemakkelijk toegankelijke vorm voor het publiek beschikbaar is.

3. Indien het verzoek betrekking heeft op milieu-informatie als bedoeld in artikel 19.1a, eerste lid, onder b, van de Wet milieubeheer, verstrekt het bestuursorgaan, zo nodig, en indien deze informatie voorhanden is, tevens informatie over de methoden die zijn gebruikt bij het samenstellen van eerstbedoelde informatie.

Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:

- a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
- b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
- c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
- d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
- a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
 - f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
 - g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.
- [...]

Datum

31-10-2018

Onze referentie

ENV-2018.5721

Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.
2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.
3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.
4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Bijlage 2

Inventarislijst documenten Wob-verzoek(en) KRO-NCRV dd. 4 september 2018

		Beoordeling	Uitzonderings grond Wob
1	Document met relevante delen uit de verslagen van de Bestuursraad over de periode januari 2018 – september 2018: <ul style="list-style-type: none"> - Verslag van 19 januari 2018 - Verslag van 23 februari 2018 - Verslag van 16 maart 2018 - Verslag van 25 mei 2018 - Verslag van 8 juni 2018 - Verslag van 15 juni 2018 - Verslag van 22 juni 2018 - Verslag van 29 juni 2018 - Verslag van 6 juli 2018 - Verslag van 21 september 2018 	Deels openbaar	10.2.e
2	Bericht aan medewerkers: Week van de Integriteit, 11 januari 2018	Deels openbaar	10.2e
3	Memo van CCI aan SG/DG-Beraad dd. 13 januari 2018, referentie ENV-2018.102, t.b.v. Bestuursraad 19 januari 2018	Deels openbaar	10.2e; 11
4	Bericht aan medewerkers: Integriteit - nieuwe documenten, 15 februari 2018	Deels openbaar	10.2e
5	Factsheet Melden https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/06/08/gedragscode-integriteit-bz	Reeds openbaar	
6	Gedragscode Integriteit BZ https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/06/08/gedragscode-integriteit-bz	Reeds openbaar	
7	Meertalig bericht van SG aan medewerkers over een veilige werkomgeving en ongewenste omgangsvormen, dd. 26 maart 2018	Deels openbaar	10.2e
8	Tweetalige oproep aan medewerkers voor deelname onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend gedrag, dd. 26 maart 2018	Deels openbaar	10.2e
9	Nieuwsbericht incl. videobericht SG over een veilige werkomgeving, dd. 27 maart 2018	Deels openbaar	10.2e
10	Memo van BSG aan Bestuursraad over actieplan aanpak grensoverschrijdend gedrag, dd. 17 mei 2018, referentie ENV-2018.2886, t.b.v. Bestuursraad 25 mei 2018	Deels openbaar	10.2e, 11
11	Stand van zaken actieplan –aanpak (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag, dd. 17 mei 2018 t.b.v. Bestuursraad 25 mei 2018	Deels openbaar	11

12	Toelichting op de te bespreken risico's [t.a.v. veilige werkomgeving], t.b.v. Bestuursraad 8 juni 2018	Niet openbaar	11
13	Memo integriteit/dilemma's bedrijfsvoering aan Bestuursraad dd. 23 mei 2018, referentie ENV-2018.604528, t.b.v. Bestuursraad 29 juni 2018	Deels openbaar	10.2e, 10.2g, 11
14	Concept verslag onderzoek seksuele intimidatie t.b.v. Bestuursraad 6 juli 2018	Niet openbaar	10.2e, 10.2g, 11
15	Memo integriteit aan Bestuursraad dd. 14 september 2018, referentie ENV-2018.5066, t.b.v. Bestuursraad 21 september 2018	Deels openbaar	10.2e, 11
16	Actieplan integriteit stand van zaken, september 2018, t.b.v. Bestuursraad 21 september 2018	Deel openbaar	10.2e
17	Jaarrapportage coördinator integriteit 2017 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2018/10/29/besluit-op-wob-verzoek-over-het-integriteitsbeleid-van-het-ministerie-van-buitenlandse-zaken	Reeds openbaar	
18	Geanonimiseerd overzicht van meldingen 2017 https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2018/10/29/besluit-op-wob-verzoek-over-het-integriteitsbeleid-van-het-ministerie-van-buitenlandse-zaken	Reeds openbaar	

WOB-verzoek KRO-NCRV d.d. 4 september 2018

Bespreking thema integriteit en ongewenste omgangsvormen in Bestuursraad BZ januari 2018 – september 2018

Verslag SGDGBeraad 19 januari 2018

Integriteit

Coördinator integriteit [Wob art. 10.2.e] informeerde het SGDGBeraad over welke acties er zijn ondernomen naar aanleiding van de vorige sessie over integriteit in het SGDGBeraad van 23 juni 2017:

- Aandacht voor integriteit in o.a. de training 'De eerste 100 dagen op de post' en trainingen voor hoofden RSO en tijdens de Ambassadeursconferentie.
- HDPO ondersteunt leidinggevend en om integriteit beter te bespreken in personeelsgesprekken, incl. trainingen gespreksvaardigheden.
- De ISB behandelt integriteit uitgebreider in zijn rapportages en heeft een *code of conduct* voor inspecties opgesteld.
- In de Factsheet Melden heeft VCI de meldpunten en procedures beter inzichtelijk gemaakt.
- De BZ-gedragscode integriteit is vernieuwd.

Van 22 tot en met 26 januari vindt de Week van de Integriteit plaats.

Conclusies en actiepunten

- Bij de 6-wekelijkse bijeenkomst over bedrijfsvoeringsdilemma's (het grijze gebied) tussen HDPO, DBV en VCI zullen DGBEB en een regiodirecteur aansluiten. Dit om het belang van integriteit te onderstrepen en waar nodig snellere escalatie mogelijk te maken.
- Integriteit wordt een uitgebreider onderdeel van de startbrief voor nieuwe CdP's.
- Coördinator integriteit zal een aantal geanonimiseerde gevallen van integriteitszaken en dilemma's verspreiden onder de medewerkers. Dit om het gesprek over integriteit te stimuleren.
- In het kader van de #metoo-discussie sluit het SGDGBeraad aan bij wat er elders in het Rijk gebeurt:
 - Het SGDGBeraad constateert dat er naar aanleiding van #metoo op BZ nauwelijks verhalen zijn losgekomen en geeft VCI de opdracht te onderzoeken of dit beeld strookt met de realiteit.
 - Tegelijk moedigt het SGDGBeraad aan gebruik te maken van de bestaande kanalen om grensoverschrijdend gedrag te melden.

Verslag SGDGBeraad 23 februari 2018

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

[ander onderwerp] Ook sprak het beraad over de voorziene acties in het kader van de #metoo-discussies, naar aanleiding van het verzoek van de Tweede Kamer om een onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend gedrag bij het parlement en ministeries.

Conclusies en actiepunten

- [ander onderwerp]
- Het SGDGBeraad benadrukt het belang van snelle uitvoering van de afspraken van 19 januari 2018 met coördinator integriteit over mogelijke #metoo-problematiek binnen BZ. BZ moet niet alleen onderzoeken of de BZ-kanalen om seksuele intimidatie te melden goed georganiseerd zijn. Ook moeten we onderzoeken of het lage aantal meldingen van dergelijke ervaringen strookt met de realiteit. Hiervoor zal BZ een externe partij benaderen.
- PSG presenteert uiterlijk 2 maart een actieplan waarin bovenstaande actiepunten zijn uitgewerkt, waarin ook rekening gehouden wordt met de emotie die deze acties kunnen losmaken onder de medewerkers.

Verslag SGDGBeraad 16 maart 2018

MTO 2018: proces en timing

[ander onderwerp]

Het SGDG-beraad vraagt HDPO te zorgen voor de volgende aanpassingen in de vragenlijst:

- Toevoeging (in overleg met andere ministeries) van een aparte module over grensoverschrijdend gedrag met bijzondere aandacht voor de vraag of medewerkers zich veilig genoeg voelen om ongewenst gedrag te adresseren.

[ander onderwerp]

Verslag Bestuursraad 25 mei 2018

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2018

[ander onderwerp]

De bestuursraad concludeert het volgende:

- [ander onderwerp]
- Uit de resultaten destilleert de bestuursraad een aantal zaken die bijzondere aandacht moeten krijgen: [ander onderwerp], BZ als veilige werkomgeving, [ander onderwerp].
- Deze aandachtspunten bevestigen voor de bestuursraad het belang van de trajecten die ze de afgelopen tijd in gang heeft gezet: [ander onderwerp] en de focus op BZ als veilige werkomgeving (het plan van aanpak grensoverschrijdend gedrag, extra aandacht voor integriteit). Het MTO vertelt dat we de goede richting kiezen, maar daarop wel door moeten pakken.
- [ander onderwerp]

Grensoverschrijdend gedrag

Coördinator aanpak grensoverschrijdend gedrag [Wob art. 10.2.e] informeerde de bestuursraad over de stand van zaken rond het actieplan dat de bestuursraad op 7 maart in gang zette.

De aanpak van grensoverschrijdend gedrag hangt sterk samen met het streven naar een inclusieve organisatie en daarmee het spoor diversiteit & inclusiviteit van de ontwikkelagenda. De lopende en voorgestelde acties in de aanpak lopen langs 4 sporen: 1) BZ intern; [ander onderwerp].

De bestuursraad besprak ook het voorstel onderzoek te doen naar het instellen van een externe ombudsman. Extern, omdat de drempel om te melden bij een collega als te hoog zou kunnen worden ervaren. Een ombudsman, omdat deze in tegenstelling tot een vertrouwenspersoon de bevoegdheid heeft om actie te ondernemen. Het is echter niet duidelijk of de melddrempel met het instellen van een ombudsman daadwerkelijk weg is. Bovendien suggereert de term ombudsman dat alle interne procedures doorlopen moeten zijn voordat je bij haar/hem terecht kunt. Een andere term zou dus beter passen.

Conclusies en actiepunten

- De bestuursraad herbevestigt dat inclusiviteit en integriteit voorwaarden zijn voor een veilige werkomgeving. Voor grensoverschrijdend gedrag is geen plek. Veilig werkt beter.
- De bestuursraad verzoekt coördinator aanpak grensoverschrijdend gedrag daarvoor in de plaats voor te stellen hoe de aanpak (van melding tot evt. maatregel) beter kan worden verankerd in de organisatie en te identificeren wat daarvoor op dit moment ontbreekt bij BZ. Een aanvullend extern meldingsmechanisme kan daar onderdeel van zijn.

Uiterlijk begin juli presenteert centraal coördinator integriteit [Wob art. 10.2.e] de bevindingen van het onderzoek dat zij naar aanleiding van #metoo in de organisatie heeft gedaan.

Verslag Bestuursraad 8 juni 2018

Risicosessie

De bestuursraad hield onder begeleiding van de ADR de jaarlijkse risicosessie met als doel op strategisch niveau risico's voor de BZ organisatie in kaart te brengen en de omgang ermee te bespreken, zodat directies en posten deze analyse kunnen gebruiken bij het opstellen van hun jaarplannen en meerjarige landelijke strategieën (MLS). [ander onderwerp]

Risico 1: Een onvoldoende veilige werkomgeving

De bestuursraad deelde de inschatting dat er nog veel te doen is om een voor ieder veilige werkomgeving te kunnen bieden. De uitkomsten van het recente MTO bevestigen de aandacht die nodig is voor dit onderwerp. Een niet-veilige werkomgeving gaat ten koste van de kwaliteit van de (output van) de organisatie en van het welzijn van medewerkers. De afgelopen maanden heeft dit inzicht al geleid tot actie: een plan van aanpak tegen grensoverschrijdend gedrag en een bijbehorende norm en kernboodschap (zie bestuursraad 25 mei jl.) Ondanks deze aanpak zullen zich incidenten blijven voordoen; het is zaak voor dit restrisico de juiste maatregelen af te spreken om adequaat te kunnen reageren.

Het streven bij de aanpak van dit risico is maximale openheid binnen de organisatie. Naast de uitvoering van het plan van aanpak ligt de rol van de bestuursraad ligt in voorbeeldgedrag, in de onderlinge samenwerking elkaar aanspreken en open feedback kunnen geven en ontvangen, en bij het organiseren van tegenspraak. De uitkomsten van het MTO geven aanleiding tot verdere gesprekken hierover op team-niveau. Voor leidinggevendenden wordt, in het kader van het plan van aanpak, een training ontwikkeld rond omgaan met (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag.

[ander onderwerp]

Verslag bestuursraad 15 juni 2018

Evaluatie conferentie honorair consuls

[ander onderwerp]

De bestuursraad onderstreept het belang van het integriteitsbewustzijn bij HC's en geeft dit als aandachtspunt mee voor de organisatie van de volgende HC-conferentie.

[ander onderwerp]

Verslag Bestuursraad 22 juni 2018

Evaluatierapport 2017 ISB

De bestuursraad ging met ISB in gesprek over het evaluatierapport dat ISB heeft opgesteld naar aanleiding van de doorlichtingen die zij uitvoerde in 2017. [ander onderwerp]

Belangrijkste bevindingen

[ander onderwerp]

ISB vestigt de aandacht op een aantal specifieke punten. [ander onderwerp] en integriteit. De bestuursraad constateert dat het relatief positieve beeld dat ISB schetst waar het gaat om integriteit, niet geheel in lijn lijkt met de kritischere geluiden die spreken uit het MTO en het integriteitsberaad (bespreking in de bestuursraad van 29 juni).

[ander onderwerp]

Follow up

- [ander onderwerp]
- De bestuursraad vraagt ISB te onderzoeken wat het verschil in inzicht op het gebied van integriteit met MTO en integriteitsberaad veroorzaakt en dit mee te nemen in toekomstige doorlichtingen.
- [ander onderwerp]

[ander onderwerp]

Verslag Bestuursraad 29 juni 2018

Integriteit: dilemma's in de bedrijfsvoering

De bestuursraad gaat in gesprek over het memo over dilemma's in de bedrijfsvoering, opgesteld door het integriteitsberaad. Daarin bespreken HDPO, FEZ, VCI en DBV hoe om te gaan met de

integriteitsdilemma's in de bedrijfsvoering waarmee zij te maken krijgen. Namens de bestuursraad nam Marten van den Berg de afgelopen maanden deel aan het integriteitsberaad.

De bestuursraad constateert dat de aandacht en interesse voor integriteit binnen BZ groeit en dat er het afgelopen jaar stappen zijn gezet, vooral op het gebied van handhaving. Tegelijkertijd is een meersporenaanpak nodig om verdere vooruitgang te boeken. Stevige aandacht voor integriteit past in de ambitie van BZ om voor iedereen een veilige werkplek te bieden. Veilig werkt beter.

Conclusies en actiepunten

- De bestuursraad benadrukt dat consequente toepassing van de regels en de daarbij horende sancties bij overtredingen voorwaarden zijn voor een veilige werkomgeving.
- De bestuursraad wil integriteitskwesies niet bestrijden door méér regels te maken. Wel vraagt de bestuursraad het integriteitsberaad te signaleren waar regels niet helder zijn.
- De bestuursraad stelt dat voorbeeldgedrag cruciaal is. Leidinggevenden hebben een bestuurlijke verantwoordelijkheid om de regels toe te passen. Deze is soms in strijd met het individuele belang van een werknemer.
- De escalatieladder is er: van medewerker naar leidinggevende, van leidinggevende naar PSG. Alle leidinggevenden, ook de leden van de bestuursraad, dienen deze consequent uit te dragen en te volgen.
- De bestuursraad spreekt af eens in de 6 weken tijd te reserveren in de bestuursraad om onderling de integriteitsdilemma's te bespreken waar leden van de bestuursraad mee te maken hebben. Ook zullen de leden van de bestuursraad de leidinggevenden in hun kolom aansporen om in hun teams ruimte te maken voor het delen van dilemma's en vraagstukken op het gebied van integriteit.
- De bestuursraad stelt voor dat directeurs DBV en HDPO bij de toepassing van de hardheidsclausule voor de moeilijke gevallen gebruik maken van collegiale toetsing.
- De bestuursraad wijst DGPZ André Haspels aan als opvolger van Marten van den Berg om namens de bestuursraad deel te nemen aan het integriteitsberaad.

Verslag Bestuursraad 6 juli 2018

Onderzoek seksuele intimidatie

De bestuursraad besprak het rapport dat coördinator integriteit [Wob art. 10.2.e] optekende naar aanleiding van haar onderzoek naar seksuele intimidatie binnen BZ. Op 19 januari 2018 constateerde de bestuursraad dat er naar aanleiding van de #metoo-discussie in de media op BZ nauwelijks verhalen zijn losgekomen en gaf VCI de opdracht te onderzoeken of dit beeld strookt met de realiteit. Dit vanwege de ambitie voor alle collega's een veilige werkomgeving te bieden. Veilig werkt immers beter.

Op 26 maart 2018 deed VCI een oproep aan alle collega's hun ervaringen te delen ten behoeve van dit onderzoek, met daarbij de garantie dat hun anonimiteit gewaarborgd blijft. Enkele tientallen collega's hebben zich gemeld en hun verhaal gedaan: vrouwen en mannen, op de posten en op het departement, leidinggevenden en medewerkers. Hun anonieme verhalen zijn helaas geen verrassing, maar toch zijn hun ervaringen schokkend. De bestuursraad hecht er grote waarde aan dat alle collega's het rapport lezen en erover in gesprek gaan. Dit proces moet echter zorgvuldig voorbereid en begeleid worden.

Conclusies en actiepunten

- De bestuursraad spreekt zijn waardering uit voor het onderzoek en het rapport en in het bijzonder voor de collega's die hun verhaal hebben willen doen.
- De bestuursraad besluit het rapport na de zomer te verspreiden onder alle collega's.
 - In de tussentijd zal coördinator integriteit in de inleiding van het rapport de reden en context van het onderzoek nader toelichten en in de conclusie het handelingsperspectief opnemen.
 - Dit geeft coördinator integriteit bovendien de tijd om met de mensen die hun verhaal hebben gedaan te dubbelchecken of zij bij nader inzien geen bezwaar hebben tegen geanonimiseerde BZ-interne publicatie.
 - Een dermate belangrijk rapport verdient het om te worden verspreid en besproken op het moment dat iedereen weer terug is van verlof.

- SG informeert haar collega-SG's van andere departementen in het SGO van 11 juli dat dit onderzoek heeft plaatsgevonden en hoe BZ ermee omgaat. Ze zal bij de andere departementen peilen of er interesse is om zaken gezamenlijk op te pakken.
- De bestuursraad is zich bewust dat BZ zich met dit onderzoek kwetsbaar opstelt maar vindt het belangrijk om over dit thema open en transparant te communiceren en aan de buitenwereld te laten zien hoe we hier als organisatie mee omgaat. COM bekijkt daarom de opties om na de zomer proactief over de bevindingen en de BZ-aanpak te communiceren, bijvoorbeeld met een interview in een vakblad.
- De bestuursraad besluit de volgende maatregelen te nemen:
 - Leidinggevendens krijgen verplichte trainingen in het creëren van een veilige omgeving in hun team en in het omgaan met medewerkers die zich melden met een ervaring van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De opties voor weerbaarheidstraining voor medewerkers wordt ook onderzocht.
 - HDPO en VCI doen voorstellen om vertrouwenspersonen meer instrumenten te geven (zoals toegang tot mediation) om medewerkers met een ervaring van seksueel grensoverschrijdend gedrag meer opties te geven dan alleen het gesprek met de vertrouwenspersoon of de juridische procedure via HDPO.
 - HDPO, bedrijfsarts/-maatschappelijk werk zorgen voor de nodige aandacht en begeleiding voor medewerkers die in de (vaak lange) periode zitten tussen het indienen van een klacht en de uitkomsten van het onderzoek.
 - VCI en HDPO zorgen voor voldoende capaciteit zodat er goede opvang is voor collega's die zich, na de verspreiding van het rapport, melden met hun ervaringen.

Verslag Bestuursraad 21 september 2018

Integriteit

De bestuursraad maakte kennis met de nieuwe centrale coördinator integriteit (CCI) [Wob art. 10.2.e], die de jaarrapportage integriteit 2017 presenteerde. Binnen het BZ-integriteitsbeleid hangen de veilige werkomgeving en diversiteit en inclusiviteit en het tegengaan van (seksueel grensoverschrijdend gedrag) nauw met elkaar samen. De bestuursraad ging in gesprek over de accenten die CCI voorstelt voor het integriteitsbeleid in het komende jaar, uitgewerkt in het actieplan integriteit.

Conclusies en actiepunten

- De bestuursraad staat achter de accenten die CCI voorstelt:
 - versterken van de rol van leidinggevendens
 - trainen van de vertrouwenspersonen op departement en posten
 - het i.s.m. COM verbeteren van de zichtbaarheid en toegankelijkheid van de vertrouwenspersonen en de CCI, in het bijzonder voor de collega's op de posten
 - de begeleiding van collega's die meldingen doen en hun handelingsperspectief bieden
 - het vinden van manieren om te balanceren in het spanningsveld tussen, enerzijds, inzicht bieden in de acties van BZ n.a.v. meldingen en, anderzijds, de bescherming van de privacy van melders én aangeklaagden
 - De oprichting van een meldpunt voor meldingen van externen betreffende BZ(-medewerkers). Is nu in de verkennende fase.
- De bestuursraad bespreekt het eerdere besluit om de case studies over seksueel grensoverschrijdend gedrag met alle medewerkers te delen. Dit omdat de anonimiteit van de betrokkenen niet gegarandeerd kan worden bij brede verspreiding. In plaats daarvan maken CCI, coördinator aanpak (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en COM korte video's waarin bijv. leden van de bestuursraad geanonimiseerde ervaringen uit de inventarisatie vertellen. De ervaring bij andere organisaties is dat dit een goede manier is om hetzelfde effect te bereiken (bewustwording, gesprek op gang brengen). De video's kunnen bovendien ingezet worden voor trainingsdoeleinden.
- De bestuursraad benadrukt hoe belangrijk het is dat inzet op dit beleid daadwerkelijk tot een verandering leidt en vraagt CCI goed na te denken over hoe we de in het actieplan geformuleerde inzet evalueren (waarbij het MTO als meetinstrument wellicht niet fijnmazig genoeg is).
- De bestuursraad ziet veel kansen in het mainstreamen (verankeren) van integriteit/veilige werkomgeving in de huidige werkprocessen: de gesprekscyclus, het opnemen van 'respect' in de kernwaarden, aanpassing van de eed, bewust belonen bij moreel leiderschap etc.

- Plv. DGBEB gaat in overleg met CCI en coördinator aanpak grensoverschrijdend gedrag om in het voorbereidingstraject voor handelsmissies expliciete aandacht voor respect en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op te laten nemen.
- CCI zal de bestuursraad meenemen in het totstandkomingsproces van de buitenlandparagraaf van de Gedragscode Integriteit Rijk.
- COM signaleert dat er de komende tijd mogelijk media-aandacht zal zijn voor (een geval van) grensoverschrijdend gedrag met een link naar BZ.

11 januari 2018



Ministerie van Buitenlandse Zaken
Berichtenverkeer

Rijks-Intern

Week van de Integriteit

Van : DBV
Verzonden op : 11 januari 2018 13:39

Bijlagen

[Artikel Start Week van de Integriteit.docx](#) (35.38 KB)

Samenvatting

- A.u.b. dit bericht doorsturen aan de medewerkers van uw directie/afdeling -

Op maandag 22 januari luiden de SG's van IenW en BZ de Week van de Integriteit in (22 t/m 26 januari 2018). Met koffie, een croissantje en een aantal pittige stellingen kun je de week beginnen met een goed gesprek over integer en professioneel handelen.

Bericht

Integer handelen betekent: doen waarvoor je bent aangesteld en kunnen verantwoorden wat je doet. Bij integer handelen gaat het om je eigen verantwoordelijkheid. Daarbij gaat het allang niet meer om het wel of niet accepteren van een flesje wijn. Maar bijvoorbeeld over: ben je in je privé tijd ook een goed ambtenaar of kun jij je Rijksuitgaven verantwoorden?

Opening door :	SG's BZ en IenW
Datum	Maandag 22 januari 2018
Tijdstip	09:00 - 09:30 uur
Ontbijt	08:30 - 09:00 uur
Locatie	Rijnstraat 8; 2de etage multi purpose ruimte (inschrijven niet nodig)
Overige lezingen & workshops	academie voor internationale betrekkingen (link is (ook) terug te vinden in de bijlage)
Inschrijven:	

Door dilemma's met elkaar te bespreken, ontstaat er een cultuur waarin integriteit een vanzelfsprekendheid is. Want ook dat hoort bij een professionele organisatie. Tijdens de Week van de Integriteit zijn er workshops en lezingen die je helpen je werk goed uit te voeren.

Want de rol van de overheid verschuift immers van een sturende, voorschrijvende naar een meer faciliterende rol. En jouw rol als ambtenaar verandert dus ook. Je komt voor nieuwe vraagstukken en dilemma's te staan. Daarbij kun je je afvragen of je je werk volgens de geldende regels uitvoert. Maar is dat voldoende?

Wat is er te doen?

Kom naar de lunchlezing van **10 2 e** die ingaat op de ingrediënten van zinvol werk, ambtelijk vakmanschap en morele kwaliteiten als schaars goed. Wil je weten hoe je het nemen van morele besluiten, kunt trainen? Kom dan naar de lunchlezing van **10 2 e**. Of wissel ervaringen uit als leidinggevende met collega-

leidinggevend. Ga in gesprek met collega's over dilemma's die je in de praktijk tegen kan komen. Grijp je kans bij de *workshop Vakmanschap en Integriteit* waar je je handvatten krijgt om met nieuwe vraagstukken om te gaan. Omdat de fase waarin gedragscodes uitsluitend een pure opsomming gaven van gedragsregels waar een ambtenaar zich aan moet houden, niet meer past bij de bijzonder positie die je als ambtenaar hebt.

Inschrijven? <http://www.academieinternationalebetrekkingen.nl>

NB De link om in te schrijven is (ook) opgenomen in de bijlage.

Berichtgegevens [RIJK]

Aan	: COM; RS; PTR; VCI; DSO; ICE; BPZ; IGG; DCV; CVB; DVB; HDPO; DJZ; OR; IOB; ACD; PS; DIE; AVT; BSG; AIV; ISB; DDE; DGPZ; DWH; PLV-DGIS; DGIS; DGES; DAF; FEZ; M; PLV-DGPZ; DAM; DAO; DPG; PLV-DGES; DEU; DMM; cif; 3W; DGBEB; dgbeb-imh-secr; R; PLV-DGBEB; ESA; BIS; dgbeb-dio-secr; PSG; SG; DBV; DARE; ATLAS; DSH; POSTENNET; EAB; migratietaskforce; WERK-IN-UITVOERING
Opsteller	: 10 2 e
Afgestemd	: VCI
Kenmerk	: VCI
Type	: Beleids
Prioriteit	: Routine
Rubricering	: Rijks-Intern
Categorie	: Verslag/Info

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministerie van Buitenlandse Zaken



Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SG/DG-Beraad
Coordinator Integriteit

HDPO

TER BESLISSING

Datum

13 januari 2018

Onze Referentie

ENV-2018.102

Opgesteld door

[Wob art. 10.2.e]

T [Wob art. 10.2.e]

memo

Integriteit / SGD-G-beraad 19 januari 2018

Voorgeschiedenis

In juni 2017 formuleerde het SGD-G-beraad een actieplan om integer handelen door BZ-medewerkers en leidinggevenden te verbeteren.

Reden agendering en rol Beraad

Na zes maanden evalueert het Beraad de uitgevoerde actiepunten en het effect daarvan. De bespreking vindt plaats vlak voor de Week van de Integriteit van start gaat (22-26 januari). In deze week worden samen met het ministerie van IenW een aantal activiteiten georganiseerd om de bewustwording van integriteit te vergroten.

Tevens wordt het Beraad een aantal nieuwe actiepunten voorgelegd ter beslissing, waaronder de follow-up van het zogenaamde 'grijze gebied' en #MeToo.

Tot slot staan er enkele nieuwe informatiepunten op de agenda:

- Het jaaroverzicht integriteit casuïstiek 2017
- Nieuwe editie BZ Gedragscode

Informatie- en beslispunten

Ter informatie - Stand van zaken BZ actieplan integriteit

In juni 2017 nam het SGD-G-beraad de volgende besluiten en actiepunten (in cursief staat de opvolging die is gegeven):

- VCI besteedt tijdens (o.a. de) 100-dagen cursus ook aandacht aan het zogenaamde grijze gebied. *Het grijze gebied is nadrukkelijk meegenomen in de 100-dagen cursus, en ook in andere relevante sessies zoals voor hoofden RSO. Dit heeft geleid tot enkele meldingen bij VCI.*
- BSG draagt zorg (i.s.m. VCI) voor meer aandacht aan integriteit tijdens de ambassadeursconferentie en de regioconferenties. *Tijdens de ambassadeursconferentie zal er aandacht zijn voor integriteit.*
- HDPO ondersteunt leidinggevenden (i.s.m. VCI) om in functioneringsgesprekken uitgebreider stil te staan bij integriteit, door aanpassing van het formulier en/of trainingen. *In het nieuwe formulier van P-Direkt is integriteit als zelfstandig onderwerp opgenomen. HR-partners hebben een training gevolgd over het belang van dit onderwerp en kennen de leidraad voor het p-gesprek om leidinggevenden te helpen dit onderwerp met medewerkers te bespreken.*

- HDPO/Academie draagt zorg (i.s.m. VCI) voor het trainen van gespreksvaardigheden om lastige dilemma's te bespreken als onderdeel van leiderschapstrainingen. *Dit wordt uitgevoerd.*
- De ISB zal (i.s.m. VCI) de mogelijkheden bezien om integriteit een diepgravender onderdeel te maken van de ISB-inspecties. *ISB rapporteert uitgebreider over integriteit dan voorheen en heeft een eigen code of conduct voor inspecties opgesteld.*
- VCI verheldert hoe de meldpunten en procedures zich tot elkaar verhouden. Over dit onderwerp is een factsheet gemaakt *die – incl. vertaling – op het Portaal Integriteit wordt geplaatst en actief zal worden verspreid (zie bijlage). Tevens komt er een grafische versie.*
- De leden van het beraad zullen sneller zelf gesprekken voeren met medewerkers als er een incident op het gebied van integriteit is. *De leden kunnen elkaar hierover informeren.*

Datum

13 januari 2018

Onze Referentie

ENV-2018.102

Ter discussie en beslissing – Grijze gebied follow-up

Het SGDGB-beraad besprak in juni een overzicht van incidenten die door 3W, FEZ, HDPO, ISB en DBV waren verzameld. Dit betrof incidenten die niet in de jaarrapportage van de integriteitscoördinator (VCI) staan, omdat overtreding van regels werd voorkomen, omdat op uitzonderingsbasis toestemming werd verleend, of omdat werd opgetreden (maar dit niet werd gecommuniceerd aan de coördinator integriteit). Het SGDGB-beraad besloot hier zelf een rol in te gaan spelen en betrokkenen direct aan te spreken.

Het onderwerp is, zoals hierboven genoemd, aan de orde gekomen in verschillende trainingen. Daarnaast zijn HDPO, DBV en 3W zes-wekelijks bijeen geweest om te bespreken hoe met 'grijze incidenten' om te gaan. Hiervoor is nu een procedure afgesproken, die recht doet aan zaken en betrokkenen. Incidenten worden gedeeld in een afgeschermd 247 Plaza pagina, waarna VCI een korte evaluatie van het incident opstelt en een voorstel doet voor 'spreekpunten' voor de DG. Deze notitie wordt bij overeenstemming voorgelegd aan de DG. Tevens is besloten ook positieve punten te benoemen: medewerkers die bijvoorbeeld tegengas durven geven of de bedrijfsvoering correct aanpakken krijgen complimenten.

Ter discussie en als beslispunt wordt het volgende voorgesteld:

- [Wob art. 11]

Ter beslissing – Overige mogelijke actiepunten

Voorgesteld wordt om enkele elementen toe te voegen aan het actieplan integriteit:

- [Wob art. 11]
- [Wob art. 11]
- [Wob art. 11]

Ter informatie – overige onderwerpen

- VCI heeft een nieuwe editie van de BZ-gedragscode gemaakt (zie bijlage). Hierin staat een nieuw voorwoord van de SG en de tekst is ge-update n.a.v.

nieuwe wet- en regelgeving. Tevens zijn verouderde verwijzingen uit de tekst gehaald.

Consequenties

- [Wob art. 11]

Communicatieparagraaf

N.v.t.

Bijlagen

1. Factsheet Melden
2. Editie 2018 BZ-gedragscode

Datum

13 januari 2018

Onze Referentie

ENV-2018.102

15 februari 2018



Ministerie van Buitenlandse Zaken
Berichtenverkeer

BZ-Vertrouwelijk

Integriteit - nieuwe documenten

Van : VCI
Verzonden op : 15 februari 2018 10:15

Bijlagen

[WEB_110348_FS_Integriteit.pdf](#) (88.34 KB)

[LR_107988_Gedragscode_integriteit_Internet_V2_\(definitief_5_jan_2018\).pdf](#) (677.93 KB)

Samenvatting

U wordt verzocht van de volgende informatie op het gebied van integriteit kennis te nemen en deze ook onder de aandacht van uw medewerkers te brengen:

- Een geactualiseerde versie van de [Gedragscode Integriteit BZ](#) (bijgevoegd);
- Een nieuwe [Factsheet](#) over het melden van ongewenste omgangsvormen en andere (vermeende) integriteitsschendingen (bijgevoegd);
- Een aantal geanonimiseerde gevallen van integriteitszaken en dilemma's uit 2017 om het gesprek over integriteit te stimuleren.

Bericht

Hierbij wordt uw aandacht gevraagd voor een tweetal nieuwe documenten met betrekking tot het BZ-integriteitsbeleid, t.w.:

1. Een geactualiseerde versie van de [Gedragscode Integriteit BZ](#);
2. Een [Factsheet](#) over het melden van ongewenste omgangsvormen en andere (vermeende) integriteitsschendingen.

Bovendien breng ik hierbij een aantal geanonimiseerde gevallen van integriteitszaken en dilemma's uit 2017 onder uw aandacht. Dit om het gesprek over integriteit te stimuleren.

U wordt verzocht deze informatie ook onder de aandacht van al uw medewerkers te brengen. Voor de medewerkers die het Nederlands onvoldoende beheersen worden z.s.m. anderstalige (EN, FR, DU en SP) versies in het HBBZ/English, portal '[Integrity](#)' geplaatst.

Aanleiding

Door wijzigingen in de Wet- en regelgeving, bijvoorbeeld over klokkenluiden, was de uit 2012 daterende Gedragscode Integriteit BZ niet meer actueel.

Bij een aantal integriteitsonderzoeken is bovendien gebleken dat binnen BZ niet voor alle medewerkers en leidinggevendenden helder is op welke wijze en waar (vermeende) integriteitsschendingen gemeld kunnen worden. En op welke wijze de vertrouwelijkheid van dit soort meldingen gewaarborgd is.

Het SGDG-beraad van 19 januari jl. concludeerde dat het nuttig is casuïstiek anoniem te delen, zodat binnen de BZ organisatie duidelijker wordt welk (professioneel) gedrag wordt verwacht van medewerkers en leidinggevendenden.

Toelichting

1. Actualisering Gedragscode Integriteit BZ

Met het oog op de verdere bescherming van klokkenluiders werd vanaf 1 juli 2016 de nieuwe '[Wet Huis voor Klokkenluiders](#)' van kracht. Deze resulteerde bovendien in een nieuw [besluit inzake het melden van vermoedens van misstanden](#). Mede hierdoor bleek de inhoud van de uit 2012 daterende Gedragscode Integriteit BZ verouderd te zijn.

Tegelijkertijd werd interdepartementaal gewerkt aan de rijksbrede [Gedragcode Integriteit Rijk](#) (GIR). Omdat deze de BZ-gedragcode vermoedelijk overbodig zou maken, werd de actualisering van laatstgenoemde document uitgesteld. Inmiddels is echter vastgesteld dat de GIR toch nog een zgn. 'buitenland'-annex behoeft, omdat over werken in of dienstreizen naar het buitenland nu nog niets is vastgelegd. In afwachting van de totstandkoming van dat document, bleek het zinvol de BZ gedragscode, in ieder geval op hoofdlijnen, te actualiseren.

2. Factsheet Melden

Bij een aantal integriteitsonderzoeken is gebleken dat de melder van de (vermeende) integriteitsschending onvoldoende bekend was met de mogelijkheden waarop een (vermeende) integriteitsschending gemeld kan worden. Ook bleek in niet alle gevallen voldoende helder te zijn op welke wijze de vertrouwelijkheid van de melding gegarandeerd kan worden. Om die reden werd een [factsheet](#) ontwikkeld die kort en bondig op deze materie ingaat.

3. Casuïstiek 2017

Hieronder wordt een aantal geanonimiseerde voorbeelden gegeven van integriteitsmeldingen en dilemma's die in het afgelopen jaar speelden. Dit om het gesprek over integriteit te stimuleren en inzicht te geven in de soorten kwesties die voorkomen.

Integriteitsmeldingen

Dit zijn kwesties die in 2017 door VCI (of HDPO) zijn behandeld, of die door een post of directie aan VCI zijn gerapporteerd.

- Een BZ-medewerker bezocht tijdens een vakantie de post van vorige plaatsing en probeerde daar aanspraak te maken op kortingen die alleen voor diplomaten gelden. Betrokkene is hier door de CdP op aangesproken en later ook door diens huidige leidinggevende.
- Op meerdere posten was sprake van een lokale of uitgezonden medewerker die zonder toestemming rijkseigendom leende of niet volgens de regels gebruikte (gebruik dienstauto voor privéritten en als taxidienst voor vrienden, het lenen van glaswerk van de ambassade voor privéfeesten thuis, en het ongevraagd lenen van geluidsapparatuur). Hier zijn formele waarschuwingen voor gegeven
- Op twee posten ontstond een vermoeden dat een lokale medewerker bij het verstrekken van opdrachten zelf onderhands een bonus kreeg. Bij onderzoek kon dit niet worden vastgesteld, maar beide posten namen wel preventieve maatregelen.
- Er waren enkele meldingen van burgers die te maken kregen met vervelende telefonische contacten, waaronder pogingen tot afpersing, vanaf het algemene nummer van BZ. Dit is onderzocht, waaruit gebleken is dat het onwaarschijnlijk is dat deze telefoontjes daadwerkelijk vanuit BZ zijn gepleegd. Het dossier is overgedragen aan de politie.
- Het raadplegen van Rijks registratiesystemen voor persoonlijke doeleinden, zoals het naslaan van een persoon die je privé kent of die naar een functie in je team solliciteert. Dit is niet toegestaan op basis van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Dit kwam op het departement voor, maar ook op een post vroeg een CdP aan een medewerker een verboden naslag te doen. De CdP is hierop aangesproken door PSG.
- Fraude of het omzeilen van regelgeving in de privésfeer, niet passend bij de functie van ambtenaar. Denk hierbij aan het omzeilen van belastingen of hulp bij de bijstandsfraude van een familielid. Ook het omzeilen van immigratieregels valt hieronder.

Dilemma's bedrijfsvoering en organisatie (het zogenaamde "grijze gebied")

- Deze dilemma's worden besproken in het zes-wekelijkse overleg van HDPO, DBV en VCI, waarbij een DG en regiodirecteur in het vervolg zullen aansluiten. Tijdens het overleg wordt bekeken in welke kwesties de betrokkene(n) moet(en) worden aangesproken. In die gevallen wordt geoordeeld dat het handelen van iemand – ondanks formele toestemming of binnen de regelgeving vallend – toch niet als wenselijk wordt gezien.
- Een CdP wordt door een OM erop gewezen dat gebruik van de dienstauto voor privédoeleinden (boodschappen doen, kinderen ophalen) voor rekening van het Rijk niet is toegestaan en dat deze kosten moeten worden doorbelast (CdP ontvangt immers een transportvergoeding). De CdP bestrijdt het standpunt van de OM en vraagt 'waar dat staat'. De OM levert met behulp van 3W informatie over de regelgeving aan. De CdP gaat hier niet op in.
- Een CdP weigert tijdens zijn plaatsing de OM toegang tot de residentie te geven. Hierdoor ontstaat schade en achterstallig onderhoud, waardoor extra geld en mankracht nodig zijn om de schade te herstellen.
- In de gesprekscyclus wordt aan een medewerker op het departement wat anders gezegd, en in het functioneringsgespreksformulier opgeschreven, dan wat tegen HDPO wordt gezegd. Met de medewerker wordt geen eerlijk gesprek aangegaan, terwijl de leidinggevende wel HDPO verzoekt om de medewerker wegens disfunctioneren weg te halen.
- Een post koopt een beamer van 30.000 euro. Dit valt het RSO op, waarna 3W en DBV onderzoek doen. Dezelfde beamer blijkt in Nederland voor 8.000 euro te koop. Als de post hierover wordt benaderd leidt het tot schouderophalen.

- Een post neemt deel aan de organisatie van een evenement voor een goed doel. En koopt voor rijksrekening voor circa 10.000 euro allerlei gebruiksartikelen voor het evenement.

Berichtgegevens [BZ-V]

Aan : BUJ; AST; TEH; DOH; JBA; NYV; KAB; PRI; NIC; HCM; WEN; BEL; NDE; STD; CAR; ATH; SOF; PRM; PEK; STO; BRA; BUE; GEV; HAV; VAL; MAN; STG; BAN; DHA; TBI; PRA; BKR; MEX; BOG; JAK; SKO; POR; TOK; LIM; HAN; BDP; OSL; SIN; COL; ALM; SEO; BTL; LJU; STR; TIR; KIE; DUB; LUX; BRU; ROM; MOS; BLN; BRE; ZAG; BRN; RAM; TAI; NAI; BAM; COT; RIY; AMM; RAB; TEL; ALG; ABU; SAA; SAR; SJO; ROF; VAN; KAI; WEL; WEV; WAR; VAT; WEC; ACC; BEI; KHA; TUN; DAR; HAR; DAK; LIS; KOP; PAO; MAD; TRI; PRE; LUA; MAP; MUS; PAU; PAR; LON; RIG; KSS; OTT; KIG; CAN; HEL; KLL; KWE; WAS; ADD; BEN; ISL; OPCW; KAM; ANK; BRE-PSC; PAN; SFN; BOM; HCM; SAO; HON; GNZ; TOR; ANT; RIO; MUN; ALM; PET; TAI; DBA; VAN; SHA; SYD; KAA; MIA; MIL; NYC; OSA; DUS; CHI; IST; ORA; WIL; PHI; RSO-AZI; RSO-ZAF; rso-mio; RSO-OEU; RSO-NAF; COM; RS; PTR; VCI; DSO; ICE; BPZ; IGG; DCV; CVB; DVB; HDPO; DJZ; OR; IOB; ACD; PS; DIE; AVT; BSG; AIV; ISB; DDE; DGPZ; DWH; PLV-DGIS; DGIS; DGES; DAF; FEZ; M; PLV-DGPZ; DAM; DAO; DPG; PLV-DGES; DEU; DMM; cif; 3W; BAK; DGBEB; dgbeb-imh-secr; R; PLV-DGBEB; ESA; BIS; dgbeb-dio-secr; PSG; SG; DBV; DBO; DBW-AZ; ERB; DARE; BALTICUM-CDP; VIL; TAL; ATLAS; RSO-WHA; DSH; CHO; POSTENNET; EAB; DBP; YAN; CHS; migratietaskforce; GEV-CD; WERK-IN-UITVOERING; LAG; BAG; ABI; ABJ; MSK; CSO; FSO-MISSIONS

Opsteller : 10 2 e
Kenmerk : VCI-2018.935
Type : Beleids
Prioriteit : Routine
Rubricering : BZ-Vertrouwelijk
Categorie : Algemene Instructie/Info
Geldig vanaf : 14 februari 2018

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministerie van Buitenlandse Zaken



Ministerie van Buitenlandse Zaken
Berichtenverkeer

Rijks-Intern

SG Yoka Brandt about a safe working environment, available in Dutch, English, French and Spanish

Van : SG
Verzonden op : 26 maart 2018 14:52

Bijlagen

[Videoboodschap_SG_FR.pdf](#) (118.8 KB)
[Videoboodschap_SG_ENG.pdf](#) (108.88 KB)
[Videoboodschap_SG_ESP.pdf](#) (99.86 KB)

Samenvatting

The Ministry of Foreign Affairs (BZ) wants to provide a safe working environment for all staff, both in The Hague and at missions abroad. An environment where everyone can be themselves, where everyone feels heard and valued. Where sexual harassment and all other forms of inappropriate behaviour are unacceptable. 'Don't keep quiet about it,' says Secretary-General Yoka Brandt in a recent video she recorded on the topic.

Commentaar

On a temporary basis, Secretary-General [Yoka Brandt](#) is holding weekly consultation sessions.

The next consultation opportunities are:

- Tuesday 27 March from 12.30-13.45
- Wednesday 4 April from 12.15-13.15

The door to her office is open to all. If you are in The Hague and would like to discuss an issue relating to inappropriate behaviour, feel free to drop by. If you are at a mission, you can call during the session on +31 (0)70 348 10 2.

To discuss and report inappropriate behaviour at any other time, please contact the support centre or a BZ integrity adviser (contact details below).

Bericht

A video message from Secretary-General Yoka Brandt is available in Dutch and English, and with French and Spanish subtitles.

[Click the following link to watch the video](#)

Attached, please find the translation of the article on Rijksportaal into English, French and Spanish.

Practical information

- [Senior Management Board action plan](#) (English translation to follow)
- Support centre for discussing and reporting inappropriate behaviour: arbomedischezaken@minbuza.nl or +31

(0)348 10 2.

- In the Integrity Portal on Rijksportaal you will find a range of information, including information on [discussing and reporting integrity-related issues](#).
- [The BZ Code of Conduct](#) (also available via the Integrity Portal)
- [BZ integrity advisers](#)

Berichtgegevens

Aan : BUJ; AST; TEH; DOH; JBA; NYV; KAB; PRI; NIC; HCM; WEN; BEL; NDE; STD; CAR; ATH; SOF; PRM; PEK; STO; BRA; BUE; GEV; HAV; VAL; MAN; STG; BAN; DHA; TBI; PRA; BKR; MEX; BOG; JAK; SKO; POR; TOK; LIM; HAN; BDP; OSL; SIN; COL; ALM; SEO; BTL; LJU; STR; TIR; KIE; DUB; LUX; BRU; ROM; MOS; BLN; BRE; ZAG; BRN; RAM; TAI; NAI; BAM; COT; RIY; AMM; RAB; TEL; ALG; ABU; SAA; SAR; SJO; ROF; VAN; KAI; WEL; WEV; WAR; VAT; WEC; ACC; BEI; KHA; TUN; DAR; HAR; DAK; LIS; KOP; PAO; MAD; TRI; PRE; LUA; MAP; MUS; PAU; PAR; LON; RIG; KSS; OTT; KIG; CAN; HEL; KLL; KWE; WAS; ADD; BEN; ISL; OPCW; KAM; ANK; BRE-PSC; PAN; SFN; BOM; HCM; SAO; HON; GNZ; TOR; ANT; RIO; MUN; ALM; PET; TAI; DBA; VAN; SHA; SYD; KAA; MIA; MIL; NYC; OSA; DUS; CHI; IST; ORA; WIL; PHI; RSO-AZI; RSO-ZAF; rso-mio; RSO-OEU; RSO-NAF; BAK; DBO; DBW-AZ; ERB; BALTICUM-CDP; VIL; TAL; RSO-WHA; CHO; DBP; YAN; CHS; GEV-CD; LAG; BAG; ABI; ABJ; MSK

Opsteller : 10 2 e

Kenmerk : MINBUZA-2018.448975

Type : Beleids

Prioriteit : Routine

Rubricering : Rijks-Intern

Categorie : Algemene Instructie/Info

Geldig vanaf : 26 maart 2018

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministerie van Buitenlandse Zaken



Ministerie van Buitenlandse Zaken
Berichtenverkeer

Rijks-Intern

Oproep deelname onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend gedrag - Study into sexually inappropriate behaviour: call for participants

Van : VCI
Verzonden op : 26 maart 2018 10:58

Samenvatting

Graag verzoeken we collega's deel te nemen aan een onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend gedrag bij BZ. De vragen die centraal staan zijn: komt het voor? Welke vormen heeft het? Hoe kunnen we het voorkomen in de toekomst? Het SGDGB-beraad besloot in januari tot een onderzoek door VCI, om na te gaan waarom er weinig meldingen zijn in de organisatie over seksuele intimidatie, ook niet na de #MeToo aandacht in de media.

We would like to invite staff to participate in a study into sexually inappropriate behaviour at BZ. The central questions of the study are: Does sexually inappropriate behaviour occur at BZ? What forms does it take? How can we prevent it in the future? In January the Senior Management Board decided to ask the Security, Crisis Management and Integrity Group (VCI) to carry out a study into why there were so few reported cases of sexually inappropriate behaviour within the organisation, even in wake of the #MeToo debate.

Bericht

SEE ENGLISH VERSION BELOW

Wat gaan we doen?

Het onderzoek betreft het fenomeen seksueel grensoverschrijdend gedrag bij BZ. Het is dus geen onderzoek gericht op waarheidsvinding in individuele gevallen. Over het onderzoek wordt anoniem gerapporteerd: herleidbare informatie, zoals namen van individuen, jaartallen, directies of posten zullen niet worden genoemd. Het gaat immers om inzicht te verkrijgen in wat er in de organisatie gebeurt, zodat we beter weten hoe we het fenomeen voorkomen of mensen kunnen ondersteunen die er mee te maken krijgen. Door je deelname lever je een belangrijke bijdrage aan het bevorderen van een prettige en sociaal veilige werkomgeving voor alle collega's.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Centrale Coördinator Integriteit, **10 2 e**, van VCI. Tijdens het onderzoek weet zij natuurlijk met wie zij spreekt, maar de informatie die zij van je krijgt wordt niet met derden gedeeld. Na het schrijven van het geanonimiseerde rapport worden de namen van deelnemers vernietigd. Namen van deelnemers worden niet gedeeld met HDPO of andere organisatieonderdelen.

Wat doen we niet?

Anders dan bij een VCI-feitenonderzoek naar integriteit, of een onderzoek dat door HDPO wordt ingesteld in het kader van de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, zal er niet aan waarheidsvinding worden gedaan. Er wordt dus niets gedaan met jouw informatie over een betrokkene: deze wordt niet aangesproken over een gebeurtenis. Wil je liever (alsnog) een klacht indienen: bekijk dan je opties in het factsheet melden. Wil je niet signaleren binnen het

kader van dit onderzoek meedoen aan het onderzoek, maar wel met iemand praten, dan kun je als altijd terecht bij een vertrouwenspersoon, of bij de bedrijfsarts: zij luisteren en adviseren, maar doen niets met je verhaal.

Het onderzoek richt zich in beginsel op wat binnen de organisatie gebeurt. Er kan ook sprake zijn van 'extern' seksueel grensoverschrijdend gedrag, waarbij samenwerkingspartners of burgers zich schuldig maken aan ongewenst gedrag. Of een BZ'er die zich ten opzichte van derden ongewenst gedraagt. Als je daarover gebeurtenissen wil delen, die je zelf hebt ervaren of gezien, kun je dit ook aangeven binnen het kader van dit onderzoek.

Over welke zaken gaat het onderzoek?

Het onderzoek gaat over alles wat jij onder seksueel overschrijdend gedrag in de werkomgeving verstaat. Je kunt denken aan alle vormen van seksuele toenadering, verzoeken, verbaal of non-verbaal gedrag die je als onwenselijk hebt ervaren. Het kan dus gaan om (een combinatie van) woorden, gebaren of gezichtsuitdrukkingen of direct lichamelijk contact. Heb je dit ervaren, of je hebt het zien gebeuren, dan kun je meedoen aan het onderzoek. Het maakt niet uit of het 'groot' of 'klein' was, of je er 'last' van had of dat 'het wel meeviel', of wat je er mee gedaan hebt. Alles wat jij als onwenselijk hebt ervaren kun je vertellen. Onder werkomgeving verstaan we overigens niet alleen kantoor, maar ook andere plaatsen waar je met collega's of externen bent, ook buiten werktijd.

Signaleren is vrijwillig. Het doel is onze organisatie te verbeteren, door inzicht te krijgen in wat er tot nu toe 'onzichtbaar' is gebleven.

Hoe gaat het in zijn werk?

Je kunt een mail sturen aan de centrale coördinator integriteit, **10 2 e** () om kenbaar te maken dat je input wilt geven voor het onderzoek. Je hoeft in je mail niet te schrijven waarover het gaat. Als je nog vragen hebt, kun je ook mailen.

Er wordt een afspraak met je gemaakt voor een een-op-een gesprek met **10 2 e**. Dit gesprek heeft de vorm van een zogenaamd semi-gestructureerd interview, dat wil zeggen dat iedereen ongeveer dezelfde vragen krijgt, zodat de antwoorden in een geanonimiseerd verslag vergeleken kunnen worden. Na het gesprek ben je klaar: je hoeft geen gespreksverslag te ondertekenen. De voorkeur gaat uit naar gesprekken in de Rijnstraat 8. Werk je op een post, en kom je niet op korte termijn naar Den Haag, dan zoeken we gezamenlijk naar een oplossing waardoor je je ervaringen en visie kunt delen.

Anoniem melden mag ook

Indien je wel iets te vertellen hebt, maar je maakt je zorgen over je privacy, dan heb je de mogelijkheid om je verhaal anoniem te doen. Meld je via de mail, telefoon of een gesprek bij een van de vertrouwenspersonen in Den Haag, of bij **10 2 e** van bedrijfsmaatschappelijk werk. Zij zullen jouw verhaal geanonimiseerd doorgeven aan **10 2 e**.

Werk je op een post en vind je het lastig contact met Den Haag op te nemen? Vraag dan aan de vertrouwenspersoon op de post of deze jouw ervaring en visie wil delen met **10 2 e**, zonder jouw naam te noemen. Je post is dan wel bekend, maar wordt vanzelfsprekend niet gebruikt in het verslag.

What are we going to do?

The study will look at sexually inappropriate behaviour at BZ in general. It will not focus on confirming or disproving individual cases of sexually inappropriate behaviour. The information gathered will be anonymised: no mention will be made of specific individuals, years, departments or missions. The study is meant to gain insight into what is happening within the organisation, so that we can prevent sexually inappropriate behaviour more effectively and support those faced with it. By participating, you are making a major contribution to ensuring that all colleagues enjoy a pleasant and safe working environment.

The study will be carried out by VCI's Central Integrity Coordinator, **10 2 e**. During the study she will of course be aware of who you are, but the information you share with her will not be passed on to anyone else. Once the anonymised report has been drawn up, the names of the study's participants will be wiped from the record. The names will not be shared with the Human Resources Department (HDPO) or other parts of the organisation.

What we are not going to do

This study differs from VCI's factual investigations into integrity or HDPO-run studies into the inappropriate behaviour complaints procedure, in as much as no attempt will be made to ascertain the truth of the information provided. Nothing will be done with your information: the people involved will not be spoken to about any incident. If you would prefer to lodge a complaint about an incident, see the reporting factsheet. If you do not wish to participate in the study, but would like to talk to someone, please contact one of the BZ integrity advisers or the in-house medical officer. They can listen to you and advise you, but will not take any further action.

The study is focused on what is happening within the organisation. However, it may also look at sexually inappropriate behaviour by external parties, including by BZ partners or members of the public. Or, conversely, members of BZ staff who have acted inappropriately towards external parties. If you have experienced incidents like these, or have

witnessed them, and would like to share this information, you may contact us about taking part in the study.

What kind of incidents will the study look at?

The study will look at anything you consider to be sexually inappropriate behaviour in the workplace. This includes all forms of sexual advances, requests, verbal and non-verbal behaviour that you consider to be unwanted. It can consist of words, gestures or facial expressions, actual physical contact or a mixture of these. If you have experienced such incidents directly, or if you have witnessed them, you are more than welcome to participate in the study. The scale of the incident (whether it was 'major' or 'minor') does not matter. Nor does it matter if the incident bothered you or not, whether or not you considered it serious, or how you responded. The study is a chance to share any experiences of unwanted behaviour. The working environment does not only mean the office, but also other places where you are with colleagues or external parties, including outside working hours.

Participating in the study is voluntary. Its aim is to improve the organisation by providing insight into what has so far been happening 'underneath the surface'.

How will it work?

To indicate that you have input for the study, please send an email to the Central Integrity Coordinator, 10 2 e (10 2 e @minbuza.nl). In your email you do not need to state which incident(s) you wish to discuss. You can also email 10 2 e if you have any questions about the study.

You will be contacted so that a one-on-one appointment can be scheduled with her. This appointment will take the form of a semi-structured interview. This means that every participant will be asked more or less the same questions, so that responses can be compared in an anonymised report. After the appointment, you do not need to do anything else. You will not need to sign a copy of the report. The preferred location for appointments is the Rijnstraat 8 building. If you are based at a mission and are not due to travel to The Hague in the near future, we will work with you to find a solution so you can share your experiences and views.

Reporting incidents anonymously

If you wish to discuss an incident but are concerned about your privacy, you have the option of sharing your story anonymously. You can email, telephone or book an appointment with an integrity adviser in The Hague or with staff welfare officer 10 2 e. They will pass on your story anonymously to 10 2 e.

If you are based at a mission and it is not convenient for you to contact someone in The Hague, ask the integrity adviser at your mission whether they can share your experience and views with 10 2 e, without mentioning your name. Your mission will be known, but will of course not be mentioned in the report.

Berichtgegevens

Aan : BUJ; AST; TEH; DOH; JBA; NYV; KAB; PRI; NIC; HCM; WEN; BEL; NDE; STD; CAR; ATH; SOF; PRM; PEK; STO; BRA; BUE; GEV; HAV; VAL; MAN; STG; BAN; DHA; TBI; PRA; BKR; MEX; BOG; JAK; SKO; POR; TOK; LIM; HAN; BDP; OSL; SIN; COL; ALM; SEO; BTL; LJU; STR; TIR; KIE; DUB; LUX; BRU; ROM; MOS; BLN; BRE; ZAG; BRN; RAM; TAI; NAI; BAM; COT; RIY; AMM; RAB; TEL; ALG; ABU; SAA; SAR; SJO; ROF; VAN; KAI; WEL; WEV; WAR; VAT; WEC; ACC; BEI; KHA; TUN; DAR; HAR; DAK; LIS; KOP; PAO; MAD; TRI; PRE; LUA; MAP; MUS; PAU; PAR; LON; RIG; KSS; OTT; KIG; CAN; HEL; KLL; KWE; WAS; ADD; BEN; ISL; OPCW; KAM; ANK; BRE-PSC; PAN; SFN; BOM; HCM; SAO; HON; GNZ; TOR; ANT; RIO; MUN; ALM; PET; TAI; DBA; VAN; SHA; SYD; KAA; MIA; MIL; NYC; OSA; DUS; CHI; IST; ORA; WIL; PHI; RSO-AZI; RSO-ZAF; rso-mio; RSO-OEU; RSO-NAF; COM; RS; PTR; VCI; DSO; ICE; BPZ; IGG; DCV; CVB; DVB; HDPO; DJZ; OR; IOB; ACD; PS; DIE; AVT; BSG; AIV; ISB; DDE; DGPZ; DWH; PLV-DGIS; DGIS; DGES; DAF; FEZ; M; PLV-DGPZ; DAM; DAO; DPG; PLV-DGES; DEU; DMM; cif; 3W; BAK; DGBEB; dgbeb-imh-secr; R; PLV-DGBEB; ESA; BIS; dgbeb-dio-secr; PSG; SG; DBV; DBO; DBW-AZ; ERB; DARE; BALTICUM-CDP; VIL; TAL; ATLAS; RSO-WHA; DSH; CHO; POSTENNET; EAB; DBP; YAN; CHS; migratietaskforce; GEV-CD; WERK-IN-UITVOERING; LAG; BAG; ABI; ABJ; MSK; CSO; FSO

Opsteller : 10 2 e
 Kenmerk : VCI-01/2018
 Type : Beleids
 Prioriteit : Routine
 Rubricering : Rijks-Intern
 Categorie : Algemene Instructie/Info
 Geldig vanaf : 26 maart 2018
 Bestemd voor : alle medewerkers

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministerie van Buitenlandse Zaken



Rijksoverheid

Rijksportal

[Home](#) [Kerntaken](#) [Kernprocessen](#) [Financieel](#) [Facilitair](#) [Personeel](#) [Organisatie](#) Zoek
[Sitemap](#) [Uitgebreid zoeken](#)[Home](#) > [Organisatie](#) > [Nieuws](#)[Pagina-opties](#)

Sg Brandt over een veilige werkomgeving (update)

Nieuwsbericht | 27 maart 2018

BZ wil een veilige werkomgeving bieden aan alle medewerkers in Den Haag en op de posten. Een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich gehoord voelt, gewaardeerd wordt en waar seksuele intimidatie en iedere andere vorm van grensoverschrijdend gedrag onaanvaardbaar zijn. De sg organiseert wekelijks een spreekuur over dit onderwerp, het eerstvolgende is woensdag 4 april van 12.15 tot 13.15 uur. 'Blijf er niet mee zitten', zegt Joke Brandt in de video.

Deze video met ondertiteling in het Frans en Spaans volgt via het berichtenverkeer. (English version at the end of this news item)



BZ wil een betrouwbare samenwerkingspartner zijn. 'Dit dragen we uit binnen BZ en ook uit in de samenwerking met externe partners', vertelt projectleider [REDACTED]. Het SGD-beraad vroeg haar aan de slag te gaan met het actieplan seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag. 'Behalve het inrichten van een steunpunt, een spreekuur bij de SG, videoconferenties met de posten, wil BZ ook op andere manieren aandacht vragen voor dit onderwerp', vult zij aan.

Veilig

Door de #MeToo-affaires die de afgelopen tijd aan het licht kwamen, is er veel aandacht voor seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag. In veel organisaties en sectoren blijkt er seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik te zijn geweest zonder dat we daar een eerlijk beeld van hadden. Dit ondanks alle procedures die er bestaan om misstanden te melden. Het roept de vraag op hoe dit binnen de Rijksoverheid zit, in de samenwerking die we hebben met onze partners en natuurlijk binnen onze eigen organisatie.

Bij BZ

Begin 2018 stelde [REDACTED] het SG/DG-beraad zich deze vraag al tijdens een discussie met de Centrale Coördinator Integriteit, 10 2 e [REDACTED]. Ook BZ kent regelingen, procedures, en commissies waar alle collega's terecht kunnen met meldingen hierover. Bij bedrijfsmaatschappelijk werk en vertrouwenspersonen kun je je verhaal kwijt. Dat is allemaal op orde, ook bij ons. De statistieken van meldingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag in onze organisatie zijn zeer beperkt, hoewel elk geval er één te veel

is. Maar als je kijkt naar alle #MeToo-verhalen, roept dat wel de vraag op: zijn er bij ons, ondanks alle procedures, ook dergelijke ervaringen? En ervaren jullie onze werkomgeving als veilig genoeg om dit bespreekbaar te maken of het te melden?

Actieplan

Het SG/DG-beraad stelde een actieplan op voor de aanpak seksuele intimidatie en iedere andere vorm van grensoverschrijdend gedrag. Voor in Den Haag en op de posten. Het actieplan gaat ook over onze rol als partner en donor van bijvoorbeeld ngo's, de VN, en bedrijven. En het gaat over hoe we dit rijksbreed en internationaal met elkaar aanpakken.

Concrete initiatieven

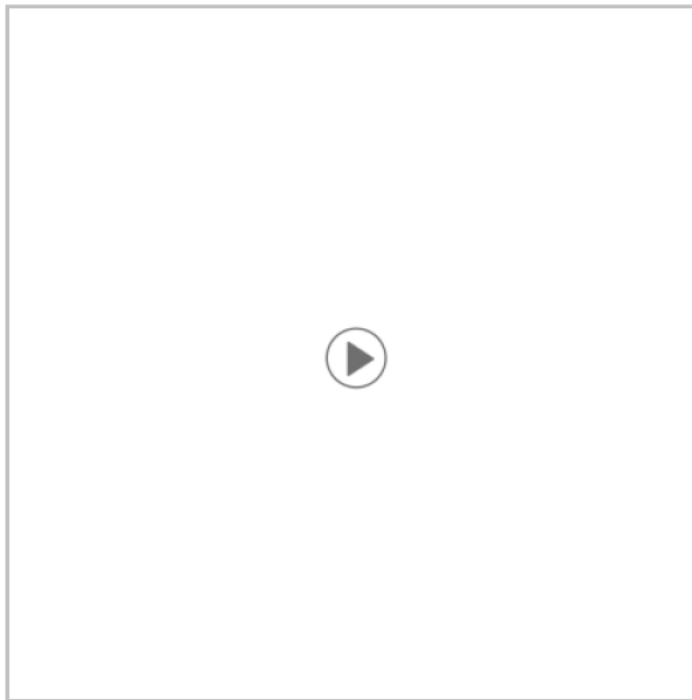
- Sg ^{1,2} [Joke Brandt](#) organiseert vanaf woensdag 21 maart (12.00 – 13.30 uur) wekelijks een spreekuur. Haar deur staat open. Als je in Den Haag bent, kun je binnenlopen. Zit je op een post kun je haar tijdens het spreekuur bellen (070-348 **10 2 e**). Het eerstvolgende spreekuur is woensdag 4 april van 12.15 tot 13.15 uur.
- Alle leidinggevendenden krijgen een verplichte training om er zo voor te zorgen dat ze grensoverschrijdend gedrag herkennen, bespreekbaar maken en dat leidinggevendenden hun collega's kunnen bijstaan of doorverwijzen. Ook andere geïnteresseerden mogen aan de cursus deelnemen. Informatie over de cursus volgt nog.
- Ook stelt BZ een speciaal steunpunt bij de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk in waar je terecht kunt als je met seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag te maken hebt of als je het wilt signaleren. Uiteraard kun je ook altijd terecht bij je leidinggevende of bij de vertrouwenspersonen.
- Verder komen er lunchbijeenkomsten met de sg en houdt ze videoconferenties met de posten om hierover in gesprek te gaan.
- Centrale Coördinator Integriteit **10 2 e** voert een onderzoek uit om een eerlijk beeld te krijgen van de problematiek binnen BZ. Daarover benadert ze jullie op korte termijn.
- Vorig jaar formuleerde het SG/DG-beraad een ambitie en stelde de Taskforce Diversiteit & Inclusiviteit in om van BZ een meer diverse en inclusieve organisatie te maken. Daarmee investeert BZ in een meer open en veilige cultuur waar ongewenst gedrag minder voorkomt dan wel sneller bespreekbaar wordt. Op deze site vind je ^{1,2} [meer informatie over het programma Diversiteit & Inclusiviteit bij BZ](#).

Praktische info

- ^{1,2} [Het actieplan van het SG/DG-beraad](#).(English translation follows)
- Steunpunt voor het bespreekbaar maken en signaleren van grensoverschrijdend gedrag: ^{1,2} arbomedischezaken@minbuza.nl of telefoonnummer 070-348 **10 2 e**.
- Op het 'Portaal Integriteit' op Rijksportal vind je bijvoorbeeld info over ^{1,2} [hoe je een integriteitskwestie kunt bespreken of melden](#).
- ^{1,2} [De Gedragscode Integriteit](#) van BZ (ook via het Portaal Integriteit)
- ^{1,2} [De vertrouwenspersonen van BZ](#).

(door **10 2 e** (projectleider) en **10 2 e** (COM)).

Video in het Engels



Video met Franse ondertiteling (toegevoegd 22/3)



Video met Spaanse ondertiteling (toegevoegd 22/3)



Laatst gewijzigd: 27 maart 2018 15:18



Aan Bestuursraad
Van BSG
Via SG
Kopie aan
Afgestemd met FEZ, HDPO, VCI

TER BESLISSING

Datum

17-05-2018

Onze Referentie

ENV-2018.2886

Opgesteld door

[Wob art. 10.2.e]

T [Wob art. 10.2.e]

memo

Actieplan Aanpak Grensoverschrijdend Gedrag - Veel bereikt, nu doorpakken

Voorgeschiedenis

- Op 19 januari jl. heeft de bestuursraad afspraken gemaakt met de coördinator integriteit onderzoek te doen naar grensoverschrijdend gedrag binnen BZ.
- [ander onderwerp]
- Op 23 februari jl. [ander onderwerp] Verder benadrukte de raad het belang van snelle uitvoering van de afspraken van 19 januari 2018 met coördinator integriteit. Ook werd besloten dat uiterlijk 2 maart een actieplan zou worden gepresenteerd. Dat actieplan werd in het SG ochtendberaad van 7 maart besproken en in gang gezet.

Reden agendering en rol bestuursraad

Reden agendering

- Tussenrapportage uitvoering actieplan (zie bijlage)
- Voortschrijdend inzicht over de link tussen de aanpak van grensoverschrijdend gedrag, een veilige werkomgeving en de ontwikkelagenda (Diversiteit & Inclusiviteit - D&I)
- De inzet op drie sporen in het actieplan (intern, [ander onderwerp]) heeft geleid tot een coherente aanpak. [ander onderwerp]

Rol bestuursraad

[Wob art. 11]

Beslispunten

Akkoord met uitwerken van een voorstel tot [Wob art 11]. Argumenten voor het onderzoeken van deze optie:

[Wob art. 11]

Informatiepunten

De bijlage bevat een overzicht van de stand van zaken per specifiek onderdeel van het actieplan; hieronder volgt ter informatie een update per spoor van het actieplan.

Spoor 1 – BZ intern

[Wob. art 11]

[ander onderwerp]

Datum
17-05-2018

Onze Referentie
ENV-2018.2886

Communicatie

De update van het actieplan is voor iedereen beschikbaar. Openheid en transparantie zijn belangrijk. Blijvende aandacht voor interne communicatie. Ook zullen activiteiten gepubliceerd worden op Rijksportaal en worden er regelmatig bijeenkomsten georganiseerd waar grensoverschrijdend gedrag onderwerp van gesprek is.

Follow-up

Om voortgang, coördinatie en coherentie tussen de verschillende sporen te kunnen blijven garanderen zijn een drietal aspecten van belang:

Leiderschap/actieve rol bestuursraad en leidinggevenden

[Wob art.11]

Capaciteit

Voor de coördinatie van de verschillende sporen en de verankering van de structurele aanpak van (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag wordt de strategische reserve SG ingezet voor een tijdelijke coördinator grensoverschrijdend gedrag voor maximaal 1 jaar. [ander onderwerp] Na 1 jaar zal verankering van deze taak moeten worden gezien. Verder wordt voor maximaal 1 jaar een adviseur bedrijfsvoering bij HDPO aangesteld voor de aanbesteding van verplichte training voor alle leidinggevenden BZ (zowel departement als posten) en training van vertrouwenspersonen op de posten.

Integrale aanpak

Het werken langs vier sporen bevordert een coherente aanpak. De nauwe BZ-brede samenwerking, in het bijzonder met DJZ, FEZ, HDPO, BMW en VCI en de beleidsdirecties, bevordert een integrale aanpak. [Wob art. 11]

Bijlagen

1. Actieplan

Stavaza Actieplan - Aanpak (seksuele)intimidatie en grensoverschrijdend gedrag

Mei 2018

Buitenlandse Zaken intern

	Issue	acties/aanpak	status
1	Geen toename aan meldingen of verhalen n.a.v. #MeToo. (SGDG beraad 19/01 jl.)	<ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek door VCI: strookt dit beeld met werkelijkheid? - o.a. op basis van analyse integriteitsrapportages van afgelopen jaren 	Veel reacties op onderzoek, gesprekken met CCI lopen nog door tot eind mei. Juni a.s. verslag onderzoek.
2	Onbekendheid bij BZ collega's met Gedragscode Integriteit en mechanismes voor melding	<ul style="list-style-type: none"> - SWR Integriteit met alle informatie - bericht VCI in berichtenverkeer (15 feb jl.) - week van de integriteit (jan jl.) - sessie bij Ambassadeurs-conferentie 	Uitgevoerd
3	Wens om meer zicht te krijgen op #MeToo gerelateerde problematiek binnen BZ	<ul style="list-style-type: none"> (1) Inrichten specifiek meldpunt #MeToo bij bedrijfsmaatschappelijk werk/ bedrijfsarts (BMW). Doel = inventarisatie en – wanneer gewenst – doorverwijzing en/of nazorg - Actieve communicatie door SG om collega's aan te moedigen hun verhalen te delen - Activering netwerk vertrouwenspersonen (dpt en posten) als schakel - Specifieke aandacht voor bereiken lokale collega's - Juridische aspecten in beeld krijgen - Nazorg garanderen wereldwijd (2) Specifieke vragen in MTO van april a.s. (3) RI&E 	<ol style="list-style-type: none"> 1. In uitvoering. Na rekrutering tijdelijke extra capaciteit ook training vertrouwenspersonen op posten. 2. Analyse verwacht in juni 3. N.a.v. scores MTO aparte analyse over veiligheid, vertrouwen per directie.
4	Bewustwording bij leidinggevend en medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> - Verplichte training voor alle leidinggevend en open voor geïnteresseerden - Verplichte training voor jonge diplomaten en nieuwe BZ mdw - Online training die iedereen moet volgen - Training laten verzorgen door externe experts 	<ul style="list-style-type: none"> - Eerste sessie plaatsgevonden CIS 24 mei jl. - Er wordt gezocht (door HDPO) naar een externe trainer voor de verplichte training - In uitvoering - Verkenning gebruik webinars voor bewustwording en competentie-ontwikkeling op de posten (<i>skillsbuilding</i>)

5	Professionalisering vertrouwensfunctie, ook op posten		Van start na rekrutering tijdelijke fte, die inhoudelijke voorbereidingen, incl budget al gedaan heeft (training lokale vertrouwenspersonen in den Haag).
6	Voorbereiding uitzending naar 'rood-reisgebieden' (BZ posten en via Civiele Missie Pool, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgprotocol - Voor-, tijdens-, en nagesprekken - Sociaal-medische missies naar posten 	Doorlopend
7	Inzicht in evt. grensoverschrijdend gedrag door BZ-collega's in externe context	<ul style="list-style-type: none"> - In kaart brengen op welke wijze BZ mensen uitzendt (posten, Civiele Missie, JPO, PUM etc) - Meldpunt voor meldingen over BZ'ers of via BZ uitgezonden medewerkers (PUM, Civiele Missie Pool etc.) inrichten - Onderzoeken hoe gevallen uit het verleden zijn behandeld 	De Taakgroep Civiele Missies (DVB, DSH, 3W, VCI, HDPO) voornemens " <i>Uitgangspunten gedragscode civiel experts</i> " en integriteitsverklaring op te stellen, gecontextualiseerd voor civiele experts.
8	ISB	<ul style="list-style-type: none"> - De ISB behandelt integriteit uitgebreider in zijn rapportages en heeft een gedragscode voor inspecties opgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bijpraatsessies met bedrijfsarts kunnen ook plaatsvinden met coördinator grensoverschrijdend gedrag. - Inzichten ISB meegenomen in beslispunt [Wob art. 11.1]
9	'BZ norm' benoemen en uitdragen	<ul style="list-style-type: none"> - Norm beschrijven (wat verwachten we van elkaar, wat bedoelen we met 'grensoverschrijdend gedrag', wat zijn de sancties etc.) - boodschap ontwikkelen voor SG en leidinggevenden moment/com strategie creëren om SG boodschap te laten uitdragen. Inclusief persoonlijke uitnodiging 	<ul style="list-style-type: none"> - Kernboodschap; - Videoboodschap SG (maart jl); - SG heeft 4x een spreekuur gehouden - Actief blijven uitdragen
10	Best practices en lessons learned van andere MinBZ	<ul style="list-style-type: none"> - Dialoog met like minded MinBZ, via HDPO like minded groep 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopt

[andere onderwerpen]



Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

SGDG-Beraad
Integriteitsberaad
10 2 e
HDPO, VCI, DGBEB

TER BESLISSING

Datum
23 mei 2018
Onze Referentie
MINBUZA-2018.604528
Opgesteld door
Integriteitsberaad

memo

Integriteit / dilemma's bedrijfsvoering

Voorgeschiedenis

Het SGDГ heeft in 2016 en 2017 geanonimiseerde voorbeelden ontvangen van incidenten en integriteitsschendingen. In juni 2017 formuleerde het SGDГ-beraad een actieplan om integer handelen door BZ-medewerkers en leidinggevenden te verbeteren. Eén van de aandachtspunten van het beraad betreft bespreken van dilemma's in de 'brede bedrijfsvoering' (personeel, financiën, huisvesting, enz.).

Reden agendering en rol Beraad

Het zes-wekelijkse integriteitsberaad (waaraan n.a.v. beslissing in januari om een DG aan te laten sluiten Marten v.d. Berg ook deelneemt) bespreekt regelmatig incidenten binnen de brede bedrijfsvoering.

11

11

Probleemstelling

11

ENV-2018.2868

In dit memo vat het integriteitsberaad de resultaten van hun analyse samen in de vorm van de onderstaande informatiepunten. Het overleg brengt deze punten graag bij het beraad onder de aandacht en doet de volgende voorstellen:

11



Discussiepunten

Handhaving

11



Regelgeving

11



Bedrijfscultuur

11



11



Inrichtingskeuzes bedrijfsvoering

11



Toelichting

In eerdere beraden bent u geïnformeerd over diverse incidenten. Om kleuring te geven aan bovenstaand thema's volgen hieronder nog een aantal incidenten met een toelichting.

Servicekosten (Regeling dienstwoningen BZ)

Context: BZ huurt op basis van de Regeling dienstwoningen BZ en het hurenbeleid ca. 800-1000 dienstwoningen in het buitenland voor BZ-medewerkers en attachés. Het hurenbeleid is een uitwerking van de Regeling dienstwoningen BZ (geldig sinds 2003, laatste keer herzien 2007). 11

DBV heeft de posten op 18 april 2017 opgeroepen de regelgeving te volgen en deze nog een keer uitgelegd².

11



11



¹ Zie ook 'Eindrapportage Programma Beleid & Uitvoering', memo aan SGDG van 8 juli 2016.

² <http://sbv/sbv/message/show/id/394312/flag/search>

Het overleg heeft in incidenten rond dit beleidsonderwerp de volgende zaken gezien:

Inzet VAR

Een voorbeeld betreft 10 2 g dat het plan heeft om deel te nemen aan een goede doelen actie van een lokale hulporganisatie. Een 10 2 g komt een optreden verzorgen in de standplaats. Toegangskaarten zullen voor hoge bedragen aan geïnteresseerden worden verkocht, omdat de uiteindelijke opbrengst naar het goede doel gaat. 10 2 g financiert dit plan door een x aantal kaarten te kopen ten behoeve van het relatienetwerk. Omdat dit project niet voldoet aan de regels voor een cultureel project wordt besloten de kosten onder te brengen in de VAR. Omdat deze vorm van financiering niet past binnen de BZ-regels kijken veel dienstonderdelen hiernaar: dat begint bij de controller van de ambassade, en komt via HDPO/AR en het RSO voor een advies bij de integriteitscoördinator terecht.

11

Kerstgratificaties aan dienstverlenend personeel

In de Beleidsregels Vergoeding Actieve Representatie is vastgelegd dat attenties en min of meer sociaal verplichte bijdragen uit de vergoeding passieve representatie dienen te worden bestreden.

Een post heeft jarenlang de min of meer verplichte kerstgratificaties aan dienstverlenend personeel van de appartementencomplexen waar de uitgezonden medewerkers woonachtig zijn, aan betrokkenen vergoed tot een maximum van EUR 500. Deze regeling heeft de post als post specifieke regeling vastgelegd en is niet bekend bij HDPO noch 3W en toestemming voor deze afwijking van de regels ontbreekt. 11

Op last van 3W, die toevallig achter deze post-specifieke regeling kwam, zijn de in 10 2 g aan de uitgezonden medewerkers uitbetaalde bedragen teruggestort. 10 2 g

verzoekt HDPO dit bedrag deels te vergoeden omdat betrokkene geen keuze had 10 2 g HDPO stemt niet in.

Toegang tot systemen

Met regelmaat krijgen medewerkers van HDPO de vraag of ze in het systeem (people Inc, p-direct, etc) willen kijken of medewerkers op bepaalde functies gereageerd hebben, of er andere kandidaten zijn voor een bepaalde functie, of bijvoorbeeld welke geschiedenis medewerkers hebben op het terrein van gezondheid. Dat de medewerkers van HDPO in de systemen kunnen maakt dat de verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken ook extra zwaar weegt. De verwachting van het management is regelmatig dat zij daar – via de HDPO'er-

gebruik van kunnen maken. Veel HDPO'ers ervaren dat er druk uitgeoefend wordt en voelen zich niet vrij om er niet op in te gaan of de boot af te houden.

11 [redacted]
[redacted]
[redacted] De nadrukkelijke afspraak
is gemaakt dat deze inloggegevens persoonlijk en niet overdraagbaar zijn. 11 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]



Aan
Van
Via
Kopie aan
Afgestemd met

Bestuursraad
Coordinator Integriteit

TER INFORMATIE

Datum

14-09-2018

Onze Referentie

ENV-2018.5066

Opgesteld door

[Wob art. 10.2.e]

T [Wob art. 10.2.e]

memo

Integriteit / Bestuursraad 21 september 2018

Voorgeschiedenis

- De bestuursraad heeft integriteit hoog in het vaandel staan en draagt actief uit dat BZ een veilige werkomgeving wil bieden aan alle medewerkers in Den Haag en op de posten en een betrouwbare samenwerkingspartner wil zijn. Een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich gehoord voelt, gewaardeerd wordt en waar seksuele intimidatie en iedere andere vorm van grensoverschrijdend gedrag onaanvaardbaar zijn.
- In 2016 is een intensivering van het integriteitsbeleid ingezet. Vanuit het belang dat de bestuursraad daaraan hecht heeft dat in 2017 geleid tot een actieplan integriteit en in 2018 aanvullend tot een aanpak veilige werkomgeving/grensoverschrijdend gedrag.
- De afgelopen jaren zijn integriteit en grensoverschrijdend gedrag en de daaraan gekoppelde acties meerdere malen inhoudelijke besproken in de bestuursraad. Dit heeft geresulteerd in een verdere uitbreiding/aanscherping van het actieplan integriteit.

Reden agendering en rol bestuursraad

- Kennisnemen stand van zaken uitvoering actieplan integriteit
- Kennismaken met nieuwe coördinator integriteit
- Kennisnemen van jaarverslag coördinator integriteit 2017

Informatiepunten/discussiepunten

Stand van zaken uitvoering aanpak integriteit:

BZ wil een veilige werkomgeving bieden voor alle BZ-medewerkers. De bestuursraad geeft hier uitvoering aan door middel van de ontwikkelagenda diversiteit en inclusiviteit en de inbedding/institutionalisering van de aanpak van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en integriteit binnen BZ. Deze onderwerpen zijn nauw met elkaar verweven. Een integrale aanpak en coherentie zorgen voor versterking van de organisatie.

In 2016 is een intensivering van de aanpak van integriteit ingezet. Het integriteitsmanagementsysteem is op orde. Meer nadruk is de laatste jaren komen te liggen op transparantie en bewustwording. In 2017 werden in de bestuursraad concrete actiepunten benoemd die onder andere aandacht besteden aan de rol van de leidinggevendenden bij het bespreekbaar maken van integriteit/dilemma's/het grijze gebied, het aanspreken op niet-integer gedrag en transparantie. In 2018 is het actieplan verder aangescherpt en aangevuld. Ook is aanvullend een plan van aanpak veilige werkomgeving/grensoverschrijdend gedrag opgesteld waarbij er veel raakvlakken zijn met het integriteitsbeleid.

In de bijlage is een stand van zaken weergegeven van de acties die zijn genomen op het gebied van integriteit sinds 2017 en aan welke acties nog verder invulling wordt gegeven. Aandacht voor integriteit is een continu proces.

Datum

14-09-2018

Onze Referentie

ENV-2018.5066

Focusgebieden voor 2018 e.v. zijn onder meer:

- [Wob art. 11]

Nieuwe coördinator integriteit:

Per augustus 2018 is [Wob art. 10.2.e] als nieuwe coördinator integriteit aangetreden. De besluiten die de Bestuursraad in 2018 en eerder nam op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag vormen mede het kader waarbinnen zij uitvoering aan haar taken zal geven. Voor wat betreft het onderwerp ongewenste omgangsvormen wordt daarbij samengewerkt en afgestemd met [Wob art. 10.2.e], de coördinator veilige werkomgeving/ongewenste omgangsvormen die onlangs bij BSG is gestart.

Jaarverslag 2017:

Ter informatie wordt het jaarverslag 2017 van de centrale coördinator integriteit aan de Bestuursraad aangeboden.

Communicatie

Het jaarrapport coördinator integriteit 2017 wordt op het Portaal Integriteit geplaatst evenals het geanonimiseerde overzicht van meldingen.

Bijlagen

1. Jaarrapportage coördinator integriteit 2017
2. Geanonimiseerd overzicht van meldingen 2017
3. Actieplan Integriteit – stand van zaken september 2018

ACTIEPLAN INTEGRITEIT BZ

STAND VAN ZAKEN SEPTEMBER 2018

Sommige onderdelen komen ook voor in het plan van aanpak veilige werkomgeving/grensoverschrijdend gedrag. CCI en coördinator veilige werkomgeving stemmen de coördinatie daarvan nauw met elkaar af.

Onderwerp	Aanpak/Activiteiten	Wie	Resultaat
Bewustwording, Opleiding, Training, Advisering			
VCI besteedt tijdens onder meer de 100-dagen cursus aandacht aan integriteit, inclusief het zogenaamde grijze gebied. (BR 23/6/17)	CCI levert bijdrage aan de training 'De eerste 100 dagen op de post' CCI levert bijdrage aan trainingen voor hoofden RSO, attachés. Regelmatige bijdragen CCI aan heisessies, workshops, trainingen, introductiebijeenkomsten etc.	HDPO CCI	Uitgevoerd Doorlopend tbv nieuwe uitvoeringen
BSG draagt zorg (i.s.m. VCI) voor aandacht voor integriteit tijdens de ambassadeursconferentie en de regioconferenties. (BR 23/6/17)	Aandacht voor integriteit en grijze gebied via spiegeltheater tijdens Ambassadeursconferentie 1/2/18 Aandacht voor integriteit tijdens regioconferenties	BSG CCI Coördinator postennet	Uitgevoerd Doorlopend tbv nieuwe uitvoeringen
HDPO ondersteunt leidinggevenden (i.s.m. VCI) om in functioneringsgesprekken uitgebreider stil te staan bij integriteit, door aanpassing van het formulier en/of trainingen. (BR 23/6/17)	Aanpassing formulier Training gespreksvaardigheden HR partners hebben training gevolgd.	HDPO	Uitgevoerd Uitgevoerd Uitgevoerd

	Handreiking integriteit in p-gesprek op portalen integriteit en leidinggeven		Uitgevoerd
HDPO/Academie draagt zorg (i.s.m. VCI) voor het trainen van vaardigheden om lastige dilemma's te bespreken als onderdeel van leiderschapstrainingen. (BR 23/6/17)	Integreren in staand opleidingsaanbod	HDPO CCI	Uitgevoerd Doorlopend
De bestuursraad onderstreept het belang van het integriteitsbewustzijn bij HC's en geeft dit als aandachtspunt mee voor de organisatie van de volgende HC-conferentie. (BR 15/6/18)	Aandacht voor integriteit bij HC conferentie in april 2018	BSG CCI	Uitgevoerd
Week van de Integriteit 2018	22 t/m 26 januari 2018 vond de Week van de Integriteit plaats.	CCI	Uitgevoerd
Voor leidinggevendenden wordt, in het kader van het plan van aanpak [grensoverschrijdend gedrag], een training ontwikkeld rond omgaan met (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag. (BR 8/6/18) Leidinggevendenden krijgen verplichte trainingen in het creëren van een veilige omgeving in hun team en in het omgaan met medewerkers die zich melden met een ervaring van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De opties voor weerbaarheidstraining voor medewerkers wordt ook onderzocht. (BR 6/7/18)	Werving HDPO-medewerker D&I/veilige werkomgeving Inventarisatie specifieke behoefte is bij leidinggevendenden	HDPO Coördinator Veilige werkomgeving CCI	Loopt
Aandacht voor integriteit en grensoverschrijdend gedrag tijdens Maand van Diversiteit en Inclusiviteit september 2018.	Gesprek SG met Postraad over veilige werkomgeving Sessie DGPZ met leidinggevendenden over veilige werkomgeving Sessie veilige werkomgeving voor jongeren BZ	CCI Coördinator Veilige werkomgeving	Uitgevoerd
Cluster integriteit is toegankelijk en geeft adviezen aan medewerkers en leidinggevendenden bij dilemma's of andere integriteitsaangelegenheden.	Aantal verzoeken om advies neemt toe.	CCI	Doorlopend
Week van de Integriteit 2019	September 2019. Samenwerking I&M, IND en mogelijk andere partners.	CCI	Volgt in 2019
Transparantie en Casuïstiek			

Het beraad wil sterk inzetten op transparantie om duidelijk te maken wat wel en niet kan bij BZ. Om die reden wordt met dit verslag een aantal geanonimiseerde voorbeelden meegestuurd om een beeld te geven van waar het over gaat in de discussie over niet-integer gedrag. (BR 23/6/17)	Met verslag BR 23/6/17 is lijst met geanonimiseerde voorbeelden grijze gebied meegestuurd.		Uitgevoerd
Rijksbreed registratieformulier van (vermoedelijke) integriteitsschendingen (ICBR 15/8/17)	Aangepast/uitgebreid formulier zal gebruik worden bij rapportage over 2018 t.b.v. Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk	CCI en HDPO	Volgt in 2019
Coördinator integriteit zal een aantal geanonimiseerde gevallen van integriteitszaken en dilemma's verspreiden onder de medewerkers. Dit om het gesprek over integriteit te stimuleren. (BR 19/1/18)	Geanonimiseerde voorbeelden in jaarverslag CCI opgenomen	CCI	Uitgevoerd
De leden van het beraad zullen het voorbeeld geven waar het gaat om aanspreken op niet-integer gedrag. (BR 23/6/17) Eens in de 6 weken in de bestuursraad (geanonimiseerde) integriteitscasuïstiek bespreken. Leden van de bestuursraad sporen de leidinggevenden in hun kolom aan om in hun teams ruimte te maken voor het delen van dilemma's en vraagstukken op het gebied van integriteit. (BR 29/6/18)	Leden BR bespreken 6-wekelijks casuïstiek	BR	Doorlopend
Bij de 6-wekelijkse bijeenkomst over bedrijfsvoeringsdilemma's (het grijze gebied) tussen HDPO, DBV en VCI zullen DGBEB [inmiddels DGPZ] en een regiodirecteur aansluiten. Dit om het belang van integriteit te onderstrepen en waar nodig snellere escalatie mogelijk te maken. (BR 19/1/18)	6-wekelijkse bijeenkomsten integriteitsberaad	HDPO DBV VCI DGPZ Coördinator veilige werkomgeving	Uitgevoerd Doorlopend
Het streven bij de aanpak van dit risico [dat zich altijd incidenten zullen blijven voordoen] is maximale openheid binnen de organisatie. (BR 8/6/18 - risicosessie)	Rapportage in HR in beeld en Jaarverslag bedrijfsvoering Rijk. Jaarverslag CCI en jaarverslag Vertrouwenspersonen op Portaal Integriteit		Uitgevoerd Volgt Uitgevoerd

	Regelmatige agendering BR		Uitgevoerd
Medewerkers hebben geen goed beeld of sancties op onfatsoenlijk handelen daadwerkelijk worden opgelegd en of immoreel gedrag ongeacht rang of straf wordt bestraft. (MTO 2018)	Casuïstiek nadrukkelijker en in uitgebreidere vorm onder aandacht brengen. Onderdeel van nazorg na een onderzoek.	CCI HDPO COM	Loopt
Casuïstiek via dilemmaspel bespreekbaar maken	Nieuwe kaartjes voor dilemmaspel ontwikkelen	CCI	Volgt in 2019
Instrumenten			
De ISB zal i.s.m. VCI de mogelijkheden bezien om meer aandacht aan integriteit te geven tijdens de ISB-inspecties. (BR 23/6/17)	ISB behandelt integriteit uitgebreider in zijn rapportages en heeft een <i>code of conduct</i> voor inspecties opgesteld.	ISB	Uitgevoerd
Aandacht voor persoonlijke stijl leiderschap (incl. integriteit) in assessment voor medewerkers die voor het eerst als CdP worden uitgezonden.	I.s.m. extern adviesbureau	HDPO CCI	Uitgevoerd
HDPO ontwikkelt voor nieuwe BZ-medewerkers een instrument dat hen in staat stelt snel en adequaat kennis te nemen van een aantal basisregels en begrippen op het gebied van gegevensbescherming, veiligheid en integriteit.	CCI heeft aantal leerdoelen opgesteld en is betrokken bij verdere ontwikkeling	HDPO CCI	Loopt
Integriteit wordt een uitgebreider onderdeel van de startbrief voor nieuwe CdP's. (BR 19/1/18)	Startbrief aanpassen	HDPO	Uitgevoerd
MTO: Het SGD-beraad vraagt HDPO te zorgen voor de volgende aanpassingen in de vragenlijst: Toevoeging (in overleg met andere ministeries) van een aparte module over grensoverschrijdend gedrag met bijzondere aandacht voor de vraag of medewerkers zich veilig genoeg voelen om ongewenst gedrag te adresseren. (BR 16/3/18)	Vragenlijst is aangepast.	HDPO	Uitgevoerd
ISB: De bestuursraad vraagt ISB te onderzoeken wat het verschil in inzicht op het gebied van integriteit met MTO en integriteitsberaad veroorzaakt en dit mee te nemen in toekomstige toelichtingen. (BR 22/6/18)	Enkele aspecten: ISB kijkt meer naar institutionele kant integriteit. Heeft nu wel meer dan voorheen aandacht voor veilige werkomgeving. Drempel om met ISB over schendingen te spreken is hoger dan bij	ISB	Loopt

	MTO (anoniemer). ISB meldt geen integriteitszaken die al goed zijn opgepakt/afgerond door leiding post (ISB oordeel is dan positief).		
HDPO en VCI doen voorstellen om vertrouwenspersonen meer instrumenten te geven (zoals toegang tot mediation) om medewerkers met een ervaring van seksueel grensoverschrijdend gedrag meer opties te geven dan alleen het gesprek met de vertrouwenspersoon of de juridische procedure via HDPO. (BR 6/7/18)		HDPO CCI Coördinator veilige werkomgeving BMW	Loopt
Opstellen buitenlandparagraaf voor Gedragscode Integriteit Rijk	Werkgroep o.l.v. CCI	CCI BZK	Loopt
Aandacht voor integriteit in Attachement	Notitie in 2017 geactualiseerd onder pt. 6 het onderwerp 'Integriteit'.	HDPO	Uitgevoerd
(laagdrempeligheid) Meldpunten			
Vertrouwenspersonen Den Haag	Aantal vertrouwenspersonen in 2017 uitgebreid van 4 naar 5. Jaarrapportage 2017 besproken met SG en op Portaal Integriteit geplaatst.	Vertrouwenspersonen	Uitgevoerd
Kwaliteit en effectiviteit van vertrouwenspersonen op de posten verbeteren.	Ontwikkeling opleiding voor alle vertrouwenspersonen op posten i.s.m. EC&OP. 2 uitvoeringen in november. 3 uitvoeringen in 2019.	CCI BMW	Loopt
Onderzoek naar mogelijkheid om een extern meldpunt voor klachten in te richten. (SGO 13/9/18)	Door SG ingebracht in SGO 13/9/18. Inventarisatie i.s.m. BZK.	HDPO BZK CCI Coördinator veilige werkomgeving	Loopt
Zichtbaarheid vertrouwenspersonen en CCI vergroten	Bijdragen CCI aan presentaties voor o.a. nieuwe medewerkers, heisessies, MT's, Week van de integriteit etc.	Vertrouwenspersonen CCI	Doorlopend Volgt

	Ism COM plan opstellen voor verdere vergroting zichtbaarheid.		
(zorg rondom) Meldingen/Onderzoeken/Klachten			
Het uitvoeren van kwalitatief goede feitenonderzoeken na meldingen van mogelijke integriteitsschendingen.	Nieuwe onderzoeker is ingewerkt.	CCI	Doorlopend
Bevorderen laagdrempeligheid: SG/VCI/HDPO draagt er zorg voor dat medewerkers weten waar zij terecht kunnen met meldingen van niet-integer gedrag, wat de verschillende procedures zijn en hoe melders beschermd kunnen worden. (BR 23/6/17) SGDG-beraad moedigt aan gebruik te maken van de bestaande kanalen om grensoverschrijdend gedrag te melden. (BR 19/1/18)	In de Factsheet Melden heeft VCI de meldpunten en procedures beter inzichtelijk gemaakt. De BZ-gedragcode integriteit is vernieuwd. Factsheet Melden en Gedragcode integriteit BZ zijn januari 2018 via berichtenverkeer breed gecommuniceerd.	CCI HDPO	Uitgevoerd
Informatie toegankelijk voor iedereen via Portaal Integriteit.	Up-to-date houden van Portal Integriteit. Migratie naar 24/7 plaza uitgevoerd.	CCI	Doorlopend
Ondersteuning aan managers gedurende en na een feitenonderzoek	Opstellen handreiking nazorg voor leidinggevenden (aanbeveling ISB) met zowel procedures als aandacht voor sociale aspecten richting melder, betrokkene en team.	HDPO 3W BMW CCI	Doorlopend Handreiking on ontwikkeling
HDPO, bedrijfsarts/-maatschappelijk werk zorgen voor de nodige aandacht en begeleiding voor medewerkers die in de (vaak lange) periode zitten tussen het indienen van een klacht en de uitkomsten van het onderzoek. (BR 6/7/18)		HDPO Bedrijfsarts BMW	
VCI en HDPO zorgen voor voldoende capaciteit zodat er goede opvang is voor collega's die zich, na de verspreiding van het rapport, melden met hun ervaringen. (BR 6/7/18)	Onderwerp wordt in najaar breed onder aandacht medewerkers BZ gebracht.	CCI HDPO BMW	

Gezamenlijk bezien wat de mogelijkheden zijn om een slachtoffer inzicht te geven in de disciplinaire maatregelen die tegen een dader getroffen zijn. (SGO 12/9/18)	Ingebracht door SG	HDPO interdepartementaal	
Veilige werkomgeving			
<p>Inventarisatie seksuele intimidatie bij BZ: Het SGD-beraad constateert dat er naar aanleiding van #metoo op BZ nauwelijks verhalen zijn losgekomen en geeft VCI de opdracht te onderzoeken of dit beeld strookt met de realiteit. (BR 19/1/18)</p> <p>Het SGD-beraad benadrukt het belang van snelle uitvoering van de afspraken van 19 januari 2018 met coördinator integriteit over mogelijke #metoo-problematiek binnen BZ. BZ moet niet alleen onderzoeken of de BZ-kanalen om seksuele intimidatie te melden goed georganiseerd zijn. Ook moeten we onderzoeken of het lage aantal meldingen van dergelijke ervaringen strookt met de realiteit. Hiervoor zal BZ een externe partij benaderen. (BR 23/2/18)</p> <p>Uiterlijk begin juli presenteert centraal coördinator integriteit [Wob art. 10.2.e] de bevindingen van het onderzoek dat zij naar aanleiding van #metoo in de organisatie heeft gedaan. (BR 25/5/18)</p> <p>De bestuursraad hecht er grote waarde aan dat alle collega's het rapport lezen en erover in gesprek gaan. Dit proces moet echter zorgvuldig voorbereid en begeleid worden. (BR 6/7/18)</p> <p>De bestuursraad besluit het rapport na de zomer te verspreiden onder alle collega's. In de tussentijd zal coördinator integriteit in de inleiding van het rapport de reden en context van het onderzoek ad hoc toelichten en in de conclusie het handelingsperspectief opnemen. (BR 6/7/18)</p> <p>Dit geeft coördinator integriteit bovendien de tijd om met de mensen die hun verhaal hebben gedaan te dubbelchecken of zij bij nader inzien geen bezwaar</p>	<p>Op 26 maart 2018 deed VCI een oproep aan alle collega's hun ervaringen te delen ten behoeve van dit onderzoek, met daarbij de garantie dat hun anonimiteit gewaarborgd blijft.</p> <p>Bespreking concept inventarisatieonderzoek in BR 6/7/18</p> <p>Wordt in najaar breed onder de aandacht BZ-medewerkers gebracht. Vorm en communicatieplan worden in september aan bestuursraad voorgelegd.</p> <p>HDPO, CCI en BMW zorgen voor voldoende capaciteit voor opvang van collega's die zich, na de verspreiding van het rapport, melden met hun ervaringen.</p>	<p>CCI HDPO BA/BMW Coördinator veilige werkomgeving COM</p>	Loopt

hebben tegen geanonimiseerde BZ-interne publicatie. (BR 6/7/18)			
<p>In het kader van de #metoo-discussie sluit het SGDGBeraad aan bij wat er elders in het Rijk gebeurt. (BR 19/1/18)</p> <p>SG informeert haar collega-SG's van andere departementen in het SGO van 11 juli dat dit onderzoek heeft plaatsgevonden en hoe BZ ermee omgaat. Ze zal bij de andere departementen peilen of er interesse is om zaken gezamenlijk op te pakken. (BR 6/7/18)</p>	SG informeerde SGO meerdere malen over de aanpak van BZ van grensoverschrijdend gedrag		Doorlopend
PSG presenteert uiterlijk 2 maart een actieplan waarin bovenstaande actiepunten zijn uitgewerkt, waarin ook rekening gehouden wordt met de emotie die deze acties kunnen losmaken onder de medewerkers. (BR 23/2/18)	Plan van aanpak veilige werkomgeving/grensoverschrijdend gedrag is opgesteld.	Coördinator veilige werkomgeving	Uitgevoerd
De bestuursraad verzoekt coördinator aanpak grensoverschrijdend gedrag voor te stellen hoe de aanpak (van melding tot evt. maatregel) beter kan worden verankerd in de organisatie en te identificeren wat daarvoor op dit moment ontbreekt bij BZ. Een aanvullend extern meldingsmechanisme kan daar onderdeel van zijn. (BR 25/5/18)		Coördinator veilige werkomgeving CCI HDPO	Loopt
MTO: Uit de resultaten distilleert de bestuursraad een aantal zaken die bijzondere aandacht moeten krijgen: de resultaatgerichtheid en efficiëntie van BZ, BZ als veilige werkomgeving, de werkdruk die we ervaren en de sociale cohesie die onder druk staat. Deze aandachtspunten bevestigen voor de bestuursraad het belang van de trajecten die ze de afgelopen tijd in gang heeft gezet: de ontwikkelagenda (met o.a. de nadruk op heldere doelen/resultaten en diversiteit en inclusiviteit) en de focus op BZ als veilige werkomgeving (het plan van aanpak grensoverschrijdend gedrag, extra aandacht voor integriteit). Het MTO vertelt dat we de goede richting kiezen, maar daarop wel door moeten pakken. (BR 25/5/18)	<p>Plan van aanpak veilige werkomgeving/grensoverschrijdend gedrag is opgesteld.</p> <p>Extra aandacht integriteit: doorlopende aandacht. Zie dit actieplan.</p>	Coördinator Veilige werkomgeving CCI	
De bestuursraad is zich bewust dat BZ zich met dit onderzoek kwetsbaar opstelt maar vindt het belangrijk om over dit thema open en transparant te communiceren en aan de buitenwereld te laten zien hoe we hier als	Interview voor Binnenlands Bestuur	COM	Loopt

organisatie mee omgaat. COM kijkt daarom de opties om na de zomer proactief over de bevindingen en de BZ-aanpak te communiceren, bijvoorbeeld met een interview in een vakblad. (BR 6/7/18)			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--