

MANAGEMENTREACTIE

op het onderzoeksrapport *Veilig Melden*
19 januari 2023

Het bevorderen van integriteit en sociale veiligheid staat al enkele jaren hoog op de agenda van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Elke collega, waar ook ter wereld, verdient een veilige werkomgeving. Als werkgever willen en moeten wij daarin voorzien. Integriteit en sociale veiligheid zijn ook onmisbaar voor het goed functioneren van ons ministerie.

Het is onze ambitie om het beleid op het gebied van integriteit en sociale veiligheid te blijven ontwikkelen en verbeteren. Om beter inzicht te krijgen in welke stappen we nog moeten zetten in de preventie van en het omgaan met integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag, hebben we de meldingsbereidheid op deze terreinen bij ons ministerie laten onderzoeken. Het rapport 'Veilig Melden' van *Governance & Integrity* beschrijft dat ons ministerie in de afgelopen jaren belangrijke stappen heeft gezet. Tegelijkertijd toont het aan dat nog stappen gezet moeten worden om de meldingsbereidheid te vergroten en een optimaal effectief en toegankelijk meldsysteem te creëren.

De onderzoekers concluderen dat verschillende factoren de meldingsbereidheid negatief beïnvloeden. Deze factoren hebben deels betrekking op de cultuur en de aard van de organisatie. Zij wijzen erop dat gerichtheid op het behoud van een goede reputatie – van het land, de organisatie en medewerkers – een rol speelt. Zij wijzen daarnaast op onduidelijkheden die de meldingsbereidheid dempen, zoals onduidelijkheden in informatie over hoe en waar meldingen kunnen worden gedaan. Ook wijzen zij erop dat het meldsysteem voor lokale collega's minder toegankelijk en veilig is, dat leidinggevenden onvoldoende worden voorbereid en ondersteund bij hun rol, dat een extern meldkanaal voor alle schendingen nog ontbreekt en dat het instrumentarium van de Centrale Coördinator Integriteit nog te veel op het onderzoeken van meldingen is gericht.

Ook het verkennend onderzoek naar racisme heeft aangetoond dat helaas niet alle collega's een veilige werkomgeving ervaren. Die verkenning doet ook aanbevelingen voor de versterking van de meldingsbereidheid en de meldstructuur. We bezien de opvolging van het rapport 'Veilig Melden' daarom ook in het licht van de bevindingen en aanbevelingen van de verkenning naar racisme bij BZ. De opvolging van het rapport 'Veilig Melden' zal worden gecoördineerd door de projectgroep die zich ook buigt over de opvolging van de racismeverkenning.

Wij bedanken de onderzoekers van *Governance & Integrity* voor hun inzichtelijke rapport en de aanbevelingen. Terwijl we in de afgelopen jaren stappen hebben gezet door te investeren in preventie, de inzet van in- en externe vertrouwenspersonen, het verbeteren van de klachtenregeling en een nieuw onderzoeksprotocol, blijkt uit het onderzoek dat we nog niet genoeg hebben gedaan. Het moet en kan beter, zowel op het departement als op de posten. Daarom volgen we de aanbevelingen uit het rapport op zoals hieronder beschreven.

1. Een moreel sterk BZ

In een integere en sociaal veilige werkomgeving willen we integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag eerst en vooral voorkomen; voorkomen is beter dan genezen.

- Met het initiatief '1BZ' hebben wij in juni van dit jaar onderstreept dat elke collega een gelijkwaardig lid van het team is en voor BZ even belangrijk is. We vragen van alle collega's, in het bijzonder van leidinggevenden, hier in het dagelijks werk expliciet bij stil te staan. Wij geloven dat hier een preventieve werking vanuit gaat. Onze lokaal aangenomen collega's zijn onlosmakelijk onderdeel van het team.

- Wij zullen de Gedragscodes Integriteit van het Rijk en BZ regelmatig actief onder de aandacht brengen en ervoor zorgen dat deze voor alle collega's helder en begrijpelijk zijn. We actualiseren de tekst en bezien in hoeverre we de gedragscodes kunnen samenvoegen.
- We gaan collega's in Den Haag en op de posten actiever ondersteunen bij het ontwikkelen van hun morele oordeelsvermogen door onder andere het instrument moreel beraad breder aan te bieden. Hier gaat een preventieve werking van uit, waardoor schendingen kunnen afnemen.

2. *Het doen en opvolgen van meldingen*

Wie een schending van welke aard dan ook wil melden, kan gebruik maken van drie kanalen: de leidinggevende, het meldpunt integriteit en straks ook het externe meldpunt. Op het moment dat een collega iets meemaakt of ziet gebeuren en dat niet met een leidinggevende wil of durft te bespreken, kan zij of hij altijd terecht bij het onafhankelijk en uiteraard vertrouwelijk werkende centrale meld- en adviespunt integriteit. Het meld- en adviespunt beziet de aard van een melding en de wijze waarop deze verder behandeld moet worden, en legt de gemaakte afweging zorgvuldig vast. Er is een scala aan instrumenten om meldingen te behandelen, zoals gesprekken, *mediation* en persoonsgericht onderzoek.

- We zorgen voor betere communicatie over wat het centrale meld- en adviespunt doet en waar collega's het kunnen vinden. Daarbij hebben we oog voor het bieden van laagdrempelige toegang voor alle collega's, in het bijzonder ook collega's op de posten en collega's die geen Nederlands of Engels spreken.
- De meldprocedure zal in meerdere talen helder en toegankelijk worden uitgeschreven, inclusief inzicht in handelingsopties, sanctiebeleid, communicatie en nazorg.
- De aanbeveling om een extern meldkanaal voor collega's in te richten wordt in 2023 opgevolgd met de mogelijkheid voor collega's om bij personen van buiten onze organisatie meldingen te doen.
- Om de meldingsbereidheid te vergroten moeten collega's ook kunnen zien hoe BZ optreedt als er iets gemeld wordt. Dit pakken we op door hierover breder en transparanter te communiceren waar het kan.
- De Bestuursraad en leidinggevendens zullen actief uitdragen dat het meldpunt open staat voor alle collega's – lokaal aangenomen op een post, uitgezonderd of werkzaam in Den Haag – en dat het doen van een melding nooit consequenties heeft voor de loopbaan van de melder. We grijpen in als dit toch het geval blijkt te zijn.
- In het licht van bovenstaande is besloten het team van de Centrale Coördinator Integriteit te versterken.

3. *Verdere professionalisering vertrouwenspersonen*

Collega's die een melding overwegen of om een andere reden vertrouwelijk willen overleggen over een integriteitskwestie, kunnen terecht bij een van onze ongeveer 100 vertrouwenspersonen.

- We vergroten de deskundigheid van vertrouwenspersonen in Den Haag en op de posten met training en voorlichting. We bezien of meer specialistische en/of externe vertrouwenspersonen nodig zijn.
- We gaan daarnaast na of een coördinerende vertrouwenspersoon kan worden aangesteld.

- Lokale vertrouwenspersonen krijgen in de komende tijd in regionale netwerken training en intervisie aangeboden, waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- We brengen de rol van vertrouwenspersonen opnieuw onder de aandacht van alle collega's, en benoemen daarbij in het bijzonder dat zij beschikbaar zijn als laagdrempelig toegankelijke *sparring partner* die er is om te adviseren.

4. Rol leidinggevenden

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in de preventie en afhandeling van incidenten. Naast het tonen van voorbeeldgedrag is het belangrijk dat zij ongewenste omgangsvormen voorkomen en dat zij juist handelen wanneer zich toch een incident voordoet. Leidinggevenden handelen vanuit het beginsel '*zero tolerance for inaction*'.

- We zullen leidinggevenden meer concrete handvatten bieden om het preventieve gesprek met hun team te voeren.
- Indien zich een incident voordoet, kan een leidinggevende terecht bij het meld- en adviespunt integriteit voor advies, begeleiding en ondersteuning.
- Ook in leiderschapsontwikkeling en managementtrainingen versterken we de aandacht voor deze thematiek.
- Integriteit is al onderdeel van de p-cyclus. We vragen alle leidinggevenden van leidinggevenden extra aandacht te besteden aan handelen en inspanningen op dit vlak.

Bij alle acties hebben we oog voor de uitgezonden en lokaal aangenomen collega's op onze posten in het buitenland, en de collega's in Den Haag. De rechtspositie van lokaal aangenomen collega's is onvermijdelijk anders dan die van Rijksambtenaren, omdat lokaal aangenomen collega's een arbeidsovereenkomst volgens de regels van het gastland moeten hebben. Dat verschil heeft echter geen effect op de manier waarop wij met elkaar omgaan. Elke collega is een onmisbare schakel in ons gezamenlijke werk en elke collega verdient respect en waardering.

VCI organiseert op korte termijn één of meerdere bijeenkomsten om het rapport en de opvolging ervan te bespreken. Alle collega's worden hiervoor uitgenodigd.

Namens de Bestuursraad,

Paul Huijts,
Secretaris-Generaal van Buitenlandse Zaken