



Regeling van de Minister van Algemene Zaken, van 25 november 2019, nr. 4100268, inzake vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Ministerie van Algemene Zaken

De Minister van Algemene Zaken;

Gelet op artikel 9:14 van de Algemene wet bestuursrecht, artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en de artikelen 4 en 6 van de Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijkspersoneel;

Gehoord de Ondernemingsraad van het Ministerie van Algemene Zaken;

Besluit:

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *betrokkene*: degene op wie het vermoeden van schending van de integriteit of een misstand, de melding of de klacht betrekking heeft;
- *commissie*: de in artikel 9 ingestelde klachtencommissie;
- *klacht*: schriftelijke klacht over ongewenste omgangsvormen;
- *klager*: de medewerker die een klacht heeft ingediend bij de commissie;
- *Manager Unit P&O/I*: Manager Unit Personeel, Organisatie en Innovatie van de directie Bedrijfsvoering van het ministerie;
- *medewerker*: degene die werkzaamheden verricht of heeft verricht bij het ministerie;
- *minister*: Minister van Algemene Zaken;
- *ministerie*: Ministerie van Algemene Zaken;
- *ongewenste omgangsvormen*: factoren van direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie met inbegrip van intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, die stress teweeg brengen;
- *secretaris-generaal*: secretaris-generaal van het ministerie;
- *UBR | Personeel i.o.*: desbetreffende onderdeel van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- vermoeden van een misstand: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, aanhef en onder d, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- vertrouwenspersoon: de in artikel 3, eerste lid, bedoelde, als zodanig aangewezen persoon.

§ 2 Werkingsgebied

Artikel 2

1. De medewerker die een schending van de integriteit of een misstand vermoedt kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon.
2. De medewerker die wordt of is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon of tot de commissie.
3. Een klacht bij de commissie wordt gericht aan de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ, UBR | Personeel i.o., Postbus 20011, 2500 EA Den Haag.
4. Betrokkene kan zich eveneens tot een vertrouwenspersoon wenden.

§ 3 Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen

Artikel 3

1. Er zijn ten minste twee vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen.



2. De vertrouwenspersoon ressorteert als zodanig rechtstreeks onder de secretaris-generaal.

Artikel 4

1. De vertrouwenspersoon wordt aangewezen en van zijn taak ontheven door de secretaris-generaal.
2. Aanwijzing vindt, behoudens tussentijdse taakonthefing, plaats voor de duur van 4 jaar en kan twee maal met 4 jaar worden verlengd.

Artikel 5

1. De vertrouwenspersoon heeft op het gebied van de integriteit in ieder geval de volgende taken:
 - a. het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de in artikel 2, eerste lid, bedoelde medewerker of betrokkene;
 - b. het adviseren over eventueel verder te nemen stappen en het behulpzaam zijn van de in artikel 2, eerste lid, bedoelde medewerker of betrokkene bij eventueel verder te nemen stappen;
 - c. het verlenen van nazorg aan de in artikel 2, eerste lid, bedoelde medewerker of betrokkene;
 - d. het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van niet integer gedrag in de organisatie en het geven van gevraagd of ongevraagd advies op dit gebied aan de secretaris-generaal;
 - e. het geven van voorlichting op het gebied van integriteit.
2. De vertrouwenspersoon heeft op het gebied van het melden van het vermoeden van een misstand de taak die is omschreven in Hoofdstuk 13 van de CAO Rijk 2020.

Artikel 6

De vertrouwenspersoon heeft op het gebied van ongewenste omgangsvormen in ieder geval de volgende taken:

- a. het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de in artikel 2, tweede lid, bedoelde medewerker of betrokkene en het zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie of hulpverlener;
- b. het door middel van het inschakelen van een deskundige, bemiddelaar of mediator trachten tot een oplossing te komen;
- c. het adviseren over eventueel verder te nemen stappen en het behulpzaam zijn van de in artikel 2, tweede lid, bedoelde medewerker bij eventueel verder te nemen stappen;
- d. het ondersteunen en begeleiden van de in artikel 2, tweede lid, bedoelde medewerker bij het indienen van een klacht bij de commissie en bij het horen door de commissie;
- e. het verlenen van nazorg aan de in artikel 2, tweede lid, bedoelde medewerker of betrokkene;
- f. het signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen in de organisatie en het geven van gevraagd of ongevraagd advies op dit gebied aan de secretaris-generaal;
- g. het geven van voorlichting op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

Artikel 7

Ingeval zich zowel de in artikel 2, eerste en tweede lid, bedoelde medewerker als de betrokkene zich tot een vertrouwenspersoon wenden, vindt de taakvervulling plaats door twee verschillende vertrouwenspersonen.

Artikel 8

1. De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks voor 1 mei een gezamenlijk verslag uit aan de secretaris-generaal.
2. Het verslag bevat een geanoniseerd overzicht van hun werkzaamheden in het voorgaande kalenderjaar.

§ 4 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ

Artikel 9

Er is een Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ.



Artikel 10

1. De commissie wordt telkens na het indienen van een klacht samengesteld.
2. De commissie bestaat uit:
 - a. een voorzitter, tevens lid, niet werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de minister;
 - b. ten minste twee overige leden.
3. De leden van de commissie hebben zo nodig plaatsvervangers.
4. Bij afwezigheid van de voorzitter treedt een van de andere leden of een plaatsvervangend lid op als voorzitter.
5. De Manager Arbeidsjuridisch Advies van UBR | Personeel i.o. benoemt de leden en de plaatsvervangend leden van de commissie, waarbij de Manager Unit P&O/I een bij het ministerie werkzame persoon als lid kan voordragen.

Artikel 11

De commissie wordt bijgestaan door een secretaris die wordt aangewezen door de Manager Arbeidsjuridisch Advies van UBR | Personeel i.o.

Artikel 12

1. De commissie heeft tot taak het verrichten van onderzoek naar elke bij haar ingediende klacht en het uitbrengen van een rapport van bevindingen, vergezeld van een advies en eventuele aanbevelingen. Deze taak heeft mede betrekking op klachten over gedragingen die gerelateerd zijn aan de ongewenste omgangsvormen waarop de ingediende klacht betrekking heeft.
2. De commissie brengt het in het eerste lid bedoelde rapport en advies uit aan de secretaris-generaal, die de klacht schriftelijk afdoet. Als de klacht de secretaris-generaal betreft brengt de commissie het rapport en het advies uit aan de minister, die de klacht schriftelijk afdoet.
3. Afdeling 9.1.3 van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing.
4. Als tijdens het onderzoek naar de klacht zowel klager als betrokkene bereid blijken tot bemiddeling of mediation schort de commissie de behandeling van de klacht op.

Artikel 13

1. De bij de behandeling van een klacht betrokken leden van de commissie stellen het rapport en het advies bij meerderheid van stemmen vast.
2. De bij de behandeling van een klacht betrokken fungerend voorzitter en leden ondertekenen het rapport, het advies en de eventuele aanbevelingen.
3. De secretaris draagt zorg voor de verzending van het rapport, het advies en de eventuele aanbevelingen aan de secretaris-generaal, respectievelijk de minister als de klacht de secretaris-generaal betreft.

Artikel 14

De commissie is bevoegd:

- a. tot het oproepen van daarvoor in aanmerking komende derden. Iedere als zodanig opgeroepen medewerker is verplicht aan een oproep van de commissie gehoor te geven en desgevraagd alle inlichtingen naar waarheid en zonder voorbehoud te verstrekken;
- b. overlegging te vorderen van ter zake dienende bescheiden;
- c. een onderzoek op de werkplek in te stellen of te doen instellen;
- d. zich door deskundigen van advies en bijstand te laten dienen;
- e. ook anderszins de medewerking te verlangen die zij nodig acht voor de behandeling van de klacht.

Artikel 15

1. De secretaris van de commissie registreert alle schriftelijk ingediende klachten.
2. De commissie brengt jaarlijks voor 1 mei een verslag uit aan de secretaris-generaal.



3. Het verslag bevat een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de aard van de klachten in het voorgaande kalenderjaar en de strekking van de adviezen die daarover zijn uitgebracht. Het verslag kan aanbevelingen van algemene aard bevatten.

Artikel 16

1. De commissie draagt zorg dat de op klachten betrekking hebbende dossiers die door de commissie zijn aangelegd worden overgedragen aan de Manager Unit P&O/I. De dossiers zijn alleen toegankelijk voor de voorzitter van de commissie, de secretaris-generaal, de Manager Unit P&O/I en de door dezen daartoe aangewezen medewerkers.
2. De Manager Unit P&O/I ziet toe op de zorgvuldige bewaring van de overgedragen dossiers en draagt zorg voor de vernietiging hiervan overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke termijnen.

§ 5 Rechtspositie

Artikel 17

1. Een lid of gewezen lid van de commissie respectievelijk een vertrouwenspersoon of gewezen vertrouwenspersoon ondervindt in zijn positie als medewerker geen nadeel van zijn activiteiten in het kader van de uitvoering van deze regeling.
2. Een medewerker die te goeder trouw ongewenste omgangsvormen aan de orde heeft gesteld of een klacht heeft ingediend respectievelijk een vermoedelijke integriteitschending, anders dan het vermoeden van een misstand, heeft gemeld ondervindt in zijn positie als medewerker geen nadeel van zijn handelwijze.

§ 6 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 18

Voor de eerste maal worden als vertrouwenspersonen aangewezen de personen die reeds als zodanig waren aangewezen. Deze aanwijzing geldt voor de resterende duur van hun eerdere aanwijzing.

Artikel 19

Het Besluit klachtencommissie AZ wordt ingetrokken.

Artikel 20

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 21

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling vertrouwenspersonen integriteit en ongewenste omgangsvormen en Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Algemene Zaken,
M. Rutte*



TOELICHTING

Algemeen

Op 1 maart 2002 is het Besluit klachtencommissie AZ van kracht geworden, waarbij een klachtencommissie als bedoeld in artikel 9:14 van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) is ingesteld. Deze commissie had tot taak de minister of de secretaris-generaal te adviseren over de behandeling van klachten van eigen medewerkers of van derden over ongewenst gedrag.

Met ingang van 1 januari 2010 is het Besluit melden vermoeden van een misstand bij Rijk en Politie in werking getreden. In artikel 8, eerste lid, van het besluit was voorzien in het aanwijzen van een of meer vertrouwenspersonen bij de organisatie. Aan deze verplichting, die met ingang van 1 januari 2020 is opgenomen in Hoofdstuk 13 van de CAO Rijk 2020, is bij het ministerie uitvoering gegeven. Tevens is een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen aangewezen. In 2019 zijn de desbetreffende taken gecombineerd in de vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Inmiddels is de wens opgekomen om voor het behandelen van klachten over ongewenste omgangsvormen gebruik te maken van de expertise op dit gebied bij UBR | Personeel i.o., onderdeel van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: UBR | Personeel i.o.).

In verband hiermee is besloten, onder gelijktijdige intrekking van het Besluit klachtencommissie AZ, de onderhavige regeling tot stand te brengen.

In deze regeling is voorzien in het instellen van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ, waarvan de samenstelling is belegd bij UBR | Personeel i.o.

Tevens is de combinatie van taken van de vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen geformaliseerd en is een omschrijving van die taken opgenomen. Verder is aan de vertrouwenspersoon op het gebied van het melden van het vermoeden van een misstand de taak toebedeeld die is omschreven in Hoofdstuk 13 van de CAO Rijk 2020.

De onderhavige regeling sluit aan bij artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, waarin de werkgever wordt verplicht tot het voeren van een beleid dat is gericht op de voorkoming en als dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Met name gezien dit laatste aspect is de regeling uitsluitend gericht op medewerkers van het ministerie. De behandeling van klachten van derden kan op ad hoc basis plaatsvinden met toepassing van hoofdstuk 9 van de Awb. Daarvoor is geen nadere regelgeving noodzakelijk.

Artikelen

Artikel 1

In dit artikel zijn de begripsomschrijvingen opgenomen. Bij de omschrijving van ongewenste omgangsvormen is als uitgangspunt de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet genomen, met uitzondering van het daarin genoemde element werkdruk, dat niet valt te kwalificeren als een ongewenste omgangsvorm. Het gaat om de factoren direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie, met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten die stress teweeg brengen. Onder stress wordt in dit verband verstaan: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Met de omschrijving 'direct of indirect onderscheid' is aangesloten bij verschillende gelijke behandelingswetten. Daarin wordt onder direct onderscheid verstaan: als een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Een en ander wordt in de praktijk discriminatie genoemd, ook al wordt deze term bij gelijke behandelingswetten niet gebruikt. Intimidatie is gedrag dat met direct onderscheid verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Bij seksuele intimidatie wordt bedoeld op enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Bij agressie en geweld gaat het om voorvallen waarbij een werknemer verbaal, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Pesten betreft alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meer



medewerkers gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag, zoals treiteren, roddelen, stalking en geruchtenverspreiding op het werk.

Voor het vermoeden van een misstand is verwezen naar de desbetreffende omschrijving in artikel 1, aanhef en onder d, van de Wet Huis voor klokkenluiders.

De regeling is niet alleen bedoeld voor medewerkers met een ambtelijke aanstelling, maar ook voor anderen die werkzaamheden verrichten of hebben verricht bij of voor het ministerie, zoals gedetacheerd en ingehuurd personeel, uitzendkrachten en stagiaires. Om die reden is het begrip medewerker omschreven als: degene die werkzaamheden verricht of heeft verricht bij het ministerie.

Artikel 2

In artikel 2, eerste lid, is vastgelegd dat de medewerker die een schending van de integriteit of een misstand vermoedt zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon. De medewerker kan een dergelijk vermoeden ook melden bij zijn leidinggevende of bij de beveiligingsautoriteit van het ministerie. In het tweede lid is bepaald dat de medewerker die met ongewenste omgangsvormen wordt of is geconfronteerd zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon of een klacht kan indienen bij de klachtencommissie. De keus is derhalve aan de medewerker zelf, hij is niet verplicht een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Voordat een medewerker zich wendt tot een vertrouwenspersoon of de commissie kan hij zelf proberen het ongewenste gedrag te stoppen of kan hij zich tot zijn leidinggevende wenden om dat gedrag te laten stoppen. Een gesprek van de leidinggevende met de veroorzaker van het ongewenste gedrag kan effectief zijn, zeker als het gaat om een directe collega. Anders is het als de leidinggevende zelf degene is die zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag. In dat geval kan de medewerker zich wenden tot de naast hogere leidinggevende of het hoofd van de dienst waarbij hij werkzaam is. Als dat niet tot een bevredigend resultaat leidt kan de medewerker zich nog tot de secretaris-generaal wenden. Het is niet denkbeeldig dat een medewerker er tegen op ziet om zich tot een leidinggevende, zijn diensthoofd of de secretaris-generaal te wenden. Inschakeling van de vertrouwenspersoon, een laagdrempelige voorziening, ligt dan meer voor de hand.

In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of beklagde. De informele aanpak is bedoeld om te bezien of een oplossing tussen partijen mogelijk is. Het gaat in deze fase niet zozeer om hetgeen gebeurd is (feiten) te onderzoeken en daarover een uitspraak te doen (de schuldvraag speelt geen rol). In deze fase wordt veeleer bekeken of, in hoeverre en onder welke voorwaarden de met ongewenst gedrag geconfronteerde medewerker en de veroorzaker daarvan weer met elkaar kunnen werken. Het is het voor hen, maar ook voor de organisatie in zijn algemeenheid, waaronder ook de collega's, van groot belang om tot een vergelijk te komen en van daaruit voort te bouwen op een betere manier van omgaan met elkaar op het werk, desnoods met deskundige ondersteuning en begeleiding. Deze zogenoemde 'informele fase', die buiten het bereik van deze regeling valt, kan vooraf gaan aan de formele fase maar is niet verplicht.

Een vermoeden van schending van de integriteit of van een misstand, respectievelijk het aan de orde stellen van ongewenste omgangsvormen of het indienen van een klacht daarover kan grote impact hebben op de medewerker op wie het een of ander betrekking heeft (hierna: betrokkene). Uit een oogpunt van goed werkgeverschap ligt het in de rede dat ook deze medewerker zich moet kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon en dat niet alleen de melder of klager wordt gefaciliteerd. Daarin is in het vierde lid voorzien.

Artikelen 3 tot en met 7

In deze artikelen zijn de aanwijzing, taakontheffing, taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen geregeld. Aanwijzing vindt plaats voor de duur van 4 jaar, behoudens tussentijdse taakontheffing. Aanleiding voor tussentijdse taakontheffing kan bijvoorbeeld zijn dat de vertrouwenspersoon, om welke reden dan ook, daarom verzoekt of omdat hij de dienst verlaat. De aanwijzing kan – desgewenst – twee maal met 4 jaar worden verlengd (artikel 4).

In artikel 5 zijn de taken en bevoegdheden op het gebied van integriteit opgenomen. Bij een vermoeden van integriteitschending kan bijvoorbeeld worden gedacht aan diefstal van bedrijfsmiddelen zoals printerpapier, het lekken van informatie, misbruik van informatie en gedrag in de privésfeer dat schadelijk kan zijn voor het imago van het ministerie.

Voor het melden van het vermoeden van een misstand geldt met ingang van 1 januari 2020 Hoofdstuk 13 van de CAO Rijk 2020. Aangezien ook de taak van de vertrouwenspersoon op dit gebied is beschreven in dat hoofdstuk is het niet nodig deze taak in de onderhavige regeling op te nemen. De Wet Huis voor klokkenluiders en deze interne regeling zijn niet van toepassing op ongewenste omgangsvormen.

In artikel 6 zijn de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen op het gebied van ongewenste omgangsvormen opgenomen.

Zowel voor artikel 5 als artikel 6 geldt dat de taken en bevoegdheden aan de praktijk zijn ontleend. Niet uit te sluiten valt dat er gaandeweg behoefte blijkt aan een verdere aanvulling van deze taken en



bevoegdheden. Daarin is voorzien door in de aanhef van het eerste lid van beide artikelen 'in ieder geval' op te nemen.

Het kan voorkomen dat zowel een medewerker met een vermoeden van schending van de integriteit of een klacht over ongewenste omgangsvormen als betrokkene zich tot een vertrouwenspersoon wenden. Het is niet wenselijk dat een en dezelfde vertrouwenspersoon beiden ten dienste staat. Om die reden is in artikel 7 bepaald dat in dat geval twee verschillende vertrouwenspersonen worden ingezet.

Artikelen 9, 10 en 11

Met deze artikelen is voorzien in de instelling van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen AZ, de samenstelling van de commissie en het secretariaat van de commissie. Vanwege de bij UBR I Personeel i.o. beschikbare expertise op het gebied van klachtbehandeling is de samenstelling van de commissie en het aanwijzen van de secretaris van de commissie belegd bij de Manager Arbeidsjuridisch Advies van UBR I Personeel i.o. Deze manager zorgt voor de bemensing van de commissie die een ingediende klacht behandelt. Hij benoemt de voorzitter en de andere leden van de commissie.

De Manager Unit P&O/I kan een bij het ministerie werkzame persoon als lid voordragen. Deze persoon dient voldoende kennis van en inzicht te hebben in de dienst waarbij de klacht zich voordoet, maar zal ook op voldoende afstand dienen te staan van klager en betrokkene. Als het niet mogelijk blijkt een geschikte persoon te vinden die als lid van de commissie wil fungeren ziet de Manager Unit P&O/I af van de voordracht.

De benoemingen vinden in de regel plaats binnen een week na ontvangst van de schriftelijk ingediende klacht. Zo nodig vindt benoeming van een of meer plaatsvervangers plaats, bijvoorbeeld als door onvoorziene omstandigheden een benoemd lid zijn taak niet kan vervullen.

Tevens wijst de Manager Arbeidsjuridisch Advies van UBR I Personeel i.o. de secretaris van de commissie aan. De secretaris is geen lid van de commissie.

De commissie is in de regel in omvang beperkt tot drie personen. Deze beperkte omvang is met name ingegeven door de wens om de commissie snel bijeen te kunnen laten komen als een klacht moet worden behandeld. Aangezien niet valt uit te sluiten dat er aanleiding kan zijn om meer leden te benoemen is in artikel 10, tweede lid, onderdeel b, 'ten minste' twee overige leden opgenomen.

Artikelen 12 en 13

In deze artikelen zijn de taken en enige algemene instructies over de werkwijze van de commissie opgenomen. In artikel 12, eerste lid, is bepaald dat de taak mede betrekking heeft op gedragingen die gerelateerd zijn aan ongewenste omgangsvormen. Een voorbeeld hiervan is intimidatie in combinatie met inbreuk op de privacy. Het zou inefficiënt zijn om de behandeling van een dergelijke klacht te splitsen, enkel omdat inbreuk op de privacy op zich beschouwd niet valt onder de begripsomschrijving van ongewenste omgangsvormen.

De commissie is ingesteld op grond van artikel 9:14 van de Awb. Ingevolge artikel 12, derde lid, is afdeling 9.1.3 van de Awb van toepassing. Het is niet nodig in de onderhavige regeling bepalingen op te nemen over de te volgen procedure bij de behandeling van klachten omdat dat al is geregeld in afdeling 9.1.2 van de Awb, waarop afdeling 9.1.3 een aanvulling is.

De procedure komt, kort gezegd, op het volgende neer. Na het indienen van een klacht wordt de commissie samengesteld. De commissie beoordeelt in eerste instantie of zij de klacht gaat behandelen. De commissie kan daarvan afzien als de klacht niet voldoet aan de vereisten voor ontvankelijkheid van artikel 9:4 van de Awb en in de gevallen die zijn genoemd in artikel 9:8 van de Awb, bijvoorbeeld als het gaat om een gedraging waartegen de klager bezwaar had kunnen maken. Als de commissie de klacht in behandeling neemt stelt zij een onderzoek in. Daarbij hoort zij klager en betrokkene en zo nodig eventuele getuigen.

Ingevolge artikel 12, tweede lid, brengt de commissie haar rapport van bevindingen, vergezeld van een advies en eventuele aanbevelingen, uit aan de secretaris-generaal of aan de minister als de klacht betrekking heeft op de secretaris-generaal. Deze doet de klacht schriftelijk af.

Als tijdens het onderzoek naar de klacht zowel klager als betrokkene bereid blijken tot bemiddeling of mediation, schort de commissie de behandeling van de klacht op (artikel 12, vierde lid). De bemiddeling of mediation vindt plaats op initiatief van het hoofd van de dienst waarbij betrokkene werkzaam is. De kosten hiervan komen voor rekening van de Unit P&O/I.

Artikel 14

In artikel 14 zijn nadere bevoegdheden van de commissie opgenomen. Het gaat daarbij om bevoegdheden die nodig zijn om tot een juiste oordeelsvorming te kunnen komen, zoals het vragen van inlichtingen aan daarvoor in aanmerking komende derden, het instellen of doen instellen van een onderzoek op de werkplek – bijvoorbeeld als de commissie zich door het verhandelde tijdens de



hoorzitting niet voldoende geïnformeerd acht –, of het zich door deskundigen van advies en bijstand laten dienen.

Artikelen 15 en 16

Op grond van artikel 9:12a van de Awb draagt het bestuursorgaan zorg voor registratie van de bij hem ingediende schriftelijke klachten en publiceert jaarlijks een verslag over deze klachten (geanonimiseerd). Aangezien met de onderhavige regeling de medewerker zich rechtstreeks tot de klachtencommissie kan wenden, ligt het in de rede de registratie aldaar te laten plaatsvinden. In artikel 16 is de overdracht van de op klachten betrekking hebbende dossiers aan de Manager Unit P&O/I en de zorg voor bewaring en vernietiging van die dossiers geregeld.

Artikel 17

In het eerste lid van dit artikel is vastgelegd dat medewerkers die lid zijn of zijn geweest van de klachtencommissie respectievelijk vertrouwenspersoon zijn of zijn geweest geen nadeel in hun rechtspositie ondervinden van hun activiteiten in het kader van de uitvoering van deze regeling. Te denken valt bijvoorbeeld aan minder goede promotiekansen, verslechtering van de werkomstandigheden, een slechte beoordeling of ontslag.

Met het tweede lid wordt een medewerker die te goeder trouw ongewenste omgangsvormen aan de orde heeft gesteld of een klacht heeft ingediend respectievelijk een vermoedelijke integriteitschending, anders dan het vermoeden van een misstand, heeft gemeld dezelfde bescherming geboden. Hiermee wordt beoogd de drempel om een melding te doen of een klacht in te dienen te verlagen. Dit laat onverlet dat er aanleiding kan zijn om een passende maatregel te nemen wanneer blijkt dat een medewerker bewust en met kwade bedoelingen heeft gehandeld. Het niet te goeder trouw zijn van deze medewerker zal echter niet snel worden aangenomen.

De bescherming tegen benadeling bij het melden van het vermoeden van een misstand is vastgelegd in Hoofdstuk 13 van de CAO Rijk 2020 en behoeft derhalve niet te worden opgenomen in de onderhavige regeling.

Artikelen 18 en 19

In artikel 18 is een overgangsbepaling opgenomen met de strekking te voorkomen dat er op het vlak van de vertrouwenspersonen een vacuüm ontstaat: de al aangewezen vertrouwenspersonen blijven voor de resterende duur van hun eerdere aanwijzing als zodanig fungeren.

Met artikel 19 is het Besluit klachtencommissie AZ ingetrokken, waarmee de grondslag aan de benoeming van de leden van de met dat besluit ingestelde Klachtencommissie Ministerie van Algemene Zaken is ontvallen.

*De Minister van Algemene Zaken,
M. Rutte*