

Hoofdstuk 10 Integriteitsbeleid en voorzieningen vermoeden misstand en inbreuk Unierecht

10.1 Gedragscode integriteit Rijk 2020

De Gedragscode Integriteit Rijk 2020 geeft u een kader voor integer handelen. Het document geeft een overzicht van de belangrijkste rijksbrede afspraken op het gebied van integriteit. Daarnaast biedt de gedragscode een houvast bij het maken van afwegingen en het nemen van beslissingen.

De Gedragscode integriteit Rijk is van toepassing op iedereen die werkt voor de (rijks)overheid en dus ook voor iedereen die werkzaam is voor het CvdM.

De gedragscode kan nooit in elke denkbare situatie voorzien. Omstandigheden wijzigen voortdurend door nieuwe ontwikkelingen. U moet dus altijd zelf blijven nadenken en u bewust blijven van wat het betekent om 'in het hier en nu' als ambtenaar te werken.

De gedragscode voor de rijksoverheid is niet vrijblijvend en beschrijft het kader dat als minimumkader geldt. Overheidsorganisaties kunnen ook een eigen of aanvullende gedragscode hebben, die meer is toegespitst op hun werkveld, functies en cultuur. Zij kunnen daarin strikter zijn dan de rijksbrede gedragscode. In paragraaf 10.3 zijn situaties beschreven die we binnen het CvdM nog eens nader onder de aandacht willen brengen onder de noemer Gedragscode CvdM in aanvulling op de Gedragscode Integriteit Rijk.

Voor het aanvaarden van geschenken, diensten en andere voordelen, verwijzen wij naar de gedragscode integriteit Rijk 2020 (hoofdstuk 4.1).

10.2 Voorzieningen vermoeden misstand en inbreuk Unierecht

Voor de voorzieningen bij het melden van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht verwijzen wij naar CAO Rijk (hoofdstuk 13.2).

10.3 Gedragscodes CvdM

Reikwijdte

De Gedragscode Integriteit Rijk en de zaken die op dit vlak specifiek voor het CvdM gelden en hieronder worden beschreven zijn van toepassing op iedereen die werkzaamheden verricht voor het CvdM. Het gaat dus zowel om medewerkers met een vast als een tijdelijk dienstverband. Ook externen dienen zich in lijn met deze gedragscodes te gedragen en te handelen.

Integriteit bij het CvdM

Bij het CvdM, een onafhankelijk zelfstandig bestuursorgaan, is het zowel vanuit het belang van integer overheidshandelen, als vanwege de specifieke rol als toezichthouder van groot belang om integer te handelen. Om de integriteit te waarborgen rust op u, als medewerker, de verantwoordelijkheid om steeds de grens te bewaken tussen gewenst en ongewenst gedrag.

Uitgangspunt bij het CvdM is: eigen verantwoordelijkheid waar dat kan, regels en controle daar waar nodig. Dit betekent onder meer dat u, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, beschermd en toegerust bent in het omgaan met integriteitsrisico's. In het kader van een open en professionele cultuur, is het ook belangrijk dat u uw leidinggevende en collega's aan kunt spreken. Integriteit vergt continue aandacht, bewustmaking, discussie en onderhoud. Het is ieders taak om daaraan bij te dragen.

Gedragscodes kunnen nooit in elke denkbare situatie voorzien. Overleg bij twijfel met uw manager, compliance officer of HR adviseur.

Nevenactiviteiten

Medewerkers zijn in hun vrije tijd actief in bedrijven, stichtingen of verenigingen. De maatschappelijke betrokkenheid die hieruit blijkt is positief. Indien u naast uw werk in uw vrije tijd andere werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld in het bedrijfsleven of als bestuurslid van de plaatselijke (sport)vereniging, hoort u deze in sommige situaties te melden bij uw leidinggevende. Dit is afhankelijk van de aard van de nevenwerkzaamheden. Een meldplicht bestaat indien uw werkzaamheden, betaald of onbetaald, de belangen van het CvdM kunnen raken. Er moet een relatie zijn tussen de aard van de nevenwerkzaamheden en de aard van de functie dan wel de aard van de werkzaamheden van het CvdM. Indien uw nevenwerkzaamheden door uw leidinggevende akkoord zijn bevonden, worden deze geregistreerd in het personeelsdossier en ontvangt u een schriftelijke bevestiging van HR.

Financiële belangen en transacties met effecten

Als medewerker van het CvdM dient u zich ervan bewust te zijn dat indien u in het bezit bent van effecten in de mediasector, uw onafhankelijke positie in gevaar kan komen, of dat u de schijn kunt wekken dat uw onafhankelijke positie in gevaar komt. Bij het voorbereiden en nemen van besluiten zou u in de verleiding kunnen komen u te laten leiden door financiële belangen. U dient dan ook ten allen tijde te voorkomen dat een ongewenste vermenging van zakelijke en privébelangen of de schijn daarvan kan ontstaan.

Voor het bezitten van effecten gelden de volgende normen:

- Het is u als medewerker van het CvdM niet toegestaan effecten in de mediasector in eigendom te hebben of voor uw rekening of risico door anderen te doen houden.
- Het is zeer onwenselijk dat uw partner of kind effecten in de mediasector in eigendom heeft, of voor hun eigen rekening of risico door anderen laat houden.
- Indien u twijfelt of bij het nemen van beslissingen uw integriteit in het geding kan komen door het feit dat uw partner of kind in het bezit is van effecten, dan dient u dit voor te leggen aan uw leidinggevende. Deze kan besluiten dat het wenselijk is dat u zich uit bepaalde besluitvormingsprocessen terugtrekt. Als medewerker van het CvdM mag u wel participeren in beleggingsfondsen, tenzij uw onafhankelijkheid in het geding komt, doordat er belegd wordt in bedrijven die werkzaam zijn in de mediasector. Er bestaat een wettelijk verbod op het handelen in effecten met gebruik van voorwetenschap. Indien u op het moment van de vaststelling van deze

Gedragcode effecten in de mediasector bezit, is hetgeen hierboven is weergegeven ook van toepassing.

Indien u in het bezit bent van effecten en twijfels hebt over de onafhankelijkheid van uw positie, neem dan contact op met de compliance officer.

Betrekkingen in de mediasector en vertrek naar een marktpartij

Het is van groot belang dat de onafhankelijkheid van uw oordeelsvorming niet in twijfel kan worden getrokken. Eén van de situaties waarin dit zich kan voordoen is als u een functie gaat bekleden bij een bedrijf in de mediasector. Of als uw partner of kind een functie bekleedt of gaat bekleden bij een bedrijf dat werkzaam is in de mediasector. U dient dit te melden aan uw leidinggevende. Uw leidinggevende bepaalt dan in gezamenlijk overleg met u of het nodig is deze kennis ook met compliance te delen.

Dit kan tot gevolg hebben dat het wenselijk is dat u zich uit bepaalde besluitvormingsprocessen of zaken terugtrekt.

Vertrek naar een marktpartij

Voor medewerkers en voormalig medewerkers van het CvdM geldt een wettelijke geheimhoudingsplicht die ook voortduurt nadat men het CvdM heeft verlaten. Het CvdM moet alles doen om de schijn van mogelijke belangenverstrengeling te voorkomen. In de praktijk kan zich een spanningsveld voordoen tussen dit belang en het belang van een goede afronding en overdracht van werkzaamheden. Indien dit spanningsveld zich voordoet, kan uw leidinggevende in overleg met compliance maatregelen nemen. Mogelijke maatregelen zijn:

- Ontheffing van werkzaamheden bij bepaalde zaken of projecten. Dit kan onmiddellijk of per vastgelegde datum. Externen kunnen hierover geïnformeerd worden;
- Ontzegging van de toegang tot (delen van) het netwerk en de systemen van het CvdM. Dit kan onmiddellijk of per vastgelegde datum;
- Ontzegging van de toegang tot het kantoor van het CvdM. Dit kan onmiddellijk of per vastgelegde datum;
- Maximering of verlenging van de termijn waarop ontslag wordt verleend, vanuit het besef dat gedurende deze termijn de kennis van de medewerker veroudert. Dit voor zover de wet dit toestaat. De medewerker kan in deze periode, eventueel vanuit zijn huis, "niet-gevoelige" zaken behandelen of eventueel betaald verlof krijgen.

10.4 Beleid ongewenste omgangsvormen

U kunt op uw werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Hieronder beschrijven we wat we daaronder kunnen verstaan.

Pesten: herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet (goed) kan verdedigen. Bijvoorbeeld: kleinerende/ vernederende opmerkingen, voortdurende kritiek, fysiek aanvallen of bedreigen, iemand isoleren/buitensluiten/negeren, over iemand roddelen/kwaadaardige geruchten, leugens of valse beschuldigingen verspreiden.

Seksuele intimidatie: elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag dat degene tegen wie het is gericht als ongewenst ervaart. Bijvoorbeeld: seksueel getinte opmerkingen/grappen, het laten zien van seksueel getinte afbeeldingen, seksueel getinte blikken of gebaren, ongewenste aanrakingen.

Intimidatie: gehoorzaamheid afdwingen door iemand bang te maken of onder druk te zetten door psychisch of fysiek geweld of door te dreigen met negatieve gevolgen (bijvoorbeeld een slechte beoordeling of ontslag).

Agressie: gedrag wat iemand inzet om iets kapot te maken, een ander schade te berokkenen, of duidelijk te maken wat hij wel of niet wil, waarbij bij de ander gevoelens van angst, pijn, verdriet of boosheid worden opgeroepen. Hieronder vallen naast geweld ook bijvoorbeeld bedreigen, schelden en overheersen. Geweld: het toebrengen van lichamelijk letsel, het vernietigen of kapotmaken van iets.

Discriminatie: onterecht verschil maken in de behandeling van mensen op grond van een bepaald kenmerk (discriminatiegrond). Discriminatie kan zich uiten in pestgedrag of (seksueel) intimiderend gedrag.

Waarom een vertrouwenspersoon?

Een melding van ongewenste omgangsvormen moet door een leidinggevende altijd serieus worden genomen. Maar het kan voor een melder lastig zijn open over de problemen te praten. Een externe vertrouwenspersoon (hierna vertrouwenspersoon) verlaagt de drempel voor het aankaarten van problemen. Deze deskundige is onafhankelijk en kijkt daardoor met een open blik naar de situatie.

U kunt als u een vorm van ongewenst gedrag wil melden zelf, zonder uw leidinggevende of HR in te lichten, de vertrouwenspersoon inschakelen. Samen bekijkt u het probleem, bespreekt u wat u zelf al hebt ondernomen, en bepaalt u de mogelijke vervolgstappen. De vertrouwenspersoon helpt u om te gaan met het ongewenste gedrag. Naast een luisterend oor biedt hij ondersteuning bij het bespreekbaar maken van het probleem binnen de organisatie. Alles wat besproken wordt, valt vanzelfsprekend onder het beroepsgeheim en is vertrouwelijk.

10.5 Wanneer naar de vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag zoals hierboven beschreven.

De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- Het verzorgen van eerste opvang van werknemers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben.
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
- De medewerker informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures.
- Het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of het management van het CvDM.
- Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator.
- Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag.

- Het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag en het hierover minimaal een keer per jaar op basis van anonimiteit rapporteren aan de Bestuurder en de OR.

10.6 Contactgegevens vertrouwenspersoon

Onze vertrouwenspersoon is Natasja Bushoff. Zij is werkzaam bij Arboregionaal. U kunt met haar in contact komen door haar een e-mail te sturen: vertrouwenspersoon@arboregionaal.nl. Zij zal dan direct contact met u opnemen.