

Bevoegdheden Voorzitter

In het kader van Metoo

De Landsadvocaat heeft op 31 mei 2021 het advies 'bevoegdheden inzake sociale veiligheid' opgesteld. Ter bespreking met de Voorzitter wordt dit advies hieronder kort samengevat. Informatie over (samenloop met) strafrechtelijke aspecten en verdere actiepunten zijn grijs gearceerd. Aandachtspunten zijn onderstreept.

De Voorzitter staat niet met lege handen en kan met gezag gericht opereren zonder dat daartoe formele bevoegdheden nodig zijn. Verder kan de Voorzitter en/of de Kamer aangifte doen in het val van strafbare feiten. In een enkel geval bestaat er een aangifteplicht. In de notitie wordt niet ingegaan op de politieke en/of bestuurlijk context van het uitoefenen van voornoemd gezag en van het doen van aangifte.

Vraag en context

- Hoe is de positie van de Voorzitter bij (vermeende) ongewenste omgangsvormen en de mediaberichten daarover?
- Bij de beantwoording van deze vraag worden de uiteenlopende juridische verhoudingen, bevoegdheden en gezagsverhoudingen binnen de Tweede Kamer en de ambtelijke duidelijk zichtbaar: Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren.

Cultuur

- Het zorgen voor een veilig werkklimaat staat los van formeel juridische bevoegdheden en is een kwestie van cultuur en gedrag;
- De Voorzitter heeft geen formele bevoegdheid nodig om een Kamerlid, fractiemedewerker of Kamerambtenaar op zijn of haar gedrag aan te spreken. Dit geldt temeer indien een slachtoffer zich bij de Voorzitter heeft gemeld;
- De opdracht/het doe van de Kamer is: "Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen";
- De boodschap van de Voorzitter is dat deze opdracht geldt voor iedereen die bij of voor Kamer werkt. Daarnaast is de Tweede Kamer de Cao-werkgever van de Kamerambtenaren; daarmee rust op de Kamer de verplichtingen na te leven die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving;
- De Voorzitter heeft uit de aard van de functie een voorbeeldrol en kan die gebruiken om anderen aan te spreken op gedrag.

Juridisch

- Het Beleid Ongewenste omgangsvormen richt zich tot iedereen die bij de Kamer werkt en noemt Kamerambtenaren en fractiemedewerkers expliciet. De Voorzitter en het presidium hebben geen expliciete formele rol in het kader van het Beleid Ongewenste Omgangsvormen;
- Echter, gelet op de reikwijdte van de gedragscode, de werkgeversrol van de Tweede Kamer als zodanig en de taak van de Voorzitter tot het leiden van de werkzaamheden van de Kamer, rechtvaardigen dat ongewenst gedrag van een Kamerlid aan de orde wordt gesteld bij dit lid en/of zijn of haar fractievoorzitter;
- Voor Kamerleden is een eigen gedragscode (RvO). Deze code ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt verstaan: 'gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden'. In de toelichting op het RvO wordt verduidelijkt dat de Voorzitter (vooral) bevoegdheden heeft ten aanzien van Kamerleden die zich vooral ter vergadering onheus gedragen en de regels uit het RvO niet naleven;
- De roept de vraag op of de normstelling hiermee zo beperkt is dat onder de regels van de Kamer niet gevat zouden kunnen worden die normen die binnen de Kamer in het algemeen gelden t.a.v. het voorkomen van psychosociale werkbelasting (pesten, seksuele intimidatie etc);

- Seksuele intimidatie dat op de werkvloer niet wordt getolereerd wel accepteren voor Kamerleden, schaadt al snel de waardigheid van de Kamer. Ook Kamerleden zouden aan dit soort normen gehouden moeten kunnen worden, over de band van het werknemerschap (t.a.v. Kamerambtenaren) of over de band van algemeen aanvaarde maatschappelijk normen;
- In dit kader is het voorstelbaar dat het College van onderzoek ook over deze klachten zouden moeten kunnen oordelen. Dit is echter niet in de regeling of de toelichting daarop terug te lezen. Als dit duidelijker is verwoord, weten betrokkenen waar zij terecht kunnen met een klacht.

Strafrecht

- Ongewenste omgangsvormen hoeven geen strafbaar feit op te leveren. Dit ligt uiteraard anders bij aanranding of verkrachting;
- Als de Kamer kennis heeft van een gepleegd strafbaar feit is de Kamer bevoegd daarvan aangifte te doen. Dit geldt voor iedereen die kennis heeft van een strafbaar feit. Het kennis hebben van een gepleegd strafbaar feit betekent concreet in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeren dat een strafbaar feit is gepleegd. Er bestaat in dat geval geen aangifte plicht. Een verplichting is er wel bij zeer zware misdrijven, zoals verkrachting;
- In het geval de Kamer dan wel de Voorzitter zich in een gerechtvaardigde veronderstelling verkeerd dat een strafbaar feit is gepleegd, kan aangifte worden gedaan (art 161 SV) en/of kan het slachtoffer hierin door de Kamer begeleid worden. Dat hiertoe niet zondermeer wordt overgegaan, is evident;
- Er is een verplichting van het doen van aangifte indien sprake is van een ambtsmisdrijf; in het geval een ambtenaar of Kamerlid door misbruik van gezag iemand dwingt iets te doen, te laten of te dulden. Waar het gaat om strafbare feiten die raken aan ongewenste omgangsvormen, is een belangrijke factor voor de kwalificatie als ambtsmisdrijf dus het gebruikmaken van 'macht' of 'gezag'. Dus alleen als bij een zedenmisdrijf door de dader gebruik wordt gemaakt van zijn macht of gezag (sterk casuïstisch), zou wellicht sprake kunnen zijn van een ambtsmisdrijf en dus van een aangifte plicht.
- Als aangifte is gedaan van een ambtsdelict is de procedure ex artikel 119 van de Gw van toepassing. Deze procedure is uitgewerkt in de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal (Rol van de Hoge Raad/In de praktijk nog nooit voorgekomen). Als een 'gewoon' misdrijf is, neemt het OM een vervolgingsbeslissing.
- In de meeste gevallen zal het OM een vervolgingsbeslissing nemen. Daarmee zal de betreffende kwestie (wat de strafrechtelijke aspecten) niet meer bij de Tweede Kamer liggen; individuele betrokkenen kunnen wel als getuigen worden gehoord;
- Welke gevolgen fracties eventueel verbinden aan (een verdenking van) ongewenste omgangsvormen en/of strafbare feiten door Kamerleden of medewerkers, is aan de fracties. De Voorzitter heeft hierin geen formele rol, hoewel hier ook geldt dat het haar vrij staat te adviseren of te ondersteunen.
- Mogelijkheden tot het nemen van maatregelen jegens individuele Kamerleden zijn er voorts op grond van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer.

From Presidium <presidium@tweedekamer.nl>

Subject **presidiumdossier 2 februari 2022**

To [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>, "secretariaat.voorzitter"
<[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted] tweedekamer.nl>,
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]@tweedekamer.nl>, [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>

Date January 27, 2022 at 4:45:25 PM CET

Geachte ambtelijk secretarissen,

Bijgaand ontvangt u het dossier voor de Presidiumvergadering van 2 februari 2022.

De onderwerpen op de agenda zijn aanklikbaar, waardoor u in het document naar het betreffende onderwerp springt. Dit geldt niet voor het agendapunt waar een C achter staat. Deze zijn alleen aan de Presidiumleden gezonden.

Wilt u alle Presidiumstukken vertrouwelijk behandelen.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] . </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>
 Subject **RE: Aanvullende vragen advies me too [PRDF-11015937]**
 To [REDACTED] | Pels Rijcken' [REDACTED] @pelsrijcken.nl>, [REDACTED] | Pels Rijcken <[REDACTED]@pelsrijcken.nl>
 Date June 22, 2021 at 3:20:41 PM CEST

Dag [REDACTED]

De Voorzitter heeft de beantwoording inmiddels doorgenomen en heeft nog een aanvullende vraag. Kan ik deze aan jou voorleggen?

Ten aanzien van de laatste vraag over ambtsmisdriven nog even heel scherp: kan seksuele intimidatie in bepaalde gevallen dus gezien worden als een ambtsmisdrif?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
 T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] | Pels Rijcken <[REDACTED]@pelsrijcken.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juni 2021 14:39
Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] | Pels Rijcken <[REDACTED]@pelsrijcken.nl>
CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: RE: Aanvullende vragen advies me too [PRDF-11015937]

Beste [REDACTED],

Zojuist probeerde ik je nog even te bellen. Gelet op de actualiteit van de vragen leek het me goed je dan maar alvast te mailen.

We hebben inmiddels naar de vragen gekeken en hierna volgen onze gedachten naar aanleiding daarvan. Ik bespreek graag met je of we de vragen juist hebben opgevat en of dit de informatie is die jullie nodig hebben of dat jullie nog andere vragen hebben.

Ten aanzien van onderdeel 3.7:

Wat wordt precies bedoeld met het tekortschieten in de waarborg- en voorbeeldfunctie?

De Tweede Kamer als zodanig vertegenwoordigt de Staat als werkgever. Op de Tweede Kamer rust dus ook de taak te zorgen voor een veilig werkklimaat als bedoeld in de Arbo regels. De gedragscode beoogt integer gedrag op allerlei terreinen te waarborgen en handelen conform gedragscode zorgt voor een sociaal veilige omgeving. Wie niet naar de gedragscode handelt draagt niet bij aan het waarborgen van een veilig werkklimaat en geeft het verkeerde voorbeeld.

Ten aanzien van onderdeel 4.3 en 4.4:

Kan er iets gezegd worden over welk deel van het RvO valt onder de jurisdictie van het College van onderzoek integriteit? Onze aanname is niet het optreden binnen de vergaderingen, aangezien dat aan de Voorzitter is. Echter, gedragsregel vijf is wel erg breed.

De Gedragscode sluit in de formulering van onderdeel 5 alle regels van de Kamer en dus ook het Reglement van Orde helemaal in. De Voorzitter heeft specifieke bevoegdheden voor het handhaven van de orde tijdens de vergadering en kan de sanctie van uitsluiting van de vergadering voor één dag opleggen. Het College heeft op grond van artikel 3 van de regeling tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Artikel 6, lid 4 van de regeling bepaalt: "4. Een klacht die ziet op een mogelijke overtreding waarbij in het Reglement van Orde op andere wijze in het toezicht is voorzien, wordt niet in behandeling genomen door het College." De toelichting zegt daarover: "In het vierde lid is opgenomen dat klachten over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde reeds op andere wijze in het toezicht voorziet, niet in behandeling worden genomen. Daarbij kan worden gedacht worden aan klachten over de orde tijdens plenaire en commissievergaderingen. Hierop zijn de artikelen 58 tot en met 62 Reglement van Orde van toepassing." Dit is nog een verwijzing naar de oude versie van het Reglement van Orde. Deze artikelen zagen onder meer op de waarschuwing, het terugnemen van woorden, het ontnemen van het woord en het uitsluiten van de vergadering. Daarmee ligt het niet voor de hand dat het College een klacht over uitlatingen tijdens de vergadering in behandeling zal nemen.

Ten aanzien van onderdeel 6.3:

Is de Tweede Kamer te zien als openbaar college?

Een openbaar college in de zin van artikel 162 Sv is een breed begrip, dat in de wetsgeschiedenis wel is uitgelegd als "alle colleges die door of vanwege de wetgever zijn ingesteld en in het publieke belang werkzaam zijn". Wij menen dat de Tweede Kamer hier zeker ook onder valt.

De laatste vraag gaat over ambtsmisdriven. Wanneer kan iemand in de context van ongewenst gedrag daar een beroep op doen? Er staat in het advies: bij gebruikmaken van gezag en macht. Kan een Voorzitter dat überhaupt bewijzen, of kan alleen een slachtoffer aangifte doen van een ambtsmisdrif? Wanneer ga je naar het College, en wanneer vlieg je het aan als ambtsmisdrif?

Of iemand een 'beroep kan doen' op een ambtsmisdrif is eigenlijk de verkeerde vraag. Je kunt je er niet op beroepen, je kunt van een ambtsmisdrif (net als van ieder ander misdrif) aangifte doen wanneer je in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat er een ambtsmisdrif is gepleegd: dus wanneer je reden hebt om te vermoeden dat een ambtenaar of ambtsdrager een misdrif heeft gepleegd en daarbij misbruik heeft gemaakt van de macht of het gezag van zijn positie. Voor sommige personen en colleges is het verplicht om aangifte te doen (zie het advies). Er hoeft op het moment van aangifte nog niks bewezen te worden, de gerechtvaardigde veronderstelling is voldoende om aangifte te doen. Het is dan aan het OM om te onderzoeken wat bewezen kan worden.

Eenieder met kennis van een strafbaar feit kan daarvan aangifte doen, dat kan dus niet alleen het slachtoffer maar ook de Kamervoorzitter (of wie dan ook die er kennis van draagt). Bij een aantal delicten is voor vervolging een klacht van het slachtoffer vereist (een aangifte met het verzoek tot vervolging over te gaan, zie de artikelen 164 lid 1 Wetboek van Strafvordering en 64 Wetboek van Strafrecht), maar dat geldt niet voor de hier besproken ambtsmisdriven.

Aangifte van een ambtsmisdrif kan bij het OM, de politie, het ministerie van Justitie en Veiligheid of bij de procureur-generaal bij de Hoge Raad. Deze partijen hebben in een protocol vastgelegd hoe en door wie dergelijke aangiften worden opgepakt (https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z01543&did=2018D03120). Aangifte zou ook kunnen bij de Tweede Kamer, nu de Kamer naar aanleiding van een aanklacht door ten minste vijf leden een onderzoek kan laten instellen naar een ambtsmisdrif. Deze route ligt voor een buitenstaander waarschijnlijk minder voor de hand.

Tot slot de vraag wanneer je naar het College gaat en wanneer je iets aanvliegt als (ambts)misdrif. Wij gaan ervan uit dat hier het College van onderzoek integriteit is bedoeld. Het antwoord is dat beide procedures elkaar niet uitsluiten. Een ambtsmisdrif zal vrijwel altijd ook een integriteitsschending opleveren, dus melding bij het College naast een (al dan niet verplichte) aangifte is dan goed voorstelbaar. Andersom zal niet iedere integriteitsschending een ambtsmisdrif opleveren; als er alleen sprake is van een integriteitsschending kan men daarmee naar het College zonder aangifte te doen.

Hartelijke groet, mede namens [REDACTED] samen met wie de vragen zijn beantwoord.

[REDACTED]

[REDACTED] advocaat - partner | Pels Rijkken & Droogleever Fortuijn N.V. | Bezuidenhoutseweg 57 | Postbus 11756, 2502 AT Den Haag | +31 70 [REDACTED] | [REDACTED]@pelsrijcken.nl | www.pelsrijcken.nl | [LinkedIn](#)
P Printen, echt nodig?

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Verzonden: maandag 14 juni 2021 17:22

Aan: [REDACTED] | Pels Rijkken <[REDACTED]@pelsrijcken.nl>; [REDACTED] | Pels Rijkken <[REDACTED]@pelsrijcken.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Aanvullende vragen advies me too

Ha [REDACTED]

Naar aanleiding van jullie advies over me too –kwesties heb ik nog wat korte, aanvullende vragen. Kunnen jullie deze per email beantwoorden?

T.a.v. artikel 3.7: Wat wordt precies bedoeld met het tekortschieten in de waarborg- en voorbeeldfunctie?

T.a.v. artikel 4.3 en 4.4: Kan er iets gezegd worden over welk deel van het RvO valt onder de jurisdictie van het College van onderzoek integriteit? Onze aanname is niet het optreden binnen de vergaderingen, aangezien dat aan de Voorzitter is. Echter, gedragsregel vijf is wel erg breed.

T.a.v. artikel 6.3: Is de Tweede Kamer te zien als openbaar college?

De laatste vraag gaat over ambtsmisdriven. Wanneer kan iemand in de context van ongewenst gedrag daar een beroep op doen? Er staat in het advies: bij gebruikmaken van gezag en macht. Kan een Voorzitter dat überhaupt bewijzen, of kan alleen een slachtoffer aangifte doen van een ambtsmisdrrijf? Wanneer ga je naar het College, en wanneer vlieg je het aan als ambtsmisdrrijf?

Kunnen jullie iets met deze vragen? Eventueel ben ik morgen beschikbaar om nog even te bellen (er is wel sowieso een beantwoording op schrift nodig).

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Dit bericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Het bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten waarvoor het beroepsgeheim van advocaat of notaris geldt. Als u dit bericht per abuis hebt ontvangen, wordt u verzocht het te vernietigen en de afzender te informeren. Alle werkzaamheden worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek met de naamloze vennootschap Pels Rijkken & Droogleever Fortuijn N.V., gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het Handelsregister onder nr. 27283716. Op de overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van toepassing, die zijn gedeponeerd ter griffie rechtbank Den Haag onder nr. 36/2020. Daarin is een aansprakelijkheidsbeperking opgenomen. De algemene voorwaarden zijn te raadplegen op www.pelsrijcken.nl/algemene-voorwaarden en worden op verzoek langs elektronische weg of op andere wijze kosteloos aan u toegezonden.

This message is solely intended for the addressee and may contain information that is confidential and legally privileged. If you are not the intended recipient please notify the sender immediately and delete this message. All our services are performed by virtue of an agreement for the supply of services as referred to in Section 7:400 of the Dutch Civil Code between Pels Rijkken & Droogleever Fortuijn N.V. and the client. Pels Rijkken & Droogleever Fortuijn N.V. is a public limited company that is based in The Hague and registered with the Chamber of Commerce Haaglanden under number 27283716. All services provided are subject to our general terms and conditions which include a limitation of liability clause and are deposited with the District Court of The Hague under number 36/2020. Our general terms and conditions can be found on our website www.pelsrijcken.nl/en/general-terms-and-conditions and upon request we will provide you with a copy, free of charge.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Sociale veiligheid: uitwerking motie Leijten en 4.1.1
(Raming 2022)

Opgesteld door :

██████████

1. Aard van de bespreking ¹

Besluitvormend.

2. Beknopte samenvatting

Inleiding

Sociale veiligheid is een onderwerp waar het Presidium veel aandacht voor heeft. 4.1.1

In juni zijn de fracties gewezen op de instrumenten die de Kamer heeft als het gaat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen en welke activiteiten er op dit gebied plaatsvinden. Tijdens de behandeling van de Raming 2022 d.d. 21 juni 2021 is dit onderwerp ook aan de orde gekomen en heeft de Voorzitter de toezegging gedaan te bezien of de huisregels in het gebouw op dit punt aanpassing behoeven. In bijgaande notitie wordt hierop ingegaan.

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 heeft de Kamer ook een motie (motie-Leijten, Kamerstuk 35752, nr. 9) aangenomen over werkveiligheid van fracties.

Tijdens de Presidiumvergadering van 27 oktober 2021 heeft het Presidium de uitwerking van de motie en de toezegging in eerste aanleg besproken. De oplegger is aangepast naar aanleiding van de bespreking.

Voorgestelde uitvoering motie-Leijten

De motie-Leijten (Kamerstuk 35752, nr. 9) “verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn”.

Het verzoek aan het Presidium om fracties te verplichten een werkveiligheidsbeleid op te stellen is echter al in ARBO-regelgeving vastgelegd.

Het Presidium is van mening dat dit niet nogmaals verplicht gesteld hoeft te worden.

De in de motie genoemde openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid kan via een aantal wegen geregeld worden (zie hiervoor bijgaande notitie paragraaf 4), waarbij wordt geadviseerd hiervoor een speciale regeling te maken.

Het Presidium bespreekt deze uitwerking opnieuw tijdens de aanstaande vergadering.

4.1.1

1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1

3. Financiële consequenties

Geen.

4. Formulering te nemen besluit

- Gaat het Presidium akkoord met de uitwerking van een voorstel om te komen tot een speciale regeling 'sociale veiligheid fracties Tweede Kamer' waarin aanvullende regels worden geformuleerd voor fracties en groepen gericht op het publiceren/rapporteren van het werkveiligheidsbeleid van fracties/groepen, conform het gestelde in de motie Leijten.
- Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging voor de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen van vergelijkbare strekking zoals in de notitie beschreven, waarbij expliciet wordt verwezen naar waardigheid en fatsoen en ongewenste omgangsvormen?
- Wenst het Presidium [REDACTED] te verzoeken een voorstel tot wijziging van het Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties te maken van vergelijkbare strekking zoals in de notitie beschreven, waarbij een duidelijke verwijzing wordt opgenomen waardigheid/fatsoen en seksuele intimidatie?

- 4.1.1

5. Status besluit ²

C.

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

datum 27 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

pagina 1/13

Leeswijzer

De onderhavige notitie gaat over de uitvoering van de motie-Leijten over de werkveiligheid in de Tweede Kamer en de gedane toezegging op dit punt tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022.

De notitie geeft een algemene inleiding op het vraagstuk van de motie en toezegging (paragraaf 1), een overzicht van de acties op dit punt tot nu toe (paragraaf 2), een overzicht van het ingewonnen juridisch advies bij de Landsadvocaat (paragraaf 3), een aanzet voor de verdere uitwerking van de motie (paragraaf 4) en de uitwerking van de toezegging (paragraaf 5). De notitie wordt afgesloten met een korte slotbeschouwing over het cultuuraspect van het thema sociale veiligheid (paragraaf 6).

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 heeft de Kamer een motie (motie-Leijten) aangenomen over werkveiligheid van fracties. Ook heeft de Voorzitter een toezegging gedaan te bezien of de huisregels in het gebouw aanpassing behoeven. Aangezien zowel de motie als de toezegging betrekking hebben op het veilig zijn [redacted] en het veilig voelen (sociale veiligheid) van Kamerbewoners en ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen binnen fracties en door Kamerbewoners te voorkomen, worden beiden in deze notitie besproken.

Motie-Leijten

De motie-Leijten (Kamerstuk 35752, nr. 9) “*verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij de werkveiligheid in de fractie waarborgen en bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn*”.

Met het aannemen van de motie is de tekst een uitspraak geworden van de gehele Kamer en is het Presidium dus gebonden aan de uitvoering van het verzoek de fracties te verplichten het genoemde beleid op te stellen en fracties te verplichten dit beleid openbaar te maken.

[redacted]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[Redacted text block consisting of three horizontal bars]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

2. Reeds genomen acties/huidige situatie

Sociale veiligheid is een onderwerp waar het Presidium veel aandacht voor heeft. In mei van dit jaar hebben de fracties een brief gekregen van de Voorzitter waarin de aangescherpte huisregels van de Kamer opnieuw onder de aandacht zijn gebracht. In juni zijn de fracties gewezen op de instrumenten die de Kamer al heeft als het gaat over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen en welke activiteiten er op dit gebied plaatsvinden

[Redacted text block]

Sociale veiligheid

Naar aanleiding van berichtgeving over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen is dit thema besproken in het Presidium van 16 juni 2021². Hierbij is rekening gehouden met het gegeven dat de fracties als stichting zelf de werkgever zijn, en dus verantwoordelijk zijn voor het bieden van een veilige werkomgeving, en de Tweede Kamerorganisatie hier niet eenzijdig over kan besluiten. Het Presidium stemde op 16 juni 2021 in met het:

- versturen van een brief aan alle fracties over het beleid ongewenste omgangsvormen;
- maken van een inventarisatie van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid (dit stuk is tevens voor de Presidiumvergadering van 27 oktober 2021 geagendeerd- agendapunt 4.2);
- in gesprek gaan met de leden van het College van onderzoek integriteit over de taakopdracht van het College en de reikwijdte van de Gedragscode met betrekking tot ongewenste omgangsvormen;
- voeren van een gesprek door de Voorzitter met diverse maatschappelijke organisaties over het thema 'een veilige werkomgeving'.

[Redacted text block]

¹ Notitie veiligheid gebruikers Kamergebouw/aanscherping huisregels

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 2 november 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[Redacted text block containing multiple paragraphs of obscured content]



datum 2 november 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[Redacted text block containing multiple paragraphs of obscured content]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[REDACTED]

Verskillende doelgroepen en juridische uitwerkingen regeling

Er zijn verschillende vormen van regelgeving denkbaar als het gaat over de verplichting werkveiligheidsbeleid van fracties openbaar te maken.

De eerste vraag die beantwoord moet worden is *aan wie* men de aanvullende afspraken/normen over de openbaarmaking van het werkveiligheidsbeleid wil opleggen. Er zijn drie mogelijkheden:

- aan elk individueel Kamerlid;
- aan de fracties of groepen;
- aan het stichtingsbestuur.

De keuze *wie* aangesproken wordt (het Kamerlid, de fractie of het stichtingsbestuur) is bepalend voor de regeling waarin de afspraken tot openbaarmaking worden neergelegd. Dat kan zijn:

- de gedragscode leden van de Tweede Kamer (individuele Kamerleden);
- een op zichzelf staande separate regeling (fracties)
- [REDACTED]

Onderstaand worden per optie de voor- en nadelen in kaart gebracht.

Optie 1: Gedragscode leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

De Gedragscode is gericht op Kamerleden en niet op fracties. Als uitvoering gegeven wordt aan de motie Leijten via de Gedragscode betekent dit dat alleen Kamerleden kunnen worden aangesproken.

De regeling over publicatie van het beleid van de fracties zou zich dan tot alle individuele Kamerleden kunnen richten. Aan de Gedragscode kan een verplichting toegevoegd worden dat Kamerleden ervoor zorgdragen of bevorderen dat hun fracties het beleid over werkveiligheid openbaar maken.

Voordelen

- Duidelijke norm voor elk Kamerlid.
- Drukt een gedeelde verantwoordelijkheid voor dit onderwerp uit.
- Benadrukt het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht.
- Kamerleden kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken.
- Dat kan bijdragen aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- De verplichting op grond van de Arbowet geldt voor de werkgever. Een Kamerlid is geen werkgever.
- Bij dwarsliggen bestuur van de fractiestichting of fractie kan een individueel Kamerlid niet altijd zelf voor het voldoen aan deze aanvullende normen zorgen. Er wordt met andere woorden een andere actor aangesproken dan die verantwoordelijk is voor het te voeren beleid krachtens de ARBO-wetgeving.
- De Gedragscode is gericht op individueel gedrag van het Kamerlid, de bepalingen over het werkgeversbeleid zijn van andere aard. Klachten over het niet naleven van de Gedragscode kunnen worden voorgelegd aan het College



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

onderzoek integriteit. Over deze bepalingen kan niet geklaagd worden bij het College.

- De motie spreekt niet over Kamerleden maar over fracties.

Optie 2: Speciale regeling voor fracties en groepen

Er kan voor worden gekozen om de aanvullende bepalingen over openbaarmaking van beleid op te leggen aan fracties en groepen via een aparte regeling.

In deze regeling kan melding gemaakt worden van het werkveiligheidsbeleid van fracties. Onderdeel van deze regeling kan zijn dat duidelijk gemaakt wordt dat het beleid bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandigheden wet gepubliceerd wordt. Over de wijze van publiceren kunnen ook afspraken gemaakt worden. Fracties en groepen kunnen bijvoorbeeld jaarlijks aan de Tweede Kamer rapporteren over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het werkveiligheidsbeleid omschreven in de Arbo-regelgeving.

Voordelen:

- Duidelijke norm voor elke fractie en groep (en sluit aan bij het tweede deel van het dictum van de motie);
- Benadrukt het belang dat de Kamer aan dit onderwerp hecht.
- Fracties kunnen elkaar in de Kamer op hun inspanningen aanspreken.
- Draagt bij aan publieke verantwoording over hoe de Kamer met dit onderwerp omgaat.

Nadelen:

- Er moet een aparte regeling voor deze bepalingen worden gemaakt.
- Bij frictie tussen het bestuur van de fractiestichting en de fractie kan er licht bestaan over de opvatting of het beleid gepubliceerd moet worden of vooral hoe moet worden gerapporteerd aan de Kamer (al mag ervan worden uitgegaan dat over het algemeen de fractie eventuele frictie het hoofd zal kunnen en moeten bieden).

[Redacted text block containing multiple lines of greyed-out content]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

- [Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

5. Mogelijke uitvoering toezegging werkveiligheid

In deze paragraaf wordt een mogelijke uitvoering van de toezegging beschreven, zoals deze door de Voorzitter is gedaan tijdens de Ramingsbehandeling van 21 juni 2021. Toegezegd is dat bezien wordt of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners. Met als (uiterste) consequentie dat desbetreffende Kamerbewoner of fractie kantoormuimte op een externe locatie moet vinden en/of Kamerleden alleen nog maar toegang hebben tot de Kamergebouwen voor het voeren van debatten en het deelnemen aan stemmingen. De Tweede Kamer wordt in dit kader gezien als een soort 'bedrijfsverzamelgebouw' waarin de fracties als losse organisaties zijn gehuisvest.

Voor de uitvoering van deze toezegging zijn als basis de Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid & Integriteit, de gedragscode Rijk en de Code of Conduct van het Engelse Lagerhuis gebruikt. De voornoemde regelingen geven een goed beeld van de mogelijke aanpassing van de huisregels van de Tweede Kamer.

Vanwege de verschillende reikwijdtes van de regelingen die reeds bestaan binnen de Kamer, dienen verschillende documenten te worden aangepast om de beoogde wijziging voor alle Kamerbewoners te realiseren:

- A. De Gedragscode met het oog op Kamerleden;
- B. Beleid ongewenste omgangsvormen met het oog op medewerkers van de Kamer en fracties;
- [REDACTED].

A. Wijziging van de Gedragscode

De Gedragscode zoals deze door de Kamer is vastgesteld bestaat uit vijf artikelen (zie bijlage 1). Er is op dit moment geen expliciete verwijzing naar waardigheid en fatsoen en/of ongewenste omgangsvormen. Om de regels over ongewenst gedrag door Kamerleden aan te scherpen is het een optie de Gedragscode uit te breiden. Een mogelijke tekst zou kunnen zijn:

- *Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt in of voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.*
- *De Kamerleden spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.*
- *Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.*

Bij de verdere uitwerking van deze regeling kan in de toelichting worden gespecificeerd wat onder het "behandelen van werknemers met waardigheid, fatsoen en respect" wordt verstaan.

Als deze gedragsregel(s) aan de Gedragscode worden toegevoegd, kan over het niet naleven van dit gedrag ook worden geklaagd bij het College dat klachten over de naleving van de Gedragscode behandelt.

B. Wijziging Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties

De Tweede Kamer kent een 'beleid ongewenste omgangsvormen' (zie bijlage 2). In het beleid ongewenste omgangsvormen ontbreekt op dit moment een duidelijke verwijzing naar seksuele intimidatie. Om de bespreekbaarheid van het onderwerp te



datum 2 november 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

vergroten kan ook gekozen worden in het beleid op te nemen dat iedereen die werkzaam is in de Tweede Kamer respectvol met elkaar omgaat.

Dit betekent dat aan het beleid de volgende regels toegevoegd kunnen worden:

- *We behandelen iedereen die werkt voor de Tweede kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.*
- *We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.*
- *We maken ons niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.*

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



datum 2 november 2021
betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

[Redacted text block]

[Redacted text block]

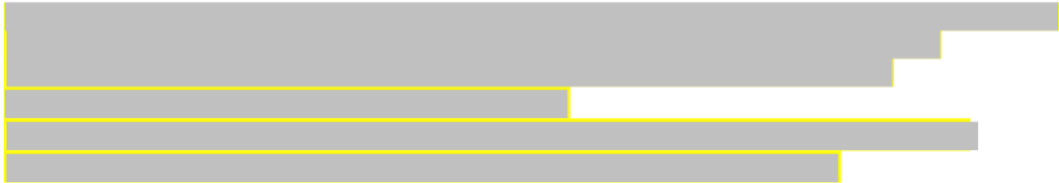
[Redacted text block]

[Redacted text block]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid



Beslispunten:

- **Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging voor de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen van vergelijkbare strekking zoals hierboven beschreven?**
- **Wenst het Presidium [redacted] te verzoeken een voorstel tot wijziging van het Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties te maken van vergelijkbare strekking zoals hierboven beschreven?**
- [redacted]



datum 2 november 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

6. Slotbeschouwing

In deze notitie is het Presidium een aantal keuzes voorgelegd waarop de motie Leijten kan worden uitgevoerd. Ook is aangegeven op welke manier de huisregels nog verder verbreed kunnen worden.

Het gaat in deze notitie dus om het vastleggen van sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen door middel van het formuleren van regels en het opleggen van eventuele sancties.

Juist het terrein van sociale veiligheid leent zich voor een bredere inzet van middelen die *niet* strikt zijn gericht op het stellen van regels, maar meer gericht zijn op een (organisatiebrede) cultuurverandering.

In het volgende agendapunt (4.2), waarin een aantal onderzoeken en notities van andere parlementen zijn vergeleken, wordt nader ingegaan op activiteiten gericht op het verbeteren van de cultuur rondom sociale veiligheid.

Beste collega,

Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, heeft invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken. Dit heeft weer direct invloed -op het vertrouwen dat in de overheid en meer specifiek in de Tweede Kamer wordt gesteld. Het is daarom belangrijk dat Kamerambtenaren zich integer gedragen. Maar wat is dat eigenlijk? Niet altijd is duidelijk hoe te handelen in bepaalde situaties.

Om je hierbij te helpen heeft de Tweede Kamer een eigen **G**edrag~~s~~code **I**ntegriteit. Deze **G**edrag~~s~~code bestaat al langer maar is naar aanleiding van wijzigingen in wet- en regelgeving geactualiseerd. Dit is aanleiding om de Gedrag~~s~~code nogmaals onder de aandacht te brengen van alle Kamerambtenaren vandaar dat deze **naar alle medewerkers per post op het huisadres is gestuurd. naar je toe is gestuurd.** De Gedrag~~s~~code Integriteit geldt voor alle Kamerambtenaren en anderen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers.

De Gedrag~~s~~code Integriteit

De Gedrag~~s~~code Integriteit geeft je kaders voor integer handelen waarbij de volgende waarden als uitgangspunt gelden:

- o Onafhankelijkheid en onpartijdigheid*
- o Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid*
- o Eigen verantwoordelijkheid*

Vragen die in de **G**edrag~~s~~code o.a. aan de orde komen zijn: Wat is het belang van integriteit? Hoe gedraag je je als goed werkgever, werknemer en ambtenaar? Hoe ga je om met publieke middelen en voorkom je belangenverstremeling? Hoe ga je om met informatie en communicatie? Wat is gewenst en ongewenst gedrag? En hoe handel je wanneer je te maken hebt met een integriteitsschending?

Ga in gesprek met elkaar

De Gedrag~~s~~code Integriteit geeft je dus een kader voor integer handelen, maar integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk als je hierover in gesprek gaat met elkaar. Ga daarom regelmatig met je collega's en leidinggevendenden hierover in gesprek. - Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht?

Soms kan er een reden zijn dat je dit gesprek niet met je collega's of leidinggevendenden kunt of wilt voeren. Dan kun je je verhaal kwijt bij een Vertrouwenspersoon Integriteit of een Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen. Zij bieden een luisterend oor, kunnen je adviseren over vervolgstappen en eventueel helpen bij het melden van een integriteitsschending of het indienen van een klacht over ongewenste omgangsvormen.

Workshops

Binnenkort worden er (online) workshops gegeven over integriteit. Tijdens deze workshops wordt de Gedrag~~s~~code Integriteit besproken en wordt ook ingegaan op een aantal integriteitsdilemma's waar je in je werk tegenaan kunt lopen. Op Plein2/integriteit staat aangegeven hoe je hiervoor kunt inschrijven. Omdat ik het belangrijk vind dat je als medewerker terecht kunt bij je leidinggevende met integriteitsvraagstukken, zullen ook alle leidinggevendenden binnen de Tweede Kamer een

workshop integriteit volgen. Ook in deze workshop wordt ingegaan op de Gedragscode Integriteit en dilemma's waar je tegenaan kunt lopen, maar ook op wat de rol van een leidinggevende is hierin.

Plein2/integriteit

Meer informatie over het inschrijven voor de trainingen, het voeren van het goede gesprek en over de vertrouwenspersonen kun je vinden op onze intranetpagina Plein2/integriteit. Hier staan ook links naar interessante webinars over integriteit, informatie over een integriteitsspel [diedat je](#) kunt doen met je collega's en informatie over wie je allemaal binnen de Tweede Kamer kunt benaderen wanneer je met een integriteitsvraagstuk zit.

Met hartelijke groet,

mede namens het MT,

■

■

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **RE: Begeleidend schrijven bij gedragscode integriteit**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date June 16, 2021 at 10:16:39 AM CEST

Ha [REDACTED]

Ik heb het document gelezen en stel wat wijzigingen voor voordat ik het aan [REDACTED] voorleg? Ben je het eens met deze wijzigingen? Ik zie dat gedragscode integriteit afwisselend geschreven wordt met kleine letters of hoofdletters. Ik heb er maar overal hoofdletters van gemaakt. Verder wat andere aanpassingen.

Graag hoor ik van je, dan gaat de eventuele nieuwe versie de postmap in.

Gr., [REDACTED]
Tst. [REDACTED]

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juni 2021 12:41
Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Begeleidend schrijven bij gedragscode integriteit

Dag,

Volgende week krijgen alle medewerkers van de Tweede Kamer de gedragscode integriteit naar huis toegestuurd omdat deze is geactualiseerd en we die weer onder de aandacht willen brengen. Hierbij willen we een begeleidende brief meesturen uit naam van [REDACTED]. Hier hebben wij een conceptbrief voor opgesteld (zie bijlage). Zou een van jullie beiden naar de brief kunnen kijken en het aan [REDACTED] willen voorleggen?

Dank alvast.

Groet,
[REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Raming 2022 - concept-spreektekst Kamervoorzitter Vera Bergkamp

4.1.1



4.1.1

We kijken bij deze Raming naar volgend jaar, het jaar 2022. De Raming biedt een doorkijkje naar de toekomst, zowel financieel als inhoudelijk. Ik ga nu de vragen die door u gestelde vragen zo goed mogelijk beantwoorden. Ik heb ze gebundeld per thema en start telkens met een inleiding. Dit zijn mijn blokjes:

4.1.1

5. Integriteit en ongewenste omgangsvormen;

4.1.1

5. Integriteit – ongewenste omgangsvormen

Een bijzondere mijlpaal dit jaar is de benoeming van het College van onderzoek integriteit. Vorig jaar⁴ heeft de Kamer ingestemd met de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving integriteit leden van de Tweede Kamer. Op basis van deze Regeling is er nu een onafhankelijk College waar iedereen terecht kan met klachten. Deze collegeleden hopen na de zomer alle fracties die dat wensen te bezoeken en uitleg te geven. Dat willen ze doen samen met de onafhankelijk adviseur integriteit, mevrouw Biesheuvel. Bij de Ramingsstukken zit ook het eerste jaarverslag van de

⁴ 22 september 2020

adviseur. Alle Kamerleden kunnen bij haar terecht als zij vragen hebben over de uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit. Met deze integriteitsadviseur, de Gedragscode en het College van onderzoek integriteit heeft de Kamer nu een uitgebreid instrumentarium om op te treden als het nodig is, maar ook om Kamerleden te beschermen als hun integriteit onterecht in twijfel wordt getrokken.

De laatste tijd is er veel gesproken en geschreven over ongewenste omgangsvormen in de Kamer. Als Voorzitter vind ik het heel belangrijk dat iedereen zich veilig voelt in de Kamer. Berichtgeving over intimidatie en over seksueel grensoverschrijdend gedrag raakt mij bijzonder. Dit soort gedrag treft vaak vrouwen. Maar elke vorm van intimidatie, pesten of andere ongewenste omgangsvormen - tegen wie dan ook - vind ik onaanvaardbaar. Laat ik voorop stellen dat dit gedrag op geen enkele werkvloer thuis hoort; ook niet in de Tweede Kamer. Dit gedrag is allereerst pijnlijk en mogelijk traumatisch voor de slachtoffers. De Tweede Kamer heeft een voorbeeldfunctie.

Het onderwerp, ongewenste omgangsvormen mag geen taboe zijn. Het moet bespreekbaar zijn, in de Kamerorganisatie, maar ook in de fracties zelf. Daar ijver ik voor, samen met het hele Presidium. En daar hoort ook bij: zorgvuldigheid, voorzichtig zij met oordelen en doorverwijzen naar de juiste kanalen. En we moeten blijven werken aan verbeteringen binnen de mogelijkheden die er zijn.

Iedereen die in de Kamer werkt, heeft recht op een veilige werkomgeving. We hebben al heel veel gedaan als Tweede Kamer; er is flink geïnvesteerd. We hebben een beleid 'ongewenste omgangsvormen' dat geldt voor alle fractiemedewerkers en ambtenaren. De Tweede Kamer heeft 6 vertrouwenspersonen (5 werken in de Tweede Kamer, en er is 1 externe vertrouwenspersoon). Er is dus keus en de deur van de vertrouwenspersonen staat altijd open. Ze doen heel professioneel hun werk. Fracties kunnen ook nog een eigen vertrouwenspersoon aanstellen. Veel fracties hebben dat ook gedaan.

Binnen de Tweede Kamerorganisatie is in 2018 een groot werkbelevingsonderzoek gehouden. Ik heb ervoor gezorgd dat er voor het zomerreces nogmaals zo'n onderzoek plaats vindt. Waarbij ik ook aanvullend een kwalitatief onderzoek overweeg om meer te weten te komen over de sociale veiligheid. Er zijn signalen dat dit écht langdurig al een aandachtspunt is.

Het is ook belangrijk dat binnen fracties een werkbelevingsonderzoek gedaan wordt. Ik weet dat dit ook gebeurt bij een aantal fracties. Er kan altijd een beroep gedaan worden op de expertise die de afdeling HR heeft. Maak gebruik van die kennis! En daarnaast is er het College onderzoek integriteit. Dit College is ook van groot belang. Ik wil dat mensen weten waar zij terecht kunnen met klachten over Kamerleden. Het College is onafhankelijk. Dus zij bekijken hoe ze daar mee omgaan. Als Presidium spreken we woensdag met de leden van het College;

het is een kennismaking, maar het is goed om over-en-weer van gedachten te wisselen. We gaan het dan ook hebben over de vraag of de gedragscode voldoende duidelijk is als het gaat om ongewenste omgangsvormen.

Ik heb vorige week een brief gestuurd aan alle fracties waarin ik uitgebreid ben ingegaan op alle instrumenten die er zijn. De fracties zijn nogmaals geweest op wat er allemaal al gedaan wordt in de Kamer en wat fracties zelf ook nog kunnen doen, eventueel met hulp van de afdeling HR van de Tweede Kamer.

Daarnaast heb ik ook maatschappelijke organisaties uitgenodigd om met ons mee te denken over het hebben en houden van een goed werkklimaat; daar kunnen we als Parlement ons voordeel mee doen. Het Presidium heeft besloten om een internationale vergelijking te maken. Wat doen andere parlementen op dit gebied en kunnen we daarvan leren. Daar wordt aan gewerkt.

Als Voorzitter en als Presidium hebben we geen werkgever-werknemer relatie met fracties of met Kamerleden. Maar we hebben wel een Reglement van Orde en we hebben huisregels waarin duidelijk staat hoe iedereen zich in dit huis heeft te gedragen. Alle fracties hebben ook een arbo-verantwoordelijkheid. Dit maakt dat we samen verantwoordelijk zijn en verantwoordelijkheden hebben.

Al met al geeft dit aan dat we als Tweede Kamer veel doen aan het onderwerp sociale veiligheid. Het thema heeft al lange tijd de aandacht van de Kamer en ik blijf hier ook de komende tijd volop aandacht aan geven.

Vragen:

4.1.1



From ██████ " <█████@tweedekamer.nl>
 Subject **RE: Gesprek kamervoorzitter aangaande seksueel geweld in Tweede Kamer - een oplossing**
 To "secretariaat.voorzitter ██████@tweedekamer.nl-█████
 ██████@tweedekamer.nl>, ██████ <█████@tweedekamer.nl>, ██████ ██████@tweedekamer.nl>,
 "█████" <█████@tweedekamer.nl>
 Date July 29, 2021 at 4:11:09 PM CEST

Beste ██████,

█████ is vlg. week retour. Dan zal (ook) deze mail (verder) opgepakt worden, inclusief ontvangstbevestiging.

Met vriendelijke groet,

█████
 Stafdienst HR
 Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA
 T +(31)70-318█████ | E ██████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: secretariaat.voorzitter ██████@tweedekamer.nl
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 15:40
Aan: ██████ <█████@tweedekamer.nl>; ██████ <█████@tweedekamer.nl>; ██████ <█████@tweedekamer.nl>; ██████ <█████@tweedekamer.nl>
CC: ██████ <█████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: Gesprek kamervoorzitter aangaande seksueel geweld in Tweede Kamer - een oplossing

Dag collega's,

Eén van de personen met wie de Voorzitter, ██████ en ██████ op 13 juli hebben gesproken, heeft onderstaande e-mail gestuurd en raadt het gebruik van een app aan.
 Mogelijk is dit ook ter sprake geweest op 13-7?
 Wie zou hier een concept antwoord op kunnen formuleren en vanuit wie kan dit het beste verstuurd worden?

Groet,

Van: Airco Caravan <mail@aircocaravan.com>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 15:31
Aan: secretariaat.voorzitter <secretariaat.voorzitter@tweedekamer.nl>; Bergkamp, V. <v.bergkamp@tweedekamer.nl>
CC: ██████ <█████@clara-wichmann.nl>; ██████@report-app.com
Onderwerp: Re: Gesprek kamervoorzitter aangaande seksueel geweld in Tweede Kamer - een oplossing

Beste Vera, beste ██████,

nogmaals dank voor het gesprek dat we met u hadden.
 Het gaf inzicht en het vertrouwen dat er ook daadwerkelijk iets gedaan wordt aan het borgen van de sociale veiligheid van iedereen die in de regeringsgebouwen werkt, in de Tweede Kamer en het Presidium.

Nog steeds is het ongelofelijk urgent dat verkrachters als Dion Graus worden aangepakt en berecht. En dat andere seksuele predators die zich ook in uw partij bevinden - ook recent werden er meldingen gedaan (!) - worden gestopt. Het belangrijkste is dat slachtoffers in veiligheid worden gebracht. En liever nog, dat een onveilige situatie wordt gestopt voordat het over een grens gaat.

Ik stuurde u al informatie over de Report App.
 Deze zou de perfecte ontsluiting kunnen vormen voor alle informatie en initiatieven die er zijn om medewerkers te beschermen. En dat zijn er nogal wat, zoals in uw brief stond vermeld.

Informatie is vaak moeilijk te vinden, en als je je onveilig voelt of erger, dan is het vaak ook lastig om dit met collega's te delen (schaamte, aanstellerig gevonden worden, zelf beschuldigd worden, roddel veroorzaken, victim blaming etc).
 De Report App kan alle informatie en instrumenten samenbrengen, en het slachtoffer de kans geven dit anoniem tot zich te nemen, en hulp zoeken als dit gewenst is. Dat zou een hele goede stap zijn in de aanpak van deze complexe materie.
 Zo kunnen alle onderwerpen eenvoudig worden ontsloten:

Beleid Ongewenste Omgangsvormen

- Beleid
- Adequate opvang
- Procedures
- Klachtenregeling
- Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Vertrouwenspersonen (ook beschikbaar voor fracties)

- 5 interne ervaren vertrouwenspersonen

- 1 externe ervaren vertrouwenspersoon
- Helpen arbeidsbelasting beperken
- Gericht doorverwijzen
- vertrouwenspersonen zijn getraind in intervisie en zijn gecertificeerd

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

- Arbowet verplicht een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren
- Aanpak veiligheidsaspecten
- Fracties moeten dit voor hun werknemers doen
- In 2020 RI&E opgesteld over fysieke arbeidsomstandigheden in Binnenhofpanden
- 2021: wetenschappelijk gevalideerd werkbelevingsonderzoek
- Kwantitatief, anoniem, ook over ongewenste omgangsvormen
- Fracties zijn aangemoedigd om ook dit onderzoek te doen
- Kwalitatief onderzoek dmv diepte-interviews naar ongewenste omgangsvormen

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

- Tweede Kamerleden kunnen adviseur integriteit inschakelen
- Klachten over schending van Gedragscode worden door College van onderzoek integriteit behandeld
- Kamerleden, fractiemedewerkers en ambtenaren kunnen bij het College een klacht indienen
- Mogelijke sancties: aanwijzing, berisping of schorsing van hoogstens een maand voor deelnemen aan vergaderingen
- Geschorste wordt niet onthouden van stemming
- College bepaalt sanctie, Kamer legt het op zonder beraadslaging

Juridische positie

- Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege rechtstreekse verkiezing
- Grondwettelijk vastgelegd
- Kamerleden zijn niet afzetbaar
- Kamerleden zijn niet vervolgbaar voor wat ze in de Tweede Kamer hebben gezegd of schriftelijk hebben overlegd
- Maar grensoverschrijdend gedrag is ontoelaatbaar
- Kamervoorzitter waakt over Reglement van Orde
- Rechter kan oordelen over Kamerleden buiten de vergaderorde
- Seksuele delicten staan niet in Wetboek van Strafrecht als grond voor ontzegging passief kiesrecht

Training

- Beschikbare trainingen voor medewerkers en leidinggevenden over diversiteitsbeleid.

De Report App kan alle informatie van Tweede Kamer, Presidium en de fracties samenbrengen, in combinatie met algemene informatie over seksuele intimidatie, discriminatie en pestgedrag.

Ook kan het slachtoffer tips krijgen voor weerbaarheid, gegevens vinden over hulpverlening, intern en extern.

Het mooie van Report App is dat het een klein en degelijk bedrijf is met een product dat specifiek gaat over deze problematiek. Bewezen werkzaam. Daar hoeft dus eerst weer een nieuw onderzoek aan worden gewijd, wat opnieuw extra vertraging op zou leveren en veel tijd en geld kost. Terwijl de nood hoog is.

Ik zou u graag willen uitnodigen om contact te leggen met [REDACTED], die alle ins en outs kent van seksueel wangedrag, hoe je het moet aanpakken én kan voorkomen. Want dat is uiteindelijk de beste oplossing.

Op naar een gezonde, veilige werkomgeving voor iedereen, zodat vrouwen en alle andere gemarginaliseerde groepen zonder angst kunnen excelleren in de fracties, de Tweede Kamer en het Presidium.

Ik blijf graag op de hoogte,
en ik wens je een heel fijn reces,

hartelijke groet
Airco Caravan

PS Lees ook nog even de vorige e-mail, hieronder, door.
Dank voor de aandacht.
GO GO GO!

Op 11 jul. 2021, om 15:36 heeft Airco Caravan <mail@aircocaravan.com> het volgende geschreven:

Geachte voorzitter van de Tweede Kamer, beste Vera,
beste [REDACTED],

ik mail u als een van de ondertekenaars van de brandbrief over seksueel geweld en intimidatie, en de afspraak met u, as. dinsdag 13 juli om 14 uur met de vertegenwoordiging van de ondertekenaars.

Een oplossing

Er is weinig tijd en ruimte om uitgebreid over structurele oplossingen te praten, daarom wil ik u informeren over een bestaand, 100% onafhankelijk platform dat praktisch is en een oplossing biedt tegen seksuele intimidatie en geweld.

Ik zou hierover graag een tweede afspraak willen maken met u en de oprichter van het platform [REDACTED], en andere Tweede Kamerleden en fractiemedewerkers.

Handen uit de mouwen.

Seksuele intimidatie en geweld

Het grootste probleem is dat (jonge) vrouwen (en ook mannen) denken dat ze de enige zijn, en áls ze al naar voren willen komen, dat ze niet geloofd worden, dat ze de schuld krijgen van wat er is gebeurd (drank, kort rokje, afijn je kent het wel), en dat ze hun prille politieke carrière meteen vaarwel kunnen zeggen. Het is een taboe, er is schaamte. Als je praat krijg je meteen een stempel. Victim blaming wordt dat genoemd. Daarbij is de juiste info vaak niet te vinden en is een vertrouwenspersoon niet onafhankelijk.

Vrouwen worden zo helemaal kapot gemaakt.

Door hun meerdere, door de Dionnen Graus van deze wereld en vervolgens door collega's, social media, dienders en rechters.

Dit moet stoppen.

Je zou een systeem willen waar het slachtoffer vóórdát het helemaal uit de hand loopt, **anoniem** informatie kan vinden over hoe te handelen, wat de opties zijn, en wat precies de regels en afspraken zijn in de Tweede Kamer en de politieke partijen. Waar een onafhankelijke vertrouwenspersoon te benaderen is en waar ook direct hulp geboden wordt bij melding, aangifte en juridische stappen. Maar wat ook helpt met weerbaarheid en preventie.

**Dit platform bestaat:
Report App.**

Bewezen effectief, omdat het is ontwikkeld is door een slachtoffer van seksuele intimidatie, die zelf alle jarenlange ellende heeft meegemaakt van collega's en vertrouwenspersonen tot aan rechtszaken aan toe (werkelijk elke stap in het proces was om woest van te worden; de vernedering, het seksisme op alle niveaus). █████ is in 2015 met dit platform begonnen opdat anderen niet hoeven mee te maken wat zij heeft doorstaan.

Het werkt.

Bedrijven in Nederland en op de Antillen*, gaan het derde jaar in met de Report App.

- Door de anonieme data is het mogelijk om te anticiperen/voorspellen op risicofactoren. Er wordt sneller hulp gezocht via de app, bij externe en interne support. Reden hiervoor is dat het informeel melden betreft (regie bij melder), het onafhankelijk is en technisch los staat van de server van de werkgever.
- Mensen snappen veel beter dat het gaat om hoe gedrag wordt ontvangen en ervaren. Door het kunnen bijhouden van een logboek worden slachtoffers en omstanders aangemoedigd om in actie te komen.
- Content is actueel en je kan anoniem uitzoeken wat het beleid is van de organisatie. Deze documenten en infographics zijn geüpload in de beveiligde omgeving voor de medewerker.

* o.a. Verbond van Verzekeraars, Aruba Bank, in gesprek met McDonalds, JenV, Rechtbank Leiden/Den Haag en Rotterdam

Meer is te lezen op <https://report-app.com>

Ik hoor graag spoedig van u!
hartelijke groet en tot dinsdag,

Airco Caravan

Kortom, onze vragen zullen zien op welke structurele acties er vanaf nu ondernomen gaan worden, we hopen dat onze brief u daarin ook heeft kunnen ondersteunen. Hiernaast maken wij ons grote zorgen over de vrouwen die op dit moment niet naar voren durven te komen. Wat wordt er nu gedaan om hun te ondersteunen en welke individuele acties worden daarvoor ondernomen.

PS

Airco Caravan is mijn kunstenaarsnaam, ik ben de founder van Nasty Women Amsterdam, een chapter van de internationale grassroots beweging van (vrouwelijke) kunstenaars die als anti-Trump protest startte in New York na zijn verkiezing in 2016: Nasty Women Art Exhibition.

Dmv fundraiser exposities in vele steden en landen in de VS en Europa is er ruim een half miljoen dollar opgehaald voor Planned Parenthood en andere vrouwenrechtenorganisaties. In NL hebben we met Nasty Women Amsterdam middels 2 exposities, 400 kunstenaars uit 30 landen en 500 gedoneerde kunstwerken meer dan €35.000 opgehaald voor SheDecides, Women on Waves, Dokters van de Wereld (voor ongedocumenteerde vrouwen) en Elance Academy.

Airco Caravan
+316 █████
mail@aircocaravan.com
FB: Airco Caravan / █████
IG: @aircocaravan
www.nastywomenamsterdam.org
www.aircocaravan.com

www.clara-wichmann.nl

<image002.gif>

Disclaimer - De informatie verzonden met dit e-mailbericht is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde(n) en kan persoonlijke of vertrouwelijke informatie bevatten, beschermd door een beroepsgeheim. Gebruik van deze informatie door anderen dan de geadresseerde(n) en gebruik door hen die niet gerechtigd zijn van deze informatie kennis te nemen, is verboden. Indien u niet de geadresseerde bent of niet gerechtigd bent tot kennisneming, is openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en / of verstrekking van deze informatie aan derden niet toegestaan en wordt u verzocht dit bericht terug te sturen en het origineel te vernietigen.

From [redacted] tweedekamer.nl>
Subject **RE: Bevindingenverslag or WBO**
To [redacted] tweedekamer.nl>
Date April 1, 2022 at 12:43:01 PM CEST

Doe ik

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [redacted] tweedekamer.nl>
Verzonden: vrijdag 1 april 2022 11:29
Aan: [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>
CC: [redacted] Tweede Kamer [redacted] tweedekamer.nl>
Onderwerp: RE: Bevindingenverslag or WBO

Deze aanpak lijkt mij prima. @ [redacted], bewaar je de tekst voor de annotatie?

Met vriendelijke groet,

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31 6 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [redacted] tweedekamer.nl>
Verzonden: donderdag 31 maart 2022 09:34
Aan: [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>
Onderwerp: RE: Bevindingenverslag or WBO

Ha [redacted],
Even een procesvraag: reactie op deze brief alleen in de OR vergadering, geen retourbrief sturen?

Ik heb deze brief met de Hr adviseurs besproken die deels bij WBO-besprekingen zijn geweest in de diensten en de voorbereidingswerkgroep hebben begeleid. Een korte weergave van dit gesprek tref je hieronder aan: dat gebruiken in de annotatie voor de vergadering?

Inhoudelijke reactie WBO-brief OR

- [redacted]
- Punt Toegesplitst op TK: in brede werkgroep besproken, daarnaast maatwerk per directie dus zo veel mogelijk op de TK toegesplitst. Het onderdeel ongewenste omgangsvormen is zelf op maat gemaakt voor ons. Vraag terugleggen: Waarom niet passend? Wat zouden ze dan anders doen? OR in werkgroep gezeten en dmv presentatie vooraf geïnformeerd over aanpak.
- [redacted]

Met vriendelijke groeten,

[redacted]

[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Kamer B7.11, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318 [redacted] M 06- [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [redacted] tweedekamer.nl>
Verzonden: donderdag 10 maart 2022 11:33
Aan: [redacted] @tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl> [redacted]
[redacted] tweedekamer.nl>
CC: [redacted] Tweede Kamer [redacted] @tweedekamer.nl>

Onderwerp: FW: Bevindingenverslag or WBO

Zie bijgaand bericht van de OR.
Ik agendeer het voor de eerstvolgende OR-vergadering.
@[REDACTED], help je onthouden?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] [caop.nl](mailto:[REDACTED]@caop.nl)>

Verzonden: donderdag 10 maart 2022 11:26

Aan: [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>

CC: [REDACTED] [@tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>; [REDACTED] [tweedekamer.nl](mailto:[REDACTED]@tweedekamer.nl)>

Onderwerp: Bevindingenverslag or WBO

Beste [REDACTED]

Bijgaand het verslag van bevindingen van de or n.a.v. het werkbelevingsonderzoek (WBO). Het verslag kan op eerstkomende reguliere overlegvergadering worden geagendeerd om de bestuurder en de or nog even terugkijkend daarop te laten reflecteren.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

0031-6 [REDACTED]

[https://nl.linkedin.com/in/\[REDACTED\]](https://nl.linkedin.com/in/[REDACTED])

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **RE: code Integriteit**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date April 12, 2021 at 1:53:02 PM CEST

Dag [REDACTED] en [REDACTED],

Op 25 januari jl. hebben we [REDACTED] met elkaar gesproken over hoe invulling te geven aan het onderwerp integriteit na de verkiezingen (denk aan cursusprogramma), zodat er in alle openheid over dit onderwerp gesproken kan worden.

Op basis van dit gesprek was de conclusie dat integriteit via mw. Biesheuvel besproken wordt met de verschillende fracties. Inmiddels heeft [REDACTED] dit opgepakt. De onafhankelijk Adviseur integriteit en het College van onderzoek integriteit maken een kennismakingsronde langs de fracties waarbij zij hun werkzaamheden toelichten. En ze heeft een brochure gemaakt ter voorbereiding op deze kennismakingsronde die de Leden ontvangen bij het ondertekenen van hun geloofsbrieven. Daarnaast wordt bij het ondertekenen van de geloofsbrieven van de gelegenheid gebruik gemaakt om de onderwerpen openbare registers en nevenfuncties toe te lichten.

Er is ook contact geweest met [REDACTED] In de cursus Reglement van Orde (plenair) wordt het onderwerp integriteit meegenomen en een verwijzing gemaakt naar de bovengenoemde toelichting per fractie.

Een drietrap dus: info bij het tekenen van de geloofsbrieven, wat info in de cursus RvO en een bezoek van de adviseur.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Verzonden: zondag 11 april 2021 17:35

Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Fwd: code Integriteit

Weet jij dat?

Begin doorgestuurd bericht:

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Datum: 11 april 2021 om 17:28:48 CEST

Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: FW: code Integriteit

ī» ĩ

Hi [REDACTED],

Nav een vervolgvraag van Vera inzake de fles champagne en Integriteit kwam ik op Plein 2 bijgaande brochure tegen.

Ik kan raden hoe die tot stand is gekomen maar toch raar dat die niet gedeeld is in MT/DT verband. En kijkend op de cursussen voor Kamerleden valt het me op dat er geen cursus Integriteit wordt aangeboden.

https://plein2/organisatie/service/cursussen_0

Heb jij beeld hoe de âmet name nieuwe- Leden geÃnformeerd gaan worden op dit thema? Of wordt dit geheel bij de adviseur Integriteit Leden neergelegd? Lijkt me goed om dit in ons bila even te bespreken.

Fijn weekend nog (lekker zonnig!)

Met vriendelijke groeten,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kamer [REDACTED] Lange Houtstraat 1, Den Haag

T +(31)70-318 [REDACTED] | M 06- [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED]

Verzonden: zondag 11 april 2021 17:19

Aan: Voorzitter Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: code Integriteit

Beste Vera,

Nav je vraag over de integriteitsregels het volgende: de code geeft aan:

2. Het Kamerlid accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beÃnvloeden.

3. Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.

In de toelichting op de code wordt een grens van 50 euro gehanteerd ten aanzien van de *meldplicht* in het geschenkenregister.

Daarbij begrijp ik (van [REDACTED] dat de Voorzitter alle giften meldt, ongeacht de 50 euro grens.

De code laat de afweging om een geschenk wel of niet aan te nemen aan het Kamerlid. Gezien je bijzondere positie als

2666

Voorzitter adviseer ik je om geen voordelen/geschenken boven de 50 euro aan te nemen om de schijn van belangenverstrengeling te vermijden.

Nav je vraag of ook wordt vastgelegd of geschenken zijn weggegeven: ik lees het niet terug maar zal het navragen bij de Griffie Plenair morgen.

Met vriendelijke groeten,

██████████

████████████████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kamer ██████████ Lange Houtstraat 1, Den Haag

T +(31)70-318 ██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED] tweedekamer.nl>
Subject **RE: MT en jaarverslag VP's**
To [REDACTED] tweedekamer.nl>
Date February 18, 2022 at 12:06:41 PM CET

Ik heb 28 maart van 8.30 – 11.15 uur de Grenadierzaal gereserveerd (18 personen). Ik leg het maandag aan S voor of ze het wil laten plaatsvinden.

Van: [REDACTED] tweedekamer.nl>
Verzonden: vrijdag 18 februari 2022 09:50
Aan: [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED] tweedekamer.nl>
Onderwerp: RE: MT en jaarverslag VP's

Ha [REDACTED]

Ik denk zelf dat 28 maart hiervoor het beste is. We zitten met veel crisisoefeningen begin maart, dus de keuze is redelijk beperkt. Ik denk dat het 't beste is wanneer dit overleg fysiek plaatsvindt (ook in verband met een eventueel cadeau).

@ [REDACTED], kan jij even meekijken of deze datum handig is, en zo ja, de 6 vertrouwenspersonen uitnodigen via outlook? Ook graag een vergaderruimte van minimaal 15 personen reserveren.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] tweedekamer.nl>
Verzonden: donderdag 17 februari 2022 14:55
Aan: [REDACTED] tweedekamer.nl>
Onderwerp: MT en jaarverslag VP's

Ha [REDACTED],

De vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen gaan begin maart hun jaarverslag opleveren. Zoals ook in eerdere jaren wil ik vragen of de MT-bespreking daarvan kan plaatsvinden in aanwezigheid van alle VP's waarbij het MT (a) wat ruimer de tijd neemt om bij de bevindingen stil te staan en (b) hen bedankt voor hun inzet over het afgelopen jaar. Kun je aub aangeven wanneer je denkt dat te kunnen inplannen op onze MT agenda? Het betreft de 6 vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen: zie powerpoint.

Met vriendelijke groeten,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Kamer [REDACTED] Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318 [REDACTED] | M 06- [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **MT-dossier printen**

To PrintPunt <PrintPunt@tweedekamer.nl>

Date February 18, 2022 at 11:15:12 AM CET

Beste Collega's,

Kunnen jullie het bijgevoegde dossier:

- 7 keer printen;
- In kleur;
- Dubbelzijdig;
- In Wiro-binding.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
 Subject **RE: Nieuwe versie Presidiumnotitie motie-Leijten/toezegging**
 To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
 Date October 10, 2021 at 6:11:24 PM CEST

Hoi ██████████

Bijgaand de notitie retour inclusief opmerkingen en toevoegingen.

Verder heb ik ook de notitie over het vergelijkend onderzoek + de oplegger die al gemaakt was toegevoegd. Deze tekst kan dan worden gebruikt voor de gecombineerde oplegger.

Groet,

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Verzonden: donderdag 7 oktober 2021 16:24

Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Nieuwe versie Presidiumnotitie motie-Leijten/toezegging



Hallo allemaal,

Bijgaand ontvangen jullie de notitie over de motie-Leijten/toezegging voor het Presidium op basis van het ontvangen LA-advies. Ik heb het stuk zo goed mogelijk proberen vorm te geven op basis van de gesprekken die wij hebben gevoerd en het ontvangen advies. Ik vraag jullie kritische blik en ontvang graag jullie feedback. Ik heb gisteren al een soort mini-check met ██████████ gedaan, kan soms prettig zijn even bilateraal te sparren.



Ik heb zelf ook nog een aantal vragen/opmerkingen die ik graag aan jullie voorleg:

- Is het nodig de hele verhandeling over de verschillende relaties die bestaan in de Kamerorganisatie op te nemen in het advies? Ik heb er nu voor gekozen dit niet expliciet te doen en dit op te nemen in de uitwerking van de toezegging.
- Ik heb een aantal voetnoten verwijderd omdat ik die niet meer relevant vond of omdat ze vragen oproepen. Ben benieuwd of jullie deze in de praktijk missen (ik niet).



BELANGRIJK

Gisteren heeft ██████████ ook nog met de Voorzitter gesproken over deze notitie en het onderwerp sociale veiligheid. De Voorzitter ziet dit onderwerp wat breder, namelijk: wat kunnen wij als Kamer allemaal doen als het gaat om sociale veiligheid / ongewenste omgangsvormen etc. dus incl. onderzoek parlementen en cultuur. **Er is nu toegezegd   oplegnotitie te maken waarin we het hele thema benoemen, dit komt de integraliteit ten goede en voorkomt dat we de notitie over de motie/toezegging en over het internationale onderzoek moeten combineren (wat het veel te ingewikkeld zou maken).**

Vanuit de integrale gedachte is het ook verstandig dat we cultuur nadrukkelijker benoemen in de notitie over de motie/toezegging. Daar geeft de LA trouwens ook een haakje voor.

Er komt dus   oplegger voor twee documenten:

1. Notitie over de uitwerking van de motie en de toezegging met daarin de onderdelen:
 - o Motie
 - o Toezegging
 - o Cultuur
2. Rapport Internationale onderzoek

Het verzoek specifiek aan @██████████ en @██████████: Kunnen jullie aan het einde van de notitie (gele markering) ook iets opnemen over de instrumenten die wij als Kamer kunnen inzetten om de cultuur van sociale veiligheid in de Kamer te stimuleren? @██████████, jij kan ██████████ wel bijpraten over wat hier precies bedoeld wordt en wat de LA hierover gezegd heeft. Hoeft niet heel veel te zijn,   A4? Pakken jullie dit in samenwerking op? ██████████, jij kan dit wellicht direct meenemen in jouw feedback op de n ██████████ ██████████, jij was gister bij een bijeenkomst die wellicht aanknopingspunten biedt?

Ik verzoek jullie feedback uiterlijk maandagochtend voor 10.00 uur aan te leveren. Dan kan het stuk nog die dag naar ██████████ en ██████████ (██████████ leest nu in een eerder stadium mee dan oorspronkelijk beoogd vanwege inhoudelijke redenen).

Ik zie met interesse uit naar jullie opmerkingen!

Met vriendelijke groet,

██████████
 Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **RE: oplegger Presidium Werkbelevingsonderzoek.**
To ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date September 2, 2021 at 9:21:02 AM CEST

Beste ██████████,
Hierbij stuur ik je de oplegger Presidium zoals afgestemd met ██████████

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal
██████████ Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: ██████████.
Verzonden: dinsdag 31 augustus 2021 17:45
Aan: ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>
CC: ██████████. <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: oplegger Presidium Werkbelevingsonderzoek.

Beste ██████████,
Bijgaand de concept oplegger voor de aanbidding van het WBO aan het Presidium. Ik heb de exacte tekst aangehouden van de begeleidende brief. De Voorzitter heeft daarover opgemerkt:
"Ik vind de notitie goed. Alleen bij laatste onderdeel kan ik me voorstellen dat de vraag ontstaat: waarom dan ook een onderzoek sociale veiligheid? Op welke signalen is dat dan gebaseerd, als het niet bleek en blijkt uit WBO? Denken jullie mee of dit nog iets verduidelijkt kan worden in de notitie?"

Ik weet niet hoe ik het nog meer kan verduidelijken (kernachtig want anders wordt de oplegger te lang) . heb jij nog een creatieve suggestie?

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal
██████████ Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **RE: Kennismaking Voorzitter en mevr. Horstink**
To secretariaat.voorzitter <s[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date May 20, 2021 at 10:06:35 AM CEST

Beste [REDACTED]

Hierbij stuur ik je, zoals gevraagd, de voorbereiding voor de Voorzitter voor het bilaterale gesprek dat zij op 7 juni a.s. heeft met de voorzitter van het College van onderzoek integriteit, Mw. Horstink.

Groet,
[REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED] |

[REDACTED]
[REDACTED]
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)6 [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl

Van: secretariaat.voorzitter [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Verzonden: dinsdag 4 mei 2021 10:43

Aan: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED] Tweede Kamer <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Kennismaking Voorzitter en mevr. Horstink

Beste [REDACTED]

Op maandag 7 juni maakt de Voorzitter kennis met mevr. Horstink, Voorzitter van het College van onderzoek integriteit. Dit betreft een bilateraal gesprek.

Graag wil ik je vragen om een voorbereiding voor dit gesprek aan te leveren voor de Voorzitter, in kopie voor [REDACTED]. Dat kan via bijgevoegd format.

Zou je de voorbereiding uiterlijk dinsdag 1 juni aan kunnen leveren?

Dankjewel!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318 [REDACTED] | www.tweedekamer.nl

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **RE: OR besluit op twee voorgenomen besluiten**
To ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date April 26, 2021 at 2:47:58 PM CEST

Nu met de bijlagen

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: ██████████.

Verzonden: maandag 26 april 2021 14:44

Aan ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl>

Onderwerp: OR besluit op twee voorgenomen besluiten

Collega's,

De OR heeft onlangs ingestemd met de twee regelingen (bereikbaarheid crisesorganisatie en gedragscode/beleid OO). Bijgaand treffen jullie aan;

1. Besluit op beide onderwerpen in één brief;
2. Het personeelsreglement versie 1 mei 2021 (bijlage bij besluit).

Graag het besluit ter ondertekening aan ██████████ voorleggen en de brief aan de OR versturen (in kopie aan mij).

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From ██████ <█████@tweedekamer.nl>
Subject **neveninkomsten_wet schadeloosstelling_ 04**
To ██████ <█████@tweedekamer.nl>
Date April 19, 2022 at 2:08:18 PM CEST

█████
Zie hieronder. Laten we nog bespreken welke informatie wordt gedeeld. Ben bereikbaar.

█████
XX

█████
Na afstemming met ██████ (BZK) en ██████ (HR) leg ik je het volgende voor:

- conceptnotitie/mailtekst ter beantwoording vraag;

Vrijdag spraken wij over de verrekening van neveninkomsten van Kamerleden en het mogelijk doen van een melding van een vermoeden dat een Kamerlid de fiscale verplichtingen niet naleeft. In bijgaande notitie/mailtekst is met verwijzing naar een website van de Belastingdienst uitgelegd wat ondernomen kan worden wanneer er een vermoeden bestaat dat een iemand de regels niet naleeft. Ook wordt gewezen op de Gedragscode leden Tweede Kamer der Staten-Generaal. Daarnaast wordt informatie gegeven over de procedurele aspecten van de verrekening van inkomsten en de daarbij te onderscheiden rollen en verantwoordelijkheden.

è **Het advies is om alleen op deze informatie van de Belastingdienst te wijzen en daarna een feitelijke toelichting te geven op de procedurele aspecten van de verrekening van neveninkomsten. Ik stel voor dat bij verdere vragen met mij contact opgenomen kan worden.**

Omdat ik niet kan inschatten in hoeverre de vraag betrekking heeft op de rol van ██████ op dit gebied verder voor jou het volgende ter informatie:

- De notitie/mailtekst wijst op de verplichtingen van Kamerleden op het gebied van melding van nevenfunctie en melding van de daarmee (verwachte inkomsten). Dat is in hoofdzaak een kwestie tussen een Kamerlid en de Belastingdienst. De Kamer heeft hier een afhankelijke uitvoerende rol. Daar wijs ik hieronder op;
- Uit de Wet vloeit tevens voort dat ██████ ook een minder lijdelijke rol heeft bij de uitvoering van de Wet Schadeloosstelling. Op grond van artikel 4, lid 6, stelt ██████ de inhouding in verband met neveninkomsten op maximaal vast in het geval:
 - a. een Kamerlid bij de Belastingdienst heeft aangegeven dat een melding achterwege blijft (dit komt in de praktijk niet voor);
 - b. het Kamerlid binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar bij de Belastingdienst geen opgave heeft gedaan;
 - c. het Kamerlid de verklaring dat binnen een redelijke termijn alsnog (na 6 maanden) opgave worden gedaan, niet nakomt.
- ██████ stelt de maximale inhouding niet vast indien uit anderen hoofde kan vaststellen tot welk bedrag er verrekend zou moeten worden.
- De Kamer gaat niet lichtvoetig om me voorgaande wettelijke verplichting om over te gaan tot de maximale korting op de schadeloosstelling. Zo'n besluit dient op goede gronden genomen te worden en voorkomen dient te worden dat alsnog allerlei zaken hersteld dienen te worden. HR verifieert daarom bij de Belastingdienst of een Kamerlid (alsnog) opgave van neveninkomsten heeft gedaan. Als dat niet het geval is, rappelleert HR vervolgens richting het Kamerlid. In de praktijk is het ten aanzien van zittende Kamerleden niet voorgekomen dat ██████ de maximale korting dient toe te passen.
- *Ten aanzien van niet-zittende leden doet zich nu de vraag voor hoe en op welke wijze te veel ontvangen schadeloosstelling ingevorderd moet worden en/of alsnog aan opgave neveninkomsten voldaan moet worden indien dit tijdens actieve Kamerlidmaatschap nog niet is gerealiseerd. Hierop wordt binnenkort teruggekomen (maar raakt niet de vraag die nu ter beantwoording voorligt).*

Met vriendelijke groet,

█████
█████
Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)70-318█████ | E ██████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] caop.nl>
Subject **Re: OR brief onderzoek sociale veiligheid**
To [REDACTED] tweedekamer.nl>
Date February 15, 2022 at 9:07:36 AM CET

Dank je [REDACTED] ik zal het doorgeven.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
0031-6-[REDACTED]
[https://nl.linkedin.com/in/\[REDACTED\]](https://nl.linkedin.com/in/[REDACTED])

Van: [REDACTED] tweedekamer.nl>
Verzonden: maandag 14 februari 2022 17:21
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: OR brief onderzoek sociale veiligheid

Ha [REDACTED],

Jullie drie berichten (sociale veiligheid, [REDACTED]) zijn in goede orde ontvangen.
Je hoort snel van ons.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED] caop.nl>
Verzonden: maandag 14 februari 2022 16:34
Aan: [REDACTED] tweedekamer.nl>
CC: [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: OR brief onderzoek sociale veiligheid

Beste [REDACTED]

Zou jij bijgaande brief namens die naar de bestuurder door willen geleiden. Dankjewel.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
0031-6-[REDACTED]
[https://nl.linkedin.com/in/\[REDACTED\]](https://nl.linkedin.com/in/[REDACTED])

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL/[REDACTED]>

Subject **reactie Bureau Clara Wichmann v4**

To [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date June 23, 2021 at 1:38:32 PM CEST

Graag even printen, beide documenten tweemaal.

From [redacted] tweedekamer.nl>
Subject **RE: OV verslag 17-01**
To [redacted] tweedekamer.nl>
Date January 24, 2022 at 3:17:41 PM CET

Hierbij met mijn aanpassingen en opmerkingen retour.

Van: [redacted] tweedekamer.nl>
Verzonden: maandag 24 januari 2022 14:18
Aan: [redacted] tweedekamer.nl>
Onderwerp: FW: OV verslag 17-01

Svp eerste redactionele slag, daarna ik, daarna [redacted].

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]
[redacted]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31 6 [redacted] | E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [redacted] caop.nl>
Verzonden: maandag 24 januari 2022 14:18
Aan: [redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted] tweedekamer.nl>; [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]@tweedekamer.nl>; [redacted]
[redacted]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: OV verslag 17-01

L.S.

Bijgaand het OV verslag van 17-1.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]

0031-6 [redacted]
[https://nl.linkedin.com/in/\[redacted\]](https://nl.linkedin.com/in/[redacted])

Geachte mevrouw De Ruijter,

Bedankt voor uw brief van 14 juni 2021 waarin u en de medeondertekenaars onder andere uw zorgen naar voren brengen over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Daarnaast heb ik ook uw email van 22 juni 2021 in goede orde ontvangen. Om uw signalen te bespreken, is inmiddels een afspraak gepland met een delegatie van uw kant op 13 juli 2021. Tijdens dit gesprek kunnen wij van gedachten wisselen over dit belangrijke onderwerp en licht ik graag toe wat de Kamer onderneemt ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Ook hoor ik graag een nadere toelichting op uw ideeën. Ik voer het gesprek mede namens het Presidium.

Vooruitlopend op het gesprek wil ik de volgende informatie met u delen. Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben en houden. Ik schets graag een beeld van de activiteiten welke op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, stimuleer. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. Voorts zal worden ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Hierin is ook geregeld dat adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen. Het beleid is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.

Vertrouwenspersonen

Om te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, beschikken wij voor de ambtelijke organisatie over vijf interne en één externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hier ook gebruik van maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Een vertrouwenspersoon kan iemand ook gericht doorverwijzen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij hun boodschap en 'bekendheid' uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie en verzorgen een jaarverslag.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak zijn voorzien. Voor fracties (als werkgever) geldt hetzelfde maar dan specifiek gericht op de eigen medewerkers in dienst van de fractiestichting. In 2020 is een RI&E opgesteld betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractieorganisaties omdat het dezelfde panden betreft.

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel (voor de tweede keer) binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) werkbelevingsonderzoek (wbo) naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit (voornamelijk) *kwantitatieve* en anonieme onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevlogenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen ook met de fracties worden gedeeld. Ik heb de fracties ook aangemoedigd een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen de eigen fractieorganisatie. De uitkomsten van een onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Naast het genoemde werkbelevingsonderzoek, laat ik ook een *kwantitatief* onderzoek op basis van diepte-interviews uitvoeren onder de ambtenaren naar ongewenste omgangsvormen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen, ook fractiemedewerkers en ambtenaren, kan bij het College een klacht indienen.

Juridische positie

De Tweede Kamer zet zich in om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Bij de aandacht die de Tweede Kamer voor dit thema heeft, zullen uw suggesties worden meegenomen. Daarbij speelt wel een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, fracties en individuele Kamerleden regelt. Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. Verschillende grondwettelijke regelingen vormen waarborgen voor een onafhankelijk en vrij optreden van parlementariërs richting regering, fracties en burgers. Zo zijn Kamerleden bijvoorbeeld niet afzetbaar. Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden: naast het strafrecht bieden de genoemde Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal daarvoor de mogelijkheden. Eenieder kan daartoe bij het College van onderzoek integriteit een klacht indienen. Verschillende sancties kunnen worden opgelegd aan een Kamerlid: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. In het laatste geval gaat het om het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden. De stemmingen blijven voor Leden dus altijd toegankelijk, juist vanwege hun staatsrechtelijke positie. Een sanctie wordt door het College aanbevolen en door de Kamer zonder beraadslaging opgelegd.

De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt besproken of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken. Binnen de juridische mogelijkheden wordt gekeken welke maatregelen verder getroffen moeten en kunnen worden (bijvoorbeeld ook aan de hand van aangescherpte huisregels). Aandacht gaat daarbij uit naar verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag. Waar ook (blijvend) op geïnvesteerd gaat worden, en wat u ook aanhaalt, zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid. In internationaal opzicht wordt onderzocht wat de 'lessons learned' zijn bij andere vergelijkbare buitenlandse organisaties

Ik ga graag op 13 juli 2021 verder met u in gesprek, mede op basis van onze briefwisseling.

Met vriendelijke groet,
Mede namens het Presidium,

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

2713

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **reactie Bureau Clara Wichmann v5**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date June 24, 2021 at 11:53:48 AM CEST

Dag [REDACTED],

Hierbij de laatste versie van de brief.

Groet,

[REDACTED]

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **RE: planning MT stukken**
To "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Date March 23, 2022 at 9:20:28 AM CET

Ha ██████████,

Met vriendelijke groeten,

██████████
██████████
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Kamer ██████████, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: woensdag 23 maart 2022 08:59
Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: RE: planning MT stukken

Goedemorgen ██████████,

Dank voor de tijdige aanmelding J
Het sociaal jaarverslag heb ik op de agenda gezet.

Met vriendelijke groet,

██████████
██████████
██████████
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
T +31██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Verzonden: dinsdag 22 maart 2022 17:09
Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: planning MT stukken

Ha ██████████,

Heb je ruimte om op 4 april te bespreken in het MT:
- Het sociaal jaarverslag 2021
- ██████████

Het jaarverslag ongewenste omgangsvormen staat op 28 maart op de agenda (toch?)

Met vriendelijke groeten,

██████████
██████████
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Kamer ██████████, Bezuidenhoutseweg 67, Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Voorzitter
van [REDACTED]
datum 8 juni 2021
betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties
pagina 1/3

Aanleiding

De Landsadvocaat heeft op 31 mei 2021 het advies 'bevoegdheden inzake sociale veiligheid' opgesteld. De vragen die zijn voorgelegd gaan over de positie en mogelijkheden van de Voorzitter bij (vermeende) ongewenste omgangsvormen en de mediaberichten daarover. Bij de beantwoording van deze vraag worden de uiteenlopende juridische verhoudingen, bevoegdheden en gezagsverhoudingen binnen de Tweede Kamer en de ambtelijke duidelijk zichtbaar: Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren.

In de voorliggende memo wordt:

1. het advies kort samengevat;
2. informatie gegeven over de mogelijkheden voor een Kamervoorzitter inzake het doen van aangifte als een persoon slachtoffer wordt van een zeer ernstig zedenmisdrijf in de Kamergebouwen (dikgedrukte tekst).

Bevoegdheden bij me too-kwesties

De Voorzitter staat niet met lege handen en kan met gezag gericht opereren zonder dat daartoe formele bevoegdheden nodig zijn. Verder kan de Voorzitter en/of de Kamer aangifte doen in het val van strafbare feiten. In een enkel geval bestaat er een aangifteplicht.

Culturele invalshoek

- Het zorgen voor een veilig werkklimaat staat los van formeel juridische bevoegdheden en is een kwestie van cultuur en gedrag;
- De Voorzitter heeft geen formele bevoegdheid nodig om een Kamerlid, fractiemedewerker of Kamerambtenaar op zijn of haar gedrag aan te spreken. Dit geldt temeer indien een slachtoffer zich bij de Voorzitter heeft gemeld;
- De opdracht/het doel van de Kamer is: "Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen";
- De boodschap van de Voorzitter is dat deze opdracht geldt voor iedereen die bij of voor Kamer werkt. Daarnaast is de Tweede Kamer de Cao-werkgever van de Kamerambtenaren; daarmee rust op de Kamer



datum 8 juni 2021

betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

de verplichtingen na te leven die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving;

- De Voorzitter heeft uit de aard van de functie een voorbeeldrol en kan die gebruiken om anderen aan te spreken op gedrag.

Juridische invalshoek

- Het Beleid Ongewenste omgangsvormen richt zich tot iedereen die bij de Kamer werkt en noemt Kamerambtenaren en fractiemedewerkers expliciet. De Voorzitter en het presidium hebben geen expliciete formele rol in het kader van het Beleid Ongewenste Omgangsvormen;
- Echter, gelet op de reikwijdte van de gedragscode, de werkgeversrol van de Tweede Kamer als zodanig en de taak van de Voorzitter tot het leiden van de werkzaamheden van de Kamer, rechtvaardigen dat ongewenst gedrag van een Kamerlid aan de orde wordt gesteld bij dit lid en/of zijn of haar fractievoorzitter;
- Voor Kamerleden is een eigen gedragscode (RvO). Deze code ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt verstaan: 'gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden'. In de toelichting op het RvO wordt verduidelijkt dat de Voorzitter (vooral) bevoegdheden heeft ten aanzien van Kamerleden die zich vooral ter vergadering onheus gedragen en de regels uit het RvO niet naleven;
- Dit roept de vraag op of de normstelling hiermee zo beperkt is dat onder de regels van de Kamer niet gevat zouden kunnen worden die normen die binnen de Kamer in het algemeen gelden t.a.v. het voorkomen van psychosociale werkbelasting (pesten, seksuele intimidatie etc);
- Seksuele intimidatie dat op de werkvloer niet wordt getolereerd wel accepteren voor Kamerleden, schaadt al snel de waardigheid van de Kamer. Ook Kamerleden zouden aan dit soort normen gehouden moeten kunnen worden, over de band van het werknemerschap (t.a.v. Kamerambtenaren) of over de band van algemeen aanvaarde maatschappelijk normen;
- In dit kader is het voorstelbaar dat het College van onderzoek ook over deze klachten zouden moeten kunnen oordelen. Dit is echter niet in de regeling of de toelichting daarop terug te lezen. Als dit duidelijker is verwoord, weten betrokkenen waar zij terecht kunnen met een klacht.

Strafrechtelijke invalshoek

- Ongewenste omgangsvormen hoeven geen strafbaar feit op te leveren. Dit ligt uiteraard anders bij aanranding of verkrachting;
- **Als de Kamer kennis heeft van een gepleegd strafbaar feit is de Kamer bevoegd daarvan aangifte te doen. Dit geldt voor iedereen die kennis heeft van een strafbaar feit. Het kennis hebben van een gepleegd strafbaar feit betekent concreet in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeren dat een strafbaar feit is gepleegd. Er bestaat in dat geval geen aangifteplicht. Een verplichting is er wel bij zeer zware misdrijven, zoals verkrachting;**
- **In het geval de Kamer (dan wel de Voorzitter) in een gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat een strafbaar feit is gepleegd, kan aangifte worden gedaan (art 161 SV) en/of**



datum 8 juni 2021

betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

kan het slachtoffer hierin door de Kamer begeleid worden. Dat hiertoe niet zondermeer wordt overgegaan, is evident;

- Er is een verplichting aangifte te doen indien sprake is van een ambtsmisdrijf; in het geval een ambtenaar of Kamerlid door misbruik van gezag iemand dwingt iets te doen, te laten of te dulden. Waar het gaat om strafbare feiten die raken aan ongewenste omgangsvormen, is een belangrijke factor voor de kwalificatie als ambtsmisdrijf dus het gebruikmaken van ‘macht’ of ‘gezag’. Dus alleen als bij een zedenmisdrijf door de dader gebruik wordt gemaakt van zijn macht of gezag (sterk casuïstisch), zou wellicht sprake kunnen zijn van een ambtsmisdrijf en dus van een aangifteplicht.
- Als aangifte is gedaan van een ambtsdelict is de procedure ex artikel 119 van de Grondwet van toepassing. Deze procedure is uitgewerkt in de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal (Rol van de Hoge Raad/In de praktijk nog nooit voorgekomen). Als een ‘gewoon’ misdrijf is, neemt het OM een vervolgingsbeslissing.
- In de meeste gevallen zal het OM een vervolgingsbeslissing nemen. Daarmee zal de betreffende kwestie (wat de strafrechtelijke aspecten) niet meer bij de Tweede Kamer liggen; individuele betrokkenen kunnen wel als getuigen worden gehoord;
- Welke gevolgen fracties eventueel verbinden aan (een verdenking van) ongewenste omgangsvormen en/of strafbare feiten door Kamerleden of medewerkers, is aan de fracties. De Voorzitter heeft hierin geen formele rol, hoewel hier ook geldt dat het haar vrij staat te adviseren of te ondersteunen.
- Mogelijkheden tot het nemen van maatregelen jegens individuele Kamerleden zijn er voorts op grond van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer.

Geachte mevrouw De Ruijter,

Bedankt voor uw brief van 14 juni 2021 waarin u en de medeondertekenaars onder andere uw zorgen naar voren brengen over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Daarnaast heb ik ook uw email van 22 juni 2021 in goede orde ontvangen. Om uw signalen te bespreken, is inmiddels een afspraak gepland met een delegatie van uw kant op 13 juli 2021. Tijdens dit gesprek kunnen wij van gedachten wisselen over dit belangrijke onderwerp en licht ik graag toe wat de Kamer onderneemt ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Ook hoor ik graag een nadere toelichting op uw ideeën. Ik voer het gesprek mede namens het Presidium.

Vooruitlopend op het gesprek wil ik de volgende informatie met u delen. Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben en houden. Ik schets graag een beeld van de activiteiten welke op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, stimuleer. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. Voorts zal worden ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Hierin is ook geregeld dat adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen. **Het beleid (en daarmee de klachtenregeling en de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen) is van toepassing op alle fractie- en ambtelijk medewerkers.** Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.

Vertrouwenspersonen

Om te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, beschikken wij voor de ambtelijke organisatie over vijf interne en één externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hier ook gebruik van maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Een vertrouwenspersoon kan iemand ook gericht doorverwijzen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij hun boodschap en 'bekendheid' uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie en verzorgen een jaarverslag.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak zijn voorzien. Voor fracties (als werkgever) geldt hetzelfde maar dan specifiek gericht op de eigen medewerkers in dienst van de fractiestichting. In 2020 is een RI&E opgesteld betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. **Deze RI&E geldt ook voor fractiemedewerkers omdat het dezelfde panden betreft.**

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel (voor de tweede keer) binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) werkbelevingsonderzoek (wbo) naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit (voornamelijk) *kwantitatieve* en anonieme onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevoegenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen ook met de fracties worden gedeeld. **Ik heb de fracties ook aangemoedigd een dergelijk onderzoek uit te voeren onder de eigen fractiemedewerkers.** De uitkomsten van een onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Naast het genoemde werkbelevingsonderzoek, laat ik ook een *kwantitatief* onderzoek op basis van diepte-interviews uitvoeren onder de ambtenaren naar ongewenste omgangsvormen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen, ook fractiemedewerkers en ambtenaren, kan bij het College een klacht indienen.

Juridische positie

De Tweede Kamer zet zich in om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Bij de aandacht die de Tweede Kamer voor dit thema heeft, zullen uw suggesties worden meegenomen. Daarbij speelt wel een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, fracties en individuele Kamerleden regelt. Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. Verschillende grondwettelijke regelingen vormen waarborgen voor een onafhankelijk en vrij optreden van parlementariërs richting regering, fracties en burgers. Zo zijn Kamerleden bijvoorbeeld niet afzetbaar. Ook zijn Kamerleden niet vervolgbaar voor wat zij in de vergaderingen van de Tweede Kamer hebben gezegd of schriftelijk hebben overgelegd. Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden. Binnen de Tweede Kamer waakt de Kamervoorzitter op grond van verschillende ordebepalingen zoals vervat in het Reglement van Orde van de Tweede Kamer ervoor dat Kamerleden tijdens vergaderingen in woord en geschrift over de schreef gaan. Een rechter kan oordelen over gedragingen van Kamerleden buiten de vergaderorde. Voor een eventuele uitbreiding van de strafrechtelijke sanctiemogelijkheden, zoals het toevoegen van seksuele delicten aan de lijst van mogelijkheden om personen via de rechter te kunnen ontzetten uit het passieve kiesrecht, is een wijziging van het Wetboek van Strafrecht nodig.

Naast het strafrecht, dat vanzelfsprekend ook op Kamerleden van toepassing is, bieden de genoemde Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal de mogelijkheid op te treden tegen integriteitsschendingen door Kamerleden. Eenieder kan daartoe bij het College van onderzoek integriteit een klacht indienen. Verschillende sancties kunnen worden opgelegd aan een Kamerlid: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. In het laatste geval gaat het om het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden. De stemmingen blijven voor Leden dus altijd toegankelijk, juist vanwege hun staatsrechtelijke positie. Een sanctie wordt door het College aanbevolen en door de Kamer zonder beraadslaging opgelegd.

De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt besproken of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken. Binnen de juridische mogelijkheden wordt (blijvend) gekeken welke maatregelen verder getroffen moeten en kunnen worden (bijvoorbeeld ook aan de hand van aangescherpte huisregels). Aandacht gaat daarbij uit naar verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag. Waar ook op geïnvesteerd gaat worden, en wat u ook aanhaalt, zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid. In internationaal opzicht wordt onderzocht wat de 'lessons learned' zijn bij andere vergelijkbare buitenlandse organisaties.

Ik ga graag op 13 juli 2021 verder met u in gesprek, mede op basis van onze briefwisseling.

Met vriendelijke groet,
Mede namens het Presidium,

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

2719

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL/[REDACTED]>

Subject **Reactie Bureau Clara Wichmann v7**

To secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date June 24, 2021 at 1:35:56 PM CEST

Ha [REDACTED],

Hierbij een aangepaste versie. In het geel de wijzigingen.

Groet,

[REDACTED]

Geachte mevrouw De Ruijter,

Bedankt voor uw brief van 14 juni 2021 waarin u en de medeondertekenaars onder andere uw zorgen naar voren brengen over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Daarnaast heb ik ook uw email van 22 juni 2021 in goede orde ontvangen. Om uw signalen te bespreken, is inmiddels een afspraak gepland met een delegatie van uw kant op 13 juli 2021. Tijdens dit gesprek kunnen wij van gedachten wisselen over dit belangrijke onderwerp en licht ik graag toe wat de Kamer onderneemt ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Ik voer dit gesprek mede namens het Presidium.

Vooruitlopend op het gesprek wil ik de volgende informatie met u delen. Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben. Ik schets graag een beeld van de activiteiten welke op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, stimuleer. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. Voorts zal worden ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Hierin is ook geregeld dat adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen. Het beleid is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijk organisatie. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.

Vertrouwenspersonen

Om te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, beschikken wij voor de ambtelijke organisatie over vijf interne en één externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hier ook gebruik van maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Een vertrouwenspersoon kan iemand ook gericht doorverwijzen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij hun boodschap en 'bekendheid' uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie en verzorgen een jaarverslag.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak zijn voorzien. Voor fracties (als werkgever) geldt hetzelfde maar dan specifiek gericht op de eigen medewerkers in dienst van de fractiestichting. In 2020 is een RI&E opgesteld betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractieorganisaties omdat het dezelfde panden betreft.

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel (voor de tweede keer) binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) werkbelevingsonderzoek (wbo) naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit (voornamelijk) *kwantitatieve* en anonieme onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevoegenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen ook met de fracties worden gedeeld. Ik heb de fracties ook aangemoedigd een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen de eigen fractieorganisatie. De uitkomsten van een onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Naast het genoemde werkbelevingsonderzoek, laat ik ook een *kwantitatief* onderzoek op basis van diepte-interviews uitvoeren onder de ambtenaren naar ongewenste omgangsvormen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen, ook fractiemedewerkers en ambtenaren, kan bij het College een klacht indienen.

Juridische positie

De Tweede Kamer zet zich in om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Bij de aandacht die de Tweede Kamer voor dit thema heeft, zullen uw suggesties worden meegenomen. Daarbij speelt wel een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, fracties en individuele Kamerleden regelt. Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. Zo zijn Kamerleden niet afzetbaar. Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden: naast het strafrecht bieden de genoemde Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal daarvoor de mogelijkheden. Bij een gegrond verklaarde klacht is schorsing van een Kamerlid de uiterste sanctie.

De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt besproken of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken. Binnen de juridische mogelijkheden wordt gekeken welke maatregelen verder getroffen moeten en kunnen worden. Aandacht gaat daarbij uit naar verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag. Waar verder op geïnvesteerd gaat worden, en wat u ook aanhaalt, zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid.

Ik ga graag op 13 juli 2021 verder met u in gesprek, mede op basis van onze briefwisseling.

Met vriendelijke groet,
Mede namens het Presidium,

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal



Ter informatie, niet als bijlage bij de brief.

Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

INTERN GEBRUIK

Stafnotitie

datum 22 juni 2021
onderwerp Staatsrechtelijke aspecten rondom brief Clara Wichmann

T 06
E @tweedekamer.nl

Staatsrechtelijke aspecten rondom brief Clara Wichmann

In de brief van 14 juni jl. spoort het Bureau Clara Wichmann de Tweede Kamer naar aanleiding van recente berichtgeving aan om meer te doen tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en geweld. De brief roept het Presidium op om een aantal maatregelen te nemen. Het navolgende biedt een staatsrechtelijk kader voor de beoordeling van deze suggesties.

Inhoudsopgave:

1. Achtergrond Clara Wichmann;
2. Verhouding tussen fracties, individuele Kamerleden, Voorzitter en Presidium;
3. Toepassing op suggesties Clara Wichmann;
4. Mensenrechtenverdragen;
5. Tekstsuggestie reactie Clara Wichmann.

1. Achtergrond Clara Wichmann

Het Bureau Clara Wichmann is gericht op het voeren van rechtszaken om (naar eigen zeggen) de positie van vrouwen in Nederland te verbeteren. Juridische bekendheid heeft Clara Wichmann verworven door de SGP-zaak, waarbij tegen de Staat werd geprocedeerd om maatregelen te nemen tegenover de SGP om vrouwen zich kandidaat te laten stellen voor de verkiezingen van vertegenwoordigende overheidsorganen. De Hoge Raad oordeelde hierover in 2010 dat, ondanks de vrijheid van godsdienst en de vrijheid van vereniging die aan de SGP toekomen, de Staat inderdaad maatregelen moet nemen die er daadwerkelijk toe leiden dat de SGP het passief kiesrecht aan vrouwen toekent.

2. Verhouding tussen fracties, individuele Kamerleden, Voorzitter en Presidium

Fracties

Het staatsrecht regelt weinig over de rol van politieke partijen (of 'politieke groeperingen', zoals de Kieswet dit aanduidt). Politieke partijen zijn juridisch gezien verenigingen zoals geregeld in het burgerlijk recht. Over de interne organisatie is niets

geregeld. Er gelden voor politieke partijen dus geen eisen rondom de interne organisatie of democratische besluitvorming.

Overigens heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in juni 2020 [aangegeven](#) een Wet op de Politieke Partijen (Wpp) voor te bereiden,¹ waarin verschillende aspecten rondom politieke partijen geregeld zouden worden, zoals regels rondom een partijverbod, transparantie van (digitale) politieke campagnes en financiering. Rondom de interne organisatie van politieke partijen zou dit wetsvoorstel slechts regels bevatten rondom de transparantie van procedures die politieke partijen hanteren voor hun interne verkiezingen. Ook met dit voorstel zouden er dus geen eisen aan politieke partijen worden gesteld qua interne organisatie of democratische besluitvorming. Hoewel de minister eerder aangaf het voorstel voor een Wpp eind 2020 in internetconsultatie te willen brengen, is dit nog niet verschenen. Overigens stuurde de minister met de brief van juni 2020 over de voortgang van de voorbereiding van de Wpp een [internationaal vergelijkend onderzoek](#) naar de Kamer over wetgeving rondom politieke partijen.²

Hoewel het Reglement van Orde van de Tweede Kamer (hierna: RvO) een bepaling bevat over wie als fractie wordt aangeduid (art. 5.1), zijn daarin geen bevoegdheden voor de fracties geregeld.

Kamerleden

Door hun rechtstreekse verkiezing is de rechtspositie van Kamerleden sterk onafhankelijk. Verschillende grondwettelijke regelingen vormen waarborgen voor een onafhankelijk en vrij optreden van parlementariërs richting regering, fracties en burgers. Art. 67, derde lid, Gw regelt dat leden zonder last stemmen (het 'vrije mandaat'). Een fractie kan (juridisch) niet een bepaald stemgedrag opleggen aan een Kamerlid. Wel kan een fractie een Kamerlid uit de fractie zetten of een lid het partijlidmaatschap ontnemen (royeren).

Ook zijn Kamerleden niet vervolgbaar voor wat zij in de vergaderingen van de Kamer hebben gezegd of schriftelijk hebben overgelegd (art. 71 Gw). Een rechter kan oordelen over gedragingen van Kamerleden buiten de vergaderorde. Binnen de Kamer hoort de Kamervoorzitter ervoor te waken dat Kamerleden in woord en geschrift over de schreef gaan. Het RvO bevat hiervoor verschillende ordebepalingen, die hierna kort aan de orde komen (zie onder 'Voorzitter en Presidium').

Een andere bepaling die uitdrukking geeft aan de onafhankelijke positie van Kamerleden is art. 119 Gw. Deze bepaling regelt onder meer dat Kamerleden die ambtsmisdriven begaan rechtstreeks terechtstaan voor de Hoge Raad. Hetzelfde geldt voor ministers en staatssecretarissen. Enkel de regering en de Kamer zelf kunnen in zo'n geval opdracht geven tot vervolging. Een opdracht tot vervolging van een Kamerlid door

¹ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/11/kamerbrief-inzake-voortgang-voorbereiding-wet-op-de-politieke-partijen>, 11 juni 2020.

² Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/06/11/onderzoek-rug-van-denemarken-tot-duitsland>, 11 juni 2020.

de regering lijkt mij overigens moeilijk voorstelbaar. Dit verdraagt zich slecht met de onafhankelijke en controlerende positie van de Kamer tegenover de regering.

Ook de wijze waarop het Kamerlidmaatschap eindigt, geeft uitdrukking aan de onafhankelijke positie van Kamerleden. Kamerleden zijn niet afzetbaar. Kamerleden kunnen hun ambt slechts verliezen uit vrije wil, door de dood, einde van hun mandaat, aanvaarding van een incompatibele betrekking, verlies van een van de vereisten voor het lidmaatschap of rechterlijke ontzetting van de verkiesbaarheid. In dit kader regelt art. 54 Gw dat van het actieve en passieve kiesrecht is uitgesloten hij die wegens het begaan van een daartoe bij de wet aangewezen delict bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak is veroordeeld tot een vrijheidsstraf van ten minste een jaar en daarbij tevens is ontzet uit het kiesrecht. De wetgever heeft deze mogelijkheid slechts bij een beperkt aantal delicten mogelijk gemaakt, waardoor de praktische relevantie van deze bepaling momenteel beperkt is. Art. 57 Gw regelt de incompatibiliteiten. Deze bepaling verbiedt de combinatie van het lidmaatschap van de Kamer met de uitoefening van enkele andere openbare betrekkingen.

Tot slot is van belang dat Kamerleden tegenwoordig onderworpen zijn aan de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (hierna: Regeling toezicht en handhaving). Een ieder kan bij het College van onderzoek integriteit een klacht indienen. Het College neemt alleen klachten in behandeling over gedragingen na de inwerkingtreding van de regeling op 1 april 2021. Voor zover er sprake is van strafbare feiten, niet zijnde een ambtsmisdrijf, vallen deze buiten het bereik van de Gedragscode (zie art. 6, vijfde lid, van de Regeling toezicht en handhaving). Een klacht die ziet op een mogelijk strafbaar feit, niet zijnde een ambtsmisdrijf, wordt niet in behandeling genomen door het College. Na overleg met de klager kan de klacht worden doorgezonden aan het openbaar ministerie.

Verschillende sancties kunnen worden opgelegd aan een Kamerlid: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. In het laatste geval gaat het om het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden. De stemmingen blijven voor Leden dus altijd toegankelijk, juist vanwege hun staatsrechtelijke positie. Een sanctie wordt door het College aanbevolen en door de Kamer zonder beraadslaging opgelegd.

Hoewel de Gedragscode geen expliciete regeling bevat over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, bepaalt die wel dat een Kamerlid zijn ambt uitoefent in het algemeen belang. De toelichting hierbij vermeldt dat het Kamerlid zich onthoudt van gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden. Op grond hiervan sluit de Gedragscode mijns inziens niet uit dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (ook) onder de reikwijdte valt. De beoordeling hiervan ligt in eerste instantie bij het College. Ter verduidelijking kan ervoor gekozen worden om hierover een expliciete bepaling in de Gedragscode op te nemen.³ De adviseur integriteit

³ Zie ook: Paul Bovend'Eert, [Kamerleden zijn geen vrije iongens, pas de gedragscode aan](#), NRC, 21 juni 2021.

en het College kunnen in hun jaarverslag aanbevelingen doen die strekken tot een wijziging of verduidelijking van de Gedragscode. Ook het Presidium kan op grond van art. 15 Regeling toezicht en handhaving voorstellen doen aan de Kamer voor herziening van de Gedragscode, de toelichting daarop en de regeling omtrent toezicht en handhaving. De bepaling vermeldt expliciet dat het Presidium daarbij de jaarverslagen van de adviseur en het College betreft. Het lijkt daarom opportuun om de eerste ervaringen en aanbevelingen door het College af te wachten, om deze mee te nemen wanneer er wijzigingen van de Gedragscode worden voorgesteld.

Kamerleden zijn dus, buiten de regeling omtrent ambtsmisdrijven en handhaving van de Gedragscode, slechts onderworpen aan het strafrecht voor hetgeen zij buiten de vergadering hebben gezegd of gedaan, en zijn binnen de Kamer onderworpen aan de ordevoorschriften van het RvO. Verder kan een fractie een Kamerlid uit de fractie zetten of een lid het partijlidmaatschap ontnemen. Een Kamerlid is niet afzetbaar.

Voorzitter en Presidium

Over de Voorzitter regelt de Grondwet slechts dat diegene door de Kamer wordt benoemd (art. 61 Gw). Verdere regels zijn te vinden in het RvO.⁴ Het RvO stelt ook het Presidium in.⁵

Zoals hiervoor genoemd, zijn met name de ordevoorschriften in het RvO van belang. Die geven de Voorzitter enkele bevoegdheden om op te treden tegen ordeverstoringen door de Leden. De Voorzitter kan Leden een waarschuwing geven, het woord ontnemen en uitsluiten van de betreffende vergadering.⁶ Het betreft dan dus gedrag tijdens de vergadering.

Verder kan het Presidium op grond van art. 15.5 RvO regels vaststellen over de toegang van toehoorders van vergaderingen en van overige aanwezigen tot de gebouwen van de Kamer en tot de vergaderingen van de Kamer en de commissies. Op grond van deze bepaling zijn recentelijk de zogenoemde huisregels aangepast aan de coronasituatie. Tijdens het Ramingsdebat 2022 op 21 juni jl. kwam de suggestie aan de orde om onder meer het verplicht aanstellen van vertrouwenspersonen door fracties via de huisregels op grond van art. 15.5 RvO te regelen, op straffe van het ontzeggen van toegang tot het Kamergebouw. Hoewel alle Kamerbewoners verzocht kunnen worden zich aan de huisregels te houden, is art. 15.5 RvO naar mijn idee met name gericht op toehoorders en overige aanwezigen (zie ook de titel van subparagraaf 15.2 'Toehoorders en overige aanwezigen', waaronder deze bepaling valt), en dus niet zozeer op Kamerleden zelf. Bovendien lijkt een dergelijke regeling beter te passen in de Gedragscode, die onder meer tot doel had om verschillende regelingen rondom integriteit te bundelen.

⁴ Zie over de Voorzitter art. 3.1 en 3.2 RvO, waarin de benoeming en taken zijn geregeld.

⁵ Art. 3.6 RvO.

⁶ Zie par. 8.2.2 Gedrag in de vergadering (art. 8.14-8.19 RvO). Inhoudelijk zijn deze bepalingen ongewijzigd gebleven ten opzichte van de hiervoor geldende versie van het RvO.

3. Toepassing op suggesties Clara Wichmann

Het voorgaande biedt een staatsrechtelijk kader voor de beoordeling van de suggesties van Clara Wichmann:

- *"Onderzoek naar (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en een veilige werkomgeving kan niet aan de fracties worden overgelaten, maar moet over de volledige organisatie plaatsvinden."*

Een dergelijk Kamerbreed onderzoek zou kunnen plaatsvinden, bijvoorbeeld in de vorm van een vrijwillige enquête. Idealiter scharen fracties zich hier als werkgever van fractiemedewerkers achter (anders heeft het vermoedelijk ook minder betekenis).

- *"Wees duidelijk over wat er wordt verwacht van de fracties ten aanzien van het creëren van een veilige werkomgeving. Zoals bleek heeft de PVV bijvoorbeeld geen vertrouwenspersoon aangesteld en hebben slechts vier fracties intern onderzoek gedaan naar ongewenste omgangsvormen en het al dan niet bestaan van een veilige werksfeer."*

Het aanstellen van vertrouwenspersonen door fracties kan worden gestimuleerd, maar niet door het Presidium of de Voorzitter dwingend worden opgelegd. Naar mijn idee zou de Kamer zelf tot een dergelijke verplichting voor fracties kunnen besluiten door dit onderdeel te maken van de Gedragscode. Punt daarbij is wel dat de Gedragscode nu vooral gericht is op individuele Kamerleden. Het is de vraag of een verplichting voor fracties hierbij past. Zoals vermeld lijkt het opportuun en passend bij de Regeling toezicht en handhaving om de eerste ervaringen en aanbevelingen door het College af te wachten, om deze mee te nemen wanneer er wijzigingen van de Gedragscode worden voorgesteld.

- *"Een uitbreiding van de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ten aanzien van (seksueel) geweld en het bijdragen aan een onveilige werkomgeving. In de Gedragscode moet ten minste expliciet worden benoemd dat dergelijke gedragingen onacceptabel zijn."*

Naar mijn idee is niet uitgesloten dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag een overtreding opleveren van de eerste regel uit de Gedragscode, dat een Kamerlid zijn ambt uitoefent in onafhankelijkheid en in het algemeen belang. De beoordeling hiervan ligt zoals vermeld in eerste instantie bij het College. Een concretisering ten aanzien van (seksueel) grensoverschrijdende gedrag in de Gedragscode is vanzelfsprekend mogelijk. De Kamer zal met deze wijziging van de Gedragscode moeten instemmen. Een dergelijke uitbreiding levert overigens wel nieuwe afbakeningsvragen op, omdat het de vraag is wanneer er dan precies sprake zou zijn van een overtreding van de Gedragscode. Ook is het de vraag in hoeverre het College in staat is dit soort klachten zorgvuldig en doeltreffend te onderzoeken.

- *"Overweeg de mogelijkheid om vertegenwoordigers die verdacht worden van het plegen van een strafbaar feit tijdelijk te kunnen schorsen, welke maatregelen u zou willen nemen om slachtoffers te beschermen, en welke middelen nodig zijn om op te kunnen treden."*

Voor zover er sprake is van strafbare feiten, niet zijnde een ambtsmisdrijf, vallen deze buiten het bereik van de Gedragscode (zie art. 6, vijfde lid, van de Regeling toezicht en handhaving). Een klacht die ziet op een mogelijk strafbaar feit, niet zijnde een ambtsmisdrijf, wordt niet in behandeling genomen door het College. Na overleg met de klager kan de klacht worden doorgezonden aan het openbaar ministerie. Voor gevallen die vallen onder de reikwijdte van de Gedragscode is schorsing al een mogelijke sanctie, aan te bevelen door het College van onderzoek integriteit en opgelegd door de Kamer (zonder beraadslaging). Wel dienen de stemmingen altijd toegankelijk te blijven voor Leden, gelet op hun staatsrechtelijke positie en rechtstreekse mandaat. Degenen die een klacht indienen bij het College worden beschermd door vertrouwelijkheid te betrachten.

- *"Onderzoek welke rol het nieuwe College van onderzoek en integriteit in deze kan innemen, en in hoeverre er nog aanvullende maatregelen nodig zijn voor de bescherming van slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag in situaties die niet aan dit College kunnen worden voorgelegd."*

Het College kan optreden voor gevallen vanaf 1 april 2021. Tegen oudere (en uiteraard ook tegenwoordige) gevallen kan na een aangifte strafrechtelijk worden opgetreden, voor zover er sprake is van strafbare feiten.

- *"Overweeg u uit te spreken over het uitbreiden van de mogelijkheden om een Kamerlid het passief kiesrecht te ontnemen bij strafrechtelijke veroordeling voor een (seksueel) geweldsmisdrijf, zoals bijvoorbeeld mogelijk is in het Verenigd Koninkrijk."*

Zoals hiervoor aan de orde kwam, is het nu aan een rechter om een persoon eventueel te ontzetten uit het (actieve en passieve) kiesrecht, indien er sprake is van een bij de wet aangewezen delict met een onherroepelijke rechterlijke veroordeling tot een vrijheidsstraf van ten minste een jaar (art. 54 Gw). Indien zou worden overwogen om deze regeling uit te breiden, en het aantal delicten te verruimen waarbij deze bijkomende sanctie mogelijk is, zou een wijziging van het Wetboek van Strafrecht nodig zijn. Recent is er ook voor gepleit om het Kamerlidmaatschap bij gevangenisstraffen van een jaar of meer automatisch te laten vervallen.⁷ Daarvoor is een Grondwetswijziging vereist.

⁷ Zie: Wubby Luyendijk & Joep Dohmen, [#MeToo op het Binnenhof: jouw woord tegen dat van een Kamerlid](#), NRC, 4 juni 2021 (zie suggestie Paul Bovend'Eert onderaan).

4. Mensenrechtenverdragen

De brief van Clara Wichmann bevat verder een aantal verwijzingen naar mensenrechtenverdragen. Het betreft de volgende verwijzingen:

- *VN-Vrouwenrechtenverdrag (art. 7)*: de verdragsluitende partijen nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het politieke en openbare leven uit te bannen en te verzekeren dat vrouwen op gelijke voet met mannen kunnen participeren in het publieke en openbare leven (artikel 7);
- *VN-Vrouwenrechtenverdrag (art. 11)*: de verdragsluitende partijen nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het arbeidsproces uit te bannen, en onder andere zorg te dragen voor veilige arbeidsomstandigheden;
- *Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul, art. 4)*: de verdragsluitende partijen nemen de nodige wetgevende en andere maatregelen ter bevordering en bescherming van het recht van een ieder, en van vrouwen in het bijzonder, om in zowel de publieke als de privésfeer gevrijwaard te worden van geweld.
- *Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul, art. 5)*: de partijen onthouden zich van elke betrokkenheid bij daden van geweld tegen vrouwen en zien erop toe dat de autoriteiten van de staat, ambtenaren, agenten, instellingen en andere actoren die optreden namens de staat in overeenstemming met deze verplichtingen handelen.
- *Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul, art. 40)*: de partijen nemen de wetgevende of andere maatregelen die nodig zijn om te waarborgen dat elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek seksueel getint gedrag onderworpen is aan strafrechtelijke of andere juridische sancties.

Naar mijn idee leveren deze verdragsverplichtingen geen andere beoordeling op van de door Clara Wichmann aangereikte suggesties. Discriminatie van vrouwen, geweld en ongewenste seksuele gedragingen zijn strafbaar. Binnen de Kamer wordt, zowel voor zover er sprake is van een arbeidsrelatie als richting fracties en fractiemedewerkers, op vele manieren zorg gedragen voor veilige arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld via het beleid rondom ongewenste omgangsvormen, de klachtenregeling en -commissie ongewenste omgangsvormen, interne en externe vertrouwenspersonen, onderzoek onder medewerkers en de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving.

5. Tekstsuggestie reactie Clara Wichmann

Gelet op het voorgaande volgt hierna een tekstsuggestie die in de reactie op de brief van Clara Wichmann kan worden opgenomen rondom het juridische kader (uitgaande van de concept-reactie, zoals toegezonden op 17 juni jl.):

Hopelijk blijkt uit het bovenstaande dat de Tweede Kamer zich volop inzet om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Dit heeft de voortdurende aandacht van de Tweede Kamer, waarbij uw suggesties zullen worden meegenomen. Daarbij spelen een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, fracties en individuele Kamerleden regelen. Kamerleden hebben een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. Zo zijn Kamerleden niet afzetbaar. Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden. Naast het strafrecht bieden de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal daarvoor de mogelijkheden. Bij een gegrond verklaarde klacht is schorsing van een Kamerlid de uiterste sanctie. De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt onderzocht of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken.

2721

From [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Reactie Bureau Clara Wichmann**
To secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date June 23, 2021 at 3:41:35 PM CEST

[REDACTED],

Ik gaf je zojuist geprint bijgaande concept tekst voor een brief aan Bureau Clara Wichmann. Hierbij ook digitaal.
Verder ter informatie (niet als bijlage bij de brief) een stafnotitie met staatsrechtelijke aspecten rondom de brief Clara Wichmann. Deze heb je ook geprint ontvangen.

Groet,

[REDACTED]

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **Re: Presidiumnotitie schriftelijke beantwoording openbaarmaking werkveiligheidsbeleid**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date May 4, 2022 at 5:33:21 PM CEST

██████████ heeft er naar gekeken.
Ik pas t nog iets aan.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 4 mei 2022 om 17:30 heeft ██████████ Tweede Kamer <██████████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

İ»¿

Ha ██████████,

██████████ geeft aan dat mee kan met agenda van 25 mei en neemt aan dat ██████████ nog kijkt (of misschien al heeft gekeken) naar het rode zinnetje.

Groet, ██████████

Tst. ██████████

Van: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Verzonden: donderdag 28 april 2022 15:55

Aan: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

CC: ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>; ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>

Onderwerp: Presidiumnotitie schriftelijke beantwoording openbaarmaking werkveiligheidsbeleid

Ha ██████████,

Vorig jaar is een motie ingediend over werkveiligheidsbeleid.

Bij de uitvoering van deze motie (in samenhang met opmerkingen van Van Nispen over de huisregels â en een toezegging daarover van de Voorzitter â) is destijds contact opgenomen met de landsadvocaat voor de verdere uitwerking.

Besloten is dat alleen het onderdeel âopenbaarmaking van het werkveiligheidsbeleidâ verder uitgewerkt zou worden. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een voorstel tot wijziging van het Reglement van Orde. Het Presidium is hiermee akkoord gegaan. Dit wijzigingsvoorstel is in procedure gebracht. Via de commissie voor de werkwijze zijn schriftelijke vragen binnengekomen. Deze zijn van een antwoord voorzien namens het Presidium. Het is de bedoeling deze beantwoording (nota naar aanleiding van verslag) te agenderen voor de presidiumvergadering van 25 mei a.s.

De beantwoording is opgesteld door Bureau Wetgeving (██████████ en ██████████). ██████████ en ik hebben meegelezen.

Als je akkoord bent kunnen deze stukken mee met de agenda van 25 mei.

Groet

██████████

@██████████!..wil je nog kijken naar noot 8 op pagina 6? De vraag is: kan er een link bijgezet worden naar de complete set aan huisregels?

Aanbevelingen vanuit Raad van Europa

COE Brochure ParliamentSexism

Aanbeveling	Status Tweede Kamer
<p>1. Create a zero-tolerance environment for sexist behaviour, psychological and sexual harassment and gender-based violence in parliament including through implementation at parliamentary level of Council of Europe standards, in particular the Council of Europe Istanbul Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism, Assembly Resolution 2274 (2019) on Promoting parliaments free of sexism and sexual harassment and other relevant regional or international instruments.</p>	<p>- Hier kan meer aandacht aan gegeven worden in voorlichting & communicatie.</p>
<p>2. Conduct surveys on the prevalence of sexism, harassment and violence against women in parliament and take action to remedy the situation.</p>	<p>Alleen voor ambtenaren - Onderdeel WBO - Start kwalitatief onderzoek najaar 2021 - Mogelijk ook onderzoek binnen TK leden / fracties stimuleren.</p>
<p>3. Set up appropriate complaints and investigation mechanisms which are confidential, fair and responsive to victims' concerns</p>	<p>- Klachtenregeling OO + Klachtencommissie voor ambtenaren + fractiemedewerkers - Gedragscode + Regeling toezicht en handhaving gedragscode leden van de tweede kamer der staten-generaal voor TK leden + College voor onderzoek integriteit. - Voor TK kan gezorgd worden dat hier geregeld aandacht en voorlichting over wordt gegeven. - Aandachtspunt blijft dat TK leden en overige kamerbewoners onderdeel zijn van verschillende regelingen en dat onderlinge verhoudingen (politiek/fracties/ambtelijk) complex zijn.</p>
<p>4. Ensure that victims of harassment and assault are aware of and have access to assistance and advice services that are confidential and put the victims' rights at the centre</p>	<p>- Vertrouwenspersonen OO voor ambtenaren + fractiemedewerkers. - Continueren aandacht + zichtbaar VP's in de organisatie.</p>
<p>5. End impunity for perpetrators by introducing and applying disciplinary sanctions. In this context, consider reviewing immunity rules which afford immunity from prosecution to members of parliament for sexual harassment and violence against women.</p>	<p>- Het College kan volgende sancties voorstellen: aanwijzing, berisping, of schorsing voor een maand. - O.g.v. art. 71 Grondwet geldt immuniteit voor wat in het parlement wordt gezegd of geschreven. - Dit geldt niet voor wat buiten het parlement plaatsvindt.</p>
<p>6. Design and run training programmes for all persons working in parliament on issues related to respect in</p>	<p>- In Q3/Q4 worden workshops integriteit aangeboden aan ambtenaren.</p>

the work place, sexism, harassment and programmes and mechanisms in place to tackle these issues.	- Te overwegen valt om specifieke traingen op ongewenste omgangsvormen aan te bieden aan alle Kamerbewoners.
7. Initiate, support and implement policies and legislation to ensure parity in political and public life.	
8. Encourage and provide incentives to political parties to ensure better representation of women in decision making.	- Per partij aandachtspunt.
9. Encourage political parties to establish codes of conduct and take action to challenge gender stereotypes, patriarchy, misogyny and the culture that tolerates and condones acts of violence and harassment of women in political life.	- Elke partij gaat hier anders mee om. Te overwegen valt om hier nog eens centraal aandacht aan te geven. - Aan de klachtenregeling OO is in het voorjaar aandacht besteed bij de AS'EN.
10. Engage proactively men in all activities to prevent and combat sexism.	- Meenemen in activiteiten die we verrichten op dit onderwerp.
11. Build partnerships and work with the media to promote non-sexist representation of women and tackle harmful gender stereotypes and sexism.	
12. Initiate, promote and encourage education programmes from a very young age to foster a culture of respect, tolerance, non-discrimination and equality.	- Dit is een maatschappelijk thema en zou via politiek op de agenda gezet moeten worden.

Checklist uit rapport:

- ▶▶ Has your parliament clearly stated that harassment and hate speech towards female politicians and parliaments are unacceptable? Does it have a code of conduct for members which clearly condemns sexual harassment and sexist hate speech?
- ▶▶ What are the complaint mechanisms in place to prevent and sanction harassment and hate speech towards female politicians and parliamentarians?
- ▶▶ Is your parliament collecting data and conducting surveys to measure the prevalence of harassment and hate speech against women politicians and parliamentarians?
- ▶▶ Does your parliament organise and promote public debates to raise awareness of the issue of harassment and hate speech towards female politicians and parliamentarians and its consequences on personal, political and public life and democracy?

Artikel Verge too few too little. Parliaments response 2020:

13. Setting up a task force of independent experts to examine the situation of sexual harassment in parliament, and conducting surveys and public debates periodically to raise awareness of the issue of violence against women in politics.	- Zou overgenomen kunnen worden. Wordt wel opgepakt voor ambtenaren. Zie ook onder 2.
14. Introducing legislation on violence against women in politics or incorporating specific provisions into existing laws on eliminating violence against women, including the criminalisation and prosecution of online violence.	
15. Explicitly prohibiting sexist speech, sexist acts and sexual harassment in the code of conduct for members of parliament and introducing sanctions for breaches of ethical standards.	- Normen zijn op dit moment niet expliciet opgenomen in RvO en gedragsregeling. Kan overwogen worden dit wel te doen.

16. Establishing complaint mechanisms (institutional protocols) to prevent and sanction sexual harassment, ensuring that: both members of parliament and parliamentary staff are covered; victims can report incidents in full safety and confidentiality and due diligence is applied; full independence of the complaint mechanism is guaranteed, free of party allegiances; gender balance of competent bodies; effective and proportional sanctions to the gravity of the case, which may include withdrawing immunity from prosecution to members of parliament for sexual harassment and violence against women; and publication of confidential register of cases;	- Zie onder 3.
17. Ensuring that victims of harassment have access to assistance and confidential counselling, and prohibition of conciliation in the resolution of crimes;	- Zie onder 4.
18. Establishing access to justice mechanisms and reparation measures for victims;	- In beginsel is die toegang aanwezig (behalve voor wat tijdens vergaderingen wordt gezegd tav TK leden).
19. Regularly disseminating information about the complaint mechanism and organising compulsory training programmes for staff and MPs.	- Kan meer aandacht aan training worden gegeven.

Schema uit artikel

<i>Regulations</i>	<i>Complaint mechanisms</i>	<i>Preventative and accompanying measures</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Domestic legislation • Parliaments' codes of conduct and standing orders 	<ul style="list-style-type: none"> • Coverage • Type and composition of investigation bodies • Provisional measures • Sanctions for perpetrators • Reparations for victims 	<ul style="list-style-type: none"> • Support services and counselling • Training • Information and awareness-raising

Geachte mevrouw De Ruijter,

Bedankt voor uw brief van 14 juni 2021 waarin u en de medeondertekenaars onder andere uw zorgen naar voren brengen over signalen van grensoverschrijdend gedrag binnen de Tweede Kamer. Daarnaast heb ik ook uw email van 22 juni 2021 in goede orde ontvangen. Om uw signalen te bespreken, is inmiddels een afspraak gepland met een delegatie van uw kant op 13 juli 2021. Tijdens dit gesprek kunnen wij van gedachten wisselen over dit belangrijke onderwerp en licht ik graag toe wat de Kamer onderneemt ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Ook hoor ik graag een nadere toelichting op uw ideeën. Ik voer het gesprek mede namens het Presidium.

Vooruitlopend op het gesprek wil ik de volgende informatie met u delen. Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp waar de Tweede Kamer en het Presidium veel aandacht voor hebben en houden. Ik schets graag een beeld van de activiteiten welke op dit moment plaatsvinden en die onze duurzame aandacht hebben en die ik, vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid, stimuleer. Daarnaast wordt toegelicht welke instrumenten nu al bestaan in het kader van sociale veiligheid. Voorts zal worden ingegaan op een aantal juridische aspecten betreffende uw aanbevelingen.

Beleid Ongewenste omgangsvormen

Ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen heeft het Presidium onlangs het aangepaste beleid ongewenste omgangsvormen vastgesteld. Hierin is ook geregeld dat adequate opvang en procedures ter beschikking staan voor medewerkers die te maken hebben of krijgen met ongewenste omgangsvormen. Het beleid is van toepassing op alle fractie- en Kamermedewerkers. Onderdeel van dit beleid is een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. De Klachtenregeling en -commissie zijn zowel van toepassing op de fractieorganisaties als de ambtelijke organisatie. Op dit moment worden de wijzigingen in het beleid, de klachtenregeling en de samenstelling van de klachtencommissie met de fracties besproken.

Vertrouwenspersonen

Om te kunnen voorzien in een adequate opvang voor medewerkers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen, beschikken wij voor de ambtelijke organisatie over vijf interne en één externe vertrouwenspersonen. Fracties kunnen hier ook gebruik van maken. De vertrouwenspersonen hebben kennis van en ervaring met ongewenste omgangsvormen en kunnen de betrokkenen helpen de arbeidsbelasting te beperken en verdere schade aan de gezondheid te voorkomen. Een vertrouwenspersoon kan iemand ook gericht doorverwijzen. Tezamen met bedrijfsmaatschappelijk werk dragen zij hun boodschap en 'bekendheid' uit in werkoverleggen en interne publicaties. Ook investeren zij jaarlijks in training, certificering en intervisie en verzorgen een jaarverslag.

Risico-inventarisatie- en evaluatie

De Arboret verplicht de Tweede Kamer als werkgever van medewerkers in ambtelijke dienst een veilig (psychosociaal) werkklimaat te creëren en een risico-inventarisatie- en evaluatie (RI&E) uit te voeren waarin alle veiligheidsaspecten zijn onderzocht en van een aanpak zijn voorzien. Voor fracties (als werkgever) geldt hetzelfde maar dan specifiek gericht op de eigen medewerkers in dienst van de fractiestichting. In 2020 is een RI&E opgesteld betreffende de fysieke arbeidsomstandigheden in de huidige Binnenhofpanden. Deze RI&E geldt ook voor fractieorganisaties omdat het dezelfde panden betreft.

Het meten van het psychosociaal werkklimaat wordt momenteel (voor de tweede keer) binnen de ambtelijke organisatie uitgevoerd via een (wetenschappelijk gevalideerd) werkbelevingsonderzoek (wbo) naar de energiebronnen en stressoren in het werk, aangevuld met een vragenlijst over ongewenste omgangsvormen. Dit (voornamelijk) *kwantitatieve* en anonieme onderzoek geeft handvatten hoe de werkgever kan sturen op bevlogenheid van medewerkers en bijvoorbeeld burn-outklachten kan voorkomen. De ervaringen met dit onderzoek en de toepassingsmogelijkheden zullen ook met de fracties worden gedeeld. Ik heb de fracties ook aangemoedigd een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen de eigen fractieorganisatie. De uitkomsten van een onderzoek kunnen een specifiek intern nader onderzoek rechtvaardigen.

Naast het genoemde werkbelevingsonderzoek, laat ik ook een *kwantitatief* onderzoek op basis van diepte-interviews uitvoeren onder de ambtenaren naar ongewenste omgangsvormen.

Adviseur integriteit en College van onderzoek integriteit

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen Tweede Kamerleden een onafhankelijk adviseur integriteit benaderen als zij advies willen over de uitleg en toepassing van de regels op het gebied van integriteit. Daarnaast is per 1 april 2021 een College van onderzoek integriteit ingesteld. Het College heeft tot taak klachten aangaande schending van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Iedereen, ook fractiemedewerkers en ambtenaren, kan bij het College een klacht indienen.

Juridische positie

De Tweede Kamer zet zich in om de sociale veiligheid voor personen die werkzaam zijn in het Kamergebouw te verzekeren. Bij de aandacht die de Tweede Kamer voor dit thema heeft, zullen uw suggesties worden meegenomen. Daarbij speelt wel een aantal staatsrechtelijke leerstukken een rol, die de verhouding tussen Presidium, Kamervoorzitter, fracties en individuele Kamerleden regelt. Zo worden aan fracties op grond van het staatsrecht geen eisen gesteld rondom hun interne organisatie. Bovendien hebben Kamerleden een sterk onafhankelijke rol vanwege hun rechtstreekse verkiezing. **Verschillende grondwettelijke regelingen vormen waarborgen voor een onafhankelijk en vrij optreden van parlementariërs richting regering, fracties en burgers. Zo zijn Kamerleden bijvoorbeeld niet afzetbaar. Ook zijn Kamerleden niet vervolgbaar voor wat zij in de vergaderingen van de Tweede Kamer hebben gezegd of schriftelijk hebben overgelegd.** Dat laat onverlet dat grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar is, waartegen kan en moet worden opgetreden. Binnen de Tweede Kamer waakt de Kamervoorzitter op grond van verschillende ordebepalingen zoals vervat in het Reglement van Orde van de Tweede Kamer ervoor dat Kamerleden tijdens vergaderingen in woord en geschrift over de schreef gaan. Een rechter kan oordelen over gedragingen van Kamerleden buiten de vergaderorde. Voor een eventuele uitbreiding van de strafrechtelijke sanctiemogelijkheden, zoals het toevoegen van seksuele delicten aan de lijst van mogelijkheden om personen via de rechter te kunnen ontzetten uit het passieve kiesrecht, is een wijziging van het Wetboek van Strafrecht nodig.

Naast het strafrecht dat vanzelfsprekend ook op Kamerleden van toepassing is, bieden de genoemde Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ~~daarvoor~~ de mogelijkheid om op te treden tegen integriteitsschendingen door Kamerleden. Eenieder kan daartoe bij het College van onderzoek integriteit een klacht indienen. Verschillende sancties kunnen worden opgelegd aan een Kamerlid: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. In het laatste geval gaat het om het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden. De stemmingen blijven voor Leden dus altijd toegankelijk, juist vanwege hun staatsrechtelijke positie. Een sanctie wordt door het College aanbevolen en door de Kamer zonder beraadslaging opgelegd.

De regelingen voorzien erin dat met enige regelmaat wordt besproken of de Gedragscode en de regeling omtrent toezicht en handhaving aanscherping behoeven, waarbij de concrete ervaringen en aanbevelingen van het College van onderzoek integriteit nadrukkelijk worden betrokken. Binnen de juridische mogelijkheden wordt gekeken welke maatregelen verder getroffen moeten en kunnen worden (bijvoorbeeld ook aan de hand van aangescherpte huisregels). Aandacht gaat daarbij uit naar verdere communicatie over dit thema en betere nazorg en begeleiding van medewerkers die melding maken van ongewenst gedrag. Waar ook (blijvend) op geïnvesteerd gaat worden, en wat u ook aanhaalt, zijn trainingen voor medewerkers en leidinggevenden en het actief uitdragen van ons diversiteitsbeleid. In internationaal opzicht wordt onderzocht wat de 'lessons learned' zijn bij andere vergelijkbare buitenlandse organisaties.

Ik ga graag op 13 juli 2021 verder met u in gesprek, mede op basis van onze briefwisseling.

Met vriendelijke groet,
Mede namens het Presidium,

Vera Bergkamp
Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **RE: reactie Bureau Clara Wichmann v5**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date June 24, 2021 at 12:25:22 PM CEST

Ha [REDACTED]

Jouw aanvullingen lijken mij prima. Ik heb nog een paar suggesties voor verdere juridisering gedaan, kijk maar of je dat een verbetering vindt.

Tot morgen!

Groet,
[REDACTED]

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 11:54
Aan: [REDACTED]. <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: reactie Bureau Clara Wichmann v5

Dag [REDACTED],

Hierbij de laatste versie van de brief.

Groet,
[REDACTED]

From █████ Tweede Kamer <█████@tweedekamer.nl>
Subject **RE: Resultaten WBO 2021 - mail tbv OR**
To █████ <█████@tweedekamer.nl>
Date August 26, 2021 at 4:53:58 PM CEST

█████
Wil je bijgaande brief met bijlage versturen aan de OR s.v.p. Dan werk ik de correspondentiemap wel weer bij.

Groeten, █████

Van █████ <█████@tweedekamer.nl>
Verzonden: donderdag 26 augustus 2021 15:42
Aan: █████ Tweede Kamer <█████@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Resultaten WBO 2021 - mail tbv OR

Ha █████

Voor de brief aan de OR moet denk ik alleen nog een briefnummer aangemaakt worden. Dat kan ik niet, jij wel? J
Ook voor deze brief is de inhoud van de brief aan de Voorzitter integraal aangehouden, zoals █████ met █████ heeft afgesproken.

In de aanbiedingsmail kan volstaan worden met het verzoek aan █████ of hij bijgaande brief en bijlage door kan geleiden naar de leden van de OR.

De mail aan de diensthoofden en die aan de OR mogen tegelijk uit.

Heb je hiermee voldoende informatie?

Met vriendelijke groet,

█████
█████
Stafdienst HR
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31)6 █████ | E █████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

2732

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **Resultaten WBO 2021**

To [REDACTED]@caop.nl' [REDACTED]@caop.nl>

Date August 26, 2021 at 4:56:54 PM CEST

Dag [REDACTED],

Wil jij bijgevoegde brief van [REDACTED] over het recent uitgevoerde WBO verspreiden onder de leden van de OR? Dank!

Groet,

[REDACTED]

2733

From '████████' <████████@tweedekamer.nl>
Subject **Vergelijk internationale parlementen**
To Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>
Date August 26, 2021 at 11:10:56 AM CEST

Beste Vera,

Zoals verzocht bijgaand een duiding van de bundel van DIA met betrekking tot sociale veiligheid.

Groet,
████████

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
 Subject **Re: Stukken sociale veiligheid**
 To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>, ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
 Date October 19, 2021 at 3:33:21 PM CEST

Dank, wat een werk. Als er nou weer veel terugkomt is mijn voorstel eerst volgende week met Vz deze versie te bespreken en dan pas richting Pres.

Op 19 okt. 2021 om 15:24 heeft ██████████ <██████████@tweedekamer.nl> het volgende geschreven:

ī»¿
 Ha Vera,

In de bijlage opnieuw de notities, her en der wat aangepast.
 Het is een ingewikkelde materie. Belangrijk is vooral dat zaken niet door elkaar gaan lopen (wat heel snel kan gebeuren). Daarom heb ik de agendapunten toch gesplitst: ze gaan wel over 1 thema (sociale veiligheid) maar inhoudelijk zijn het aparte onderwerpen (motie/toezegging Raming + inventariserend onderzoek andere parlementen). Een aangepaste agenda is bijgevoegd.

Het Presidium moet uitvoering geven aan de aangenomen motie Leijten over werkveiligheid. Dit betekent dat er verschillende besluiten genomen moeten worden (die staan in de notitie duidelijk als beslispunten beschreven).

Dat geldt ook voor de beslissingen die het Presidium moet nemen t.a.v. de huisregels. Het is belangrijk dat dit goed gebeurt. Hoe meer andere onderwerpen/thema's er bij worden gehaald hoe verwarrender m.i. de notitie wordt. Daarom heb ik de agendapunten toch in tweeën gesplitst:
 4.1 sociale veiligheid: motie Leijten en toezegging à Raming 2002 (bijgevoegd de oplegnotitie, de notitie en 2 bijlagen)
 4.2 sociale veiligheid: leerpunten vergelijking andere parlementen (bijgevoegd oplegnotitie en notitie)

Dit is vooral van belang omdat bij 4.1 het Presidium besluiten moet nemen die direct aansluiten bij het dictum van de motie Leijten.

De punten uit de vergelijking met andere parlementen (en grotendeels gericht zijn op gedragsverandering) horen hier niet bij en kunnen (om verwarring te voorkomen) beter apart besproken worden (in dezelfde Presidiumvergadering).

De uitwerking van de motie en toezegging onder 4.1 vraagt op een heel aantal punten een duidelijke beslissing van het Presidium.

Misschien is het ook een idee om ██████████ een toelichting te laten geven bij agendapunt 4.1

Hieronder in rood probeer ik zo goed mogelijk de vragen te beantwoorden. Groet ██████████

Beste ██████████,

Dank voor notitie sociale veiligheid.
 Ziet er gedegen uit. Fijn. Ik heb nog wel wat opmerkingen/vragen.

Algemeen

- Notitie en oplegnotitie moet meer uitstralen dat we al veel hebben, maar dat we kijken of er meer nodig en mogelijk is aanvullend.

Oplegnotitie is aangepast op dit punt. Dit is niet herhaald in de notitie omdat deze gericht is op de uitwerking motie (en dicht bij het dictum moet blijven).

Het is goed om je te realiseren dat de huidige notitie geen ambitiedocument is van jou/Presidium zoals eerder dit jaar al een paar keer op de agenda heeft gestaan, maar een inhoudelijke uitwerking van de motie Leijten. Hoe meer andere onderwerpen er bij gehaald worden hoe minder zicht de Presidiumleden krijgen op de motie (en die moet het Presidium uitvoeren).

De mogelijkheden om de motie uit te voeren worden in de huidige notitie benoemd en daar moet het Presidium keuzes in maken. De keuzes die het Presidium 27/10 maakt moeten ook weer verder worden uitgewerkt en worden uiteindelijk voorgelegd aan de Kamer.

Paragraaf 2 gaat ook over de acties die eerder dit jaar zijn genomen.

- Naar aanleiding van mijn gesprek met de vz'er van het College integriteit heb ik nog wel twee relevante stukken. ██████████
 ██████████
 ██████████

Het hoofdagenda-punt voor de Presidiumvergadering van 27 oktober a.s. is een voorstel hoe de (tijdens de Raming) aangenomen motie Leijten over werkveiligheid kan worden uitgevoerd.

Het gaat niet over het College Integriteit en de daarmee samenhangende vragen.
 ██████████
 ██████████

██████████. Ook staat er een gesprek over dit onderwerp in je agenda (met ██████████ en mij). Dit punt zal ongetwijfeld aan de orde komen bij de bespreking van het jaarverslag (of eerder als er een advies van het College komt i.v.m. een

casus).

Dit thema komt dus verder niet in deze notitie voor.

- Er zijn niet twee redenen van dit stuk, maar drie, als ik zo vrij mag zijn:). De motie van Leijten, het verzoek Presidium om internationaal te kijken. Aan mijn eigen ambitie om als voorzitter te kijken wat er nog meer mogelijk en nodig is. In de oplegvel staat nu beide, maar ik zou zeggen Deze ambities zijn nu gezamenlijk.....Graag dit overal verwerken (dus ook op blz 1 bij 1. Inleiding)

Zie ook de algemene opmerkingen hierboven.

(Dit punt staat op de agenda omdat de Kamer een motie heeft aangenomen die uitgewerkt moet worden (en de wijze waarop is ingewikkeld. Daarom niet te veel andere dingen er bij halen die niet direct iets met de uitwerking van de motie te maken hebben).

De inleiding van de oplegnotitie is aangepast.

- Het is in het stuk niet altijd duidelijk of het alleen slaat op medewerkers (fractie?) en/of ook Kamerleden.

De motie vraagt fracties beleid te maken.

In de uitwerking is per soort regeling (gedragscode of statuten etc) aangegeven op wie het betrekking heeft.

- Structuur van stuk: op blz 3 staat een nummering. Deze komt verder niet meer terug. Dat is jammer, want daardoor wordt structuur wat rommelig.

Op bladzijde drie staan de vragen die ambtelijk voorgelegd zijn aan de landsadvocaat (Het is ter informatie aan het Presidium. Het zou ook kunnen worden weggelaten, maar het lijkt mij wel informatief).

In de laatste alinea staat de beantwoording van deze vragen is verwerkt in de volgende hoofdstukken.

De nummering heb ik vervangen door aandachtsstreepjes, omdat het niet per nummering terugkomt maar integraal onderdeel is van de tekst.

Blz 3

- Wordt vraag 3 ergens beantwoord?

Zie opmerking hieronder

- Eigenlijk vind ik als ik het stuk verder lees op de blz die volgen dat de vragen 2 en 3 niet afdoende worden beantwoord. Zie onderstaand verder.

Blz 4

- Gaat om beleid voor werkveiligheid voor fractiemedewerkers en/of ook Kamerleden?

De motie vraagt dat fracties beleid moeten opstellen over werkveiligheid en dit openbaar moeten maken.

Het verschilt per regeling wie je kunt aanspreken (Kamerleden, medewerkers etc).

- Hoe wordt dit gehandhaafd? Antwoord op vraag 3 van blz 3 is essentieel. Elkaar aanspreken staat er nu. Lijkt mij vaag, gaat niet werken.

Handhaving is moeilijk.

Daarom wordt er gesproken over aanspreken en niet over andere mogelijkheden.

De motie vraagt om het openbaar maken van het werkveiligheidsbeleid.

Dit gaat verder dan de wet vraagt

Het Presidium zal dus moeten besluiten via welk soort regeling ze de openbaarmaking wil regelen.

Als dit 27/10 duidelijk is, dan zal deze regeling verder moeten worden uitgewerkt en komen de vragen over de handhaving aan de orde.

De Landsadvocaat heeft al aangegeven hier niet zoveel mogelijkheden te zien.

Openbaarmaking is een soort anaming and shaming zodat duidelijk wordt wie wel en niet het beleid wil laten zien.

- Bij openbaarmaking staat, Kamer kan wel bepalen dat het openbaar gemaakt moet worden. Hoe? Wat doen als een fractie weigert?

De vraag die bij de verdere uitwerking van de regeling beantwoord moet worden is: hoe ver wil je gaan met de handhaving?

- [REDACTED].

- Opnemen bij de Raming in de âstaats van de Kamer en aangeven welke fractie het beleid openbaar maakt.

In de regeling die nog uitgewerkt moet worden kan opgenomen worden dat het Presidium een handhavingsrol voor zichzelf ziet weggelegd.

Maar: Wil het Presidium in de positie komen om een fractie te dwingen dit beleid openbaar te maken??

Naast de vraag of je dit moet willen is het ook maar de vraag of je dat als Presidium ook echt zou kunnen?? Past dit bij de rol van het Presidium? Wil het Presidium deze rol op zich nemen?

Daarom is waarschijnlijk het meest vergaande het aanspreken van elkaar het

Daadwerkelijk handhaven zal lastig worden.

Deze vraag komt concreet naar voren als het Presidium gekozen heeft voor de manier waarop ze dit wil (of niet) verder wil uitwerken.

Het Presidium kan ook inzetten op het afleggen van verantwoording door de fracties. Dat kan dan in de regeling worden gezet,

bijv. door op te nemen dat de fracties jaarlijks over het beleid en hun inspanningen ten aanzien van werkveiligheid verslag doen aan de Kamer. Dan kan iedereen elkaar daarop aanspreken. Het in het openbaar aanspreken is dan je instrument. De inhoud en de vormgeving zal afhangen van de keuze die het Presidium maakt t.a.v. de regeling waarin de afspraken worden vastgelegd.

- Regeling maken mooi, maar hoe handhaven, wat doen als een fractie nee zegt.

Zie hierboven.

- Deze snap ik niet: aanvullende afspraken/normen over de openbaarmaking? Wat wordt daarmee bedoeld? Of gewoon de openbaarmaking van het veiligheidsbeleid (dat volgens de Arbo-wetgeving er moet zijn)?

Openbaarmaking hoeft niet volgens de arbowet (staat op pagina 4). Het is dus aanvullend als de Kamer dit zou gaan doen. De wet verplicht alleen dat werkgevers beleid over werkveiligheid moeten maken, maar ze worden niet verplicht dit openbaar te maken. De motie Leijten vraagt expliciet om dit WEL openbaar te maken (gaat dus verder dan de wet). Dat betekent dus dat de Kamer aanvullende afspraken/normen maakt over openbaarmaking

Blz 5

- Optie 1 snap ik niet. Wordt daarmee bedoeld dat de eis wordt gesteld dat ieder lid het veiligheidsbeleid openbaar moet maken. Dus iets wat geldt voor meerdere mensen moet Ã©Ã©n lid openbaar kunnen maken?

Bij optie 1 wordt de openbaarmaking geregeld via de Gedragscode

De Gedragscode richt zich alleen op Kamerleden.

Als je de openbaarmaking van werkveiligheidsbeleid wilt regelen via de Gedragscode dan kun je alleen Kamerleden aanspreken waarin zij bijvoorbeeld worden aangesproken te bevorderen dat het werkveiligheidsbeleid van hun fractie wordt openbaar gemaakt.

- Het woord: aanvullende bepalingen is echt vaag wat daarmee wordt bedoeld, zie boven.

Het gaat om bepalingen over de openbaar making van het werkveiligheidsbeleid van de fracties

- Wordt bij optie 2 bedoeld dat er algemeen veiligheidsbeleid wordt opgesteld of gaat het weer alleen om de openbaarmaking?

Er worden alleen opties voorgesteld die betrekking hebben op de openbaarmaking van het beleid. In het eerste deel van paragraaf 4 staat namelijk dat het verplichten tot een algemeen werkveiligheidsbeleid niet nodig is omdat de wet dit al vraagt.

Het gaat in het verdere deel alleen over het tweede deel vZan de motie waarin een verplichting tot openbaarmaking wordt gevraagd.

Blz 6

- Zie opmerking boven, wat zijn 'deze bepalingen'?

Dit zijn de aanvullende bepalingen. In dit geval gaat het om aanvullende artikelen in de modelstatuten
Woord bepalingen heb ik voor dit onderdeel gewijzigd in artikelen.

Blz 8

- Ik moest even nadenken waar 5 over gaat, kijkend naar de thema's en onderwerpen? Gaat niet over de motie toch? Welke toezegging? Graag concretiseren.

Gaat over de toezegging gedaan bij de Raming.

Tekst hier nog toegevoegd ter verduidelijking.

Tekstaanpassingen vind ik mooi. Vallen pesten en discriminatie hier ook onder?

Ja valt onder fatsoen respect ongewenste omgangsvormen etc

Wordt bij de verdere uitwerking (als Presidium akkoord is) in de toelichting explicieter benoemd.

- Kunnen we ook niet iets zeggen over het doen van aangifte?

Aangifte doen is wetboek van strafrecht

Heeft hier niets mee te maken. Het gaat in deze notitie om de eigen interne regels van de Kamer.

Zaken niet vermengen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Blz 10

- Mooi zo'n slotbeschouwing. Maar er staat veel in wat juist belangrijk is. Maar de activiteiten worden niet concreet en vertaald in beslispunten. :

Klopt

Dit is een ander onderdeel: nl de vergelijking met andere parlementen

Dit heeft niets te maken met de motie en de toezegging (Raming).

Afdeling HR heeft een appreciatie gegeven bij de vergelijking en geeft daarbij deze aanbevelingen (voortvloeiend uit het vergelijkend onderzoek). Het meeste wordt al gedaan. Het gaat om een (nog) betere inzet.

Om de vergelijking met de andere parlementen beter tot zân recht te laten komen en de discussie daarover niet te vermengen met de ingewikkelde discussie over de motie Leijten en de huisregels lijkt het mij beter dit punt aansluitend (en dus apart) te bespreken.

Dus eerst moet het Presidium zich focussen op de motie en besluiten of en via welke regeling de motie Leijten verder uitgevoerd moet worden. En het Presidium moet besluiten nemen over de huisregels (om de toezegging bij de Raming gestand te doen).

Daarna kan het Presidium verder spreken over meer sociale en gedragsmatige aanpassingen op het gebied van sociale veiligheid aan de hand van de vergelijking tussen parlementen.

Dit is een hele andere notitie.

De slotbeschouwing heb ik aangepast.

Zowel in de inleiding als in de slotbeschouwing wordt verwezen naar agendapunt 4.2 (zodat er wel sprake is van samenhang, maar ook het onderscheid van de onderwerpen duidelijk blijft)

Zou ik wel doen. En de laatste bullet: stelling nemen,

Dit zijn mogelijke verbeterpunten

Horen niet bij de motie en toezegging.

Staan nu bij agendapunt 4.2 als mogelijk verbeterpunten.

Het is ter bespreking. Niet besluitvormend.

Dit zijn zaken die terug kunnen komen bijv bij sociaal jaarverslag, of WBO etc.

Dan komt er opeens een stuk over leerpunten. Zijn deze verwerkt in de notitie ervoor?

Kan niet verwerkt worden in de notitie over de motie en de toezegging.

Zie hierboven: Het voorstel is dit apart te agenderen dan kan het beter afgebakend worden en is het minder verwarrend.

Dit is verwarrend. Het kan een bijlage zijn. Maar ik zou de aanbevelingen verwerken in het stuk ervoor en er beslispunten van maken. Ze komen volgens mij vooral terug bij de slotbeschouwing.

Het is ter informatie/ ter bespreking en niet besluitvormend geagendeerd

Het is ook niet rijp om hierover te besluiten.

Dit vergt een aparte doordenking

Naar aanleiding van de vergelijking met andere parlementen worden een paar mogelijke aanbevelingen gedaan die de Kamer verder kan oppakken

Er is door het PResidium gevraagd om een inventariserend onderzoek. Dat is gedaan. Hierbij wordt aangegeven wat de Kamer hiervan zou kunnen leren/waar de Kamer zich verder kan ontwikkelen.

Dat is een andere invalshoek/andere materie (vandaar ook aparte agendering).

Succes!

Vera

<0.0 Agenda Presidiumvergadering 27 oktober 2021.docx>
<4.1a Oplegger Presidiumnotities inzake sociale veiligheid 2 - kopie.docx>
<4.1b Presidiumnotitie motie-Leijten en toezegging v10.docx>
<4.1c bijlage 1 Gedragscode.pdf>
<4.1d Bijlage 2 Beleid ongewenste omgangsvormen mei 2021.pdf>
<4.2a Oplegnotitie Presidium Leerpunten sociale veiligheid concept.docx>
<4.2b 102021 Notitie leerpunten onderzoeken naar sociale veiligheid.docx>



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp:

Instrumenten m.b.t. ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid

Opgesteld door:

■■■■■

1. Aard van de bespreking ¹

Ter bespreking.

2. Beknopte samenvatting

Naar aanleiding van mediaberichten over onveiligheid in de werkomgeving van de Tweede Kamer van 4 juni 2021 en reacties daarop, geeft de onderliggende notitie een aantal bespreekpunten ten aanzien van de instrumenten die de Kamer heeft in het kader van sociale veiligheid en hoe deze (mogelijk) verbeterd kunnen worden.

Bespreekpunt 1: Elke fractie stelt een eigen vertrouwenspersoon aan.

In de Presidiumvergadering van 21 april 2021 is het jaarverslag van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (vpoo's) en integriteit (vpi's) besproken. Toegelicht is dat de vpoo's werkzaam zijn voor fracties en de ambtelijke organisatie. Sommige fracties (maar niet allemaal) hebben ook eigen vertrouwenspersonen aangesteld. De grondslag hiervoor is de Arbwet die alle werkgevers verplicht beleid te voeren tegen psychosociale arbeidsbelasting waaronder ongewenste omgangsvormen. Kamerleden vallen niet onder de ARBO, maar hebben zich op grond van andere wet en regelgeving (o.a. Grondwet/RvO, Gedragscode e.d.) te onthouden van ongewenste omgangsvormen; op hun beurt mogen zij verwachten dat op de plek waar zij werken maatregelen zijn getroffen (door de aldaar werkzame werkgever(s)) opdat ook zij in een veilig werkklimaat kunnen werken.

Advies:

Om zeker te zijn dat een medewerker te allen tijde een beroep kan doen op een vertrouwenspersoon (zowel binnen als buiten de fractie), wordt voorgesteld dat elke fractie, bestaande uit meer dan 5 leden, een eigen vertrouwenspersoon aanstelt. De fracties met minder dan 5 leden wordt gevraagd nadrukkelijk aansluiting te zoeken bij de vertrouwenspersonen van de Kamerorganisatie. Het aantal van 5 Kamerleden is gekozen vanuit de optiek dat een volledige vertrouwenspersoon voor slechts een kleine fractie-organisatie weinig zinvol en doelmatig is, zeker wanneer een bestaande TK-structuur bestaat die ook gebruikt kan worden door de fracties. Er bestaan geen richtlijnen voor vertrouwenspersonen in relatie tot organisatiegrootte.

Bespreekpunt 2: Het houden van een werkbelevingsonderzoek in elke fractie, waarin ongewenste omgangsvormen in de vragenlijst wordt meegenomen.

Om de ambtelijke werkomgeving en sociale veiligheid daadwerkelijk in kaart te brengen, houdt de ambtelijke organisatie een werkbelevingsonderzoek tussen 10 en 30 juni 2021. Fracties kunnen alleen zelf beslissen een dergelijk onderzoek uit te voeren binnen de eigen fractie-organisatie. Mogelijk zou gekozen kunnen worden voor een onderzoek op

1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informerend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

organisatieniveau van alle fracties tezamen, wat resulteert in een rapportage op totaalniveau en niet op het niveau van de individuele fracties.

Advies:

Om de werkomgeving en sociale veiligheid in kaart te brengen en daarna gerichte interventies te kunnen doen, wordt geadviseerd een gevalideerd en anoniem werkbelevingsonderzoek te laten uitvoeren bij alle fracties door één onderzoeksbureau. De uitkomst van dit onderzoek is anoniem.

Bespreekpunt 3: Rol van het College van integriteit bevestigen.

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 de Gedragscode integriteit en de Regeling toezicht- en handhaving integriteit vastgesteld. De Gedragscode brengt bestaande integriteitsregels samen, zodat voor Kamerleden inzichtelijk en overzichtelijk wordt welk kader voor hun handelen van toepassing is.

Kern van de Regeling toezicht en handhaving is dat een onafhankelijk College onderzoek kan doen naar aanleiding van klachten die kunnen worden ingediend met betrekking tot de integriteit van Kamerleden.

Reikwijdte Gedragscode

De gedragscode ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt begrepen gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden. Deze geformuleerde reikwijdte van de Gedragscode betekent dat niet uitgesloten is dat klachten over ongewenste omgangsvormen door het College in behandeling worden genomen.² Het is aan het College om in concrete gevallen op basis van de ontvangen informatie en andere relevante feiten en omstandigheden te bepalen of de klacht in behandeling kan worden genomen. Klachten die zien op (mogelijke) strafbare feiten worden niet in behandeling genomen. Het College kan met de klager in overleg treden over het doorzenden van de klacht naar het openbaar ministerie. Zo mogelijk kan het College, de klager helpen de stap te zetten zelf aangifte te doen van het strafbare feit. Eenieder kan een klacht indienen bij het College. Dit betekent dat ook Kamerleden, ambtenaren of fractiemedewerkers een klacht kunnen indienen.

Verbeteringen Gedragscode

Het College zal aan de hand van binnenkomende klachten ervaring moeten opdoen of de Gedragscode en de daarbij behorende Regeling toezicht integriteit voldoende handvatten biedt om in voorkomende gevallen tot een zorgvuldig oordeel te komen. Mocht het College mogelijke verbeteringen voor de gedragscode constateren, dan kan het dit aangeven in het jaarverslag middels aanbevelingen. Het doel van het opnemen van de rapportages en mogelijke aanbevelingen is dat hierdoor een soort 'jurisprudentie' ontstaat. Dit kan mede gaan dienen als leidraad voor het handelen van Kamerleden. Bovendien zal hiervan ook een zekere normerende werking uit gaan. De rapportages en aanbevelingen dragen bij aan een eenduidige en bestendige uitleg en aan de verdere ontwikkeling van de gedragscode. Bij een deel van de bestaande integriteitsregels, met name de regels waarop nu nog geen toezicht wordt gehouden, kan in de praktijk nog nadere duiding nodig zijn omdat zij bijvoorbeeld open normen bevatten. Deze ontwikkeling zal over meerdere jaren plaatsvinden zodat na verloop van tijd een steeds duidelijker en eenduidiger kader ontstaat.

Artikel 15 van de Regeling toezicht en handhaving beschrijft het als volgt:

² In de regelingen integriteit staan de grondslagen voor de reikwijdte uiteengezet- hieronder wordt tevens begrepen ambtelijke integriteit. Zie voor een uitleg van de omvang van ambtelijke integriteit o.a. "Hoe is het gesteld met de ambtelijke integriteit van de leden van het parlement?" van P. Bovend'Eert, NJB 2016/2172. Met het bijeenbrengen van de integriteitsregels in de Gedragscode is niet bedoeld een wijziging aan te brengen in de omvang hiervan.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

"... Naarmate de betekenis van de Gedragscode en de onderliggende regels door de praktijk verdere invulling krijgen, kan het daarom nodig zijn de Gedragscode aan te passen of de toelichting aan te vullen. Dat geldt ook voor het systeem van toezicht en handhaving zoals dat is neergelegd in deze regeling. Het Presidium kan daartoe van tijd tot tijd voorstellen voor herziening doen aan de Kamer. Teneinde de eenduidigheid van de uitleg en toepassing van de Gedragscode en de onderliggende regels te bevorderen, betreft het Presidium in haar voorstellen nadrukkelijk de jaarverslagen van de Adviseur en van het College. Gelet op de vernieuwingen die met deze regeling worden voorgesteld, wordt aanbevolen om zes jaar na de inwerkingtreding – of zoveel eerder als wenselijk – een algehele evaluatie van de werking en effectiviteit van de gedragscode en het stelsel van advisering, toezicht en handhaving uit te voeren. Tevens kunnen al eerder deelevaluaties plaatsvinden indien dit wenselijk wordt geacht."

Advies:

Het Presidium onderschrijft de opvatting dat het onafhankelijke College van Onderzoek integriteit - aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving - klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling kan nemen.

Met het bevestigen van deze taakopvatting geeft het Presidium duidelijk richting aan de wijze waarop de Gedragscode gelezen dient te worden. Deze opvatting kan mede als basis dienen voor het gesprek dat het Presidium op woensdag 23 juni 2021 heeft met de leden van het College over de werkwijze.

Het Presidium blijft van opvatting dat eenieder een klacht kan indienen bij het College van Onderzoek Integriteit, met inbegrip van fractiemedewerkers en ambtenaren.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium spreekt uit dat elke fractie, bestaande uit meer dan 5 leden, een vertrouwenspersoon zou moeten aanstellen;
- Het Presidium spreekt uit dat een Kamerbreed werkbelevingsonderzoek –inclusief vragen over ongewenste omgangsvormen- in elke fractie gehouden zou moeten worden;
- Het Presidium is van mening dat het onafhankelijke College van onderzoek integriteit, aan de hand van individuele klachten en met inachtneming van de reikwijdte van de Gedragscode en de Regeling toezicht en handhaving, klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling kan nemen;
- Het Presidium bevestigt het feit dat eenieder een klacht kan indienen bij het College van Onderzoek Integriteit, met inbegrip van fractiemedewerkers en ambtenaren.

4. Status besluit ³

C

3

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **aangepaste brief**

To [REDACTED] [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date April 15, 2019 at 3:56:15 PM CEST

Ha [REDACTED],

De brief van het Presidium aan de leden.
Wil je 'm nog even kritisch nalezen ivm 'de tijden'.

Gr

[REDACTED]

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>
[REDACTED]

Subject **Verzoek aan LA**

To [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date September 15, 2021 at 11:04:54 AM CEST

Ha [REDACTED],

Bijgaand ontvang je de definitieve versie van het verzoek aan de LA incl. bijlagen. Leg jij dit voor aan je contactpersoon en regel je verder het startgesprek etc.?

Ik zal dit document bespreken met [REDACTED] en eventuele bijsturing alvast doorgeven.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl



Informatiebundel internationaal onderzoek naar me too-kwesties in parlementen

van [REDACTED]

datum 14 juli 2021

betreft Internationaal onderzoek naar me too-kwesties in parlementen

De Dienst Informatie en Archief (DIA) heeft, in samenwerking met de Dienst Analyse en Onderzoek (DAO), een informatiebundel samengesteld over internationaal onderzoek naar me too-kwesties in parlementen. Er is een verslag gemaakt met een inventarisatie, waarin de situatie in nationale parlementen van de landen waarover artikelen en andersoortige informatie is gevonden, wordt samengevat.

Het verslag bevat drie bijlagen, die tevens zijn meegestuurd:

1. Artikelen per land/parlement;
2. Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe / Inter-Parliamentary Union (IPU). – October 2018;
3. Independent Complaints and Grievance Scheme / Richard Kelly; House of Commons Library. – Briefing paper number 08369, 27 April 2021.

Een uitvraag via het EPCRD-netwerk is in een eerder stadium besproken, maar hierbij bestaan ook nadelen. Om een dergelijke uitvraag te doen is het immers nodig internationaal openheid van zaken te geven over de (mogelijk gevoelige) situatie in de Tweede Kamer.

Graag vernemen wij van u of er zo voldoende informatie beschikbaar is, of dat er nog vervolgstappen dienen te worden ondernomen, en zo ja welke.

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>

Subject **Voor de tas van de Voorzitter**

To [REDACTED] Tweede Kamer [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date July 14, 2021 at 10:29:15 AM CEST

Ha [REDACTED]

Kan jij bijgaande digitaal en fysiek in de tas van de Voorzitter laten doen?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
 Subject **Aanvullende vraag over seksuele intimidatie en ambtsmisdriften**
 To Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>
 Date June 24, 2021 at 1:48:12 PM CEST

Ha Vera,

Hierbij ontvang je de beantwoording van de aanvullende vraag of seksuele intimidatie in bepaalde gevallen kan worden gezien als een ambtsmisdrif (gesteld via whatsapp). De cursieve tekst is van de LA. Ik heb voor het gemak onderdeel 6.4 van het eerdere advies ingevoegd (kader), aangezien de LA dat noemt.

Vooropgesteld: een ambtsmisdrif is een juridisch gedefinieerd begrip. Het is een bijzondere vorm van een strafbaar feit. Het moet gaan om een feit dat specifiek in de wet als ambtsmisdrif is aangewezen (in de artikelen 355 t/m 380 Sr) of om een strafbaar feit dat niet als ambtsmisdrif is aangewezen, maar dat door een ambtenaar/ambtsdrager is gepleegd onder bijzondere omstandigheden (zie artikel 162 lid 1 Sv). De belangrijkste van die omstandigheden is in deze context het misbruik maken van macht of gezag van het ambt.

Seksuele intimidatie is daarentegen geen juridisch gedefinieerd begrip. Het is een brede term, een verzamelterm voor ongewenste gedragingen met een seksuele connotatie. Met de term seksuele intimidatie kunnen gedragingen worden bedoeld die een strafbaar feit opleveren (bijv. aanranding, verkrachting, stalking). Maar iemand die het over seksuele intimidatie heeft, kan ook doelen op gedragingen die op zichzelf geen strafbaar feit opleveren (bijv. ongepaste opmerkingen of een ongepaste aanraking die nog geen aanranding oplevert). Die laatste categorie gedragingen kan nooit een ambtsmisdrif opleveren: een ambtsmisdrif is immers een strafbaar feit.

De eerste categorie gedragingen kan wel een ambtsmisdrif opleveren, maar alleen als het gaat om een van de feiten genoemd in de artikelen 355 t/m 380 Sr (waarvan vooral 365 Sr relevant lijkt; zie onderdeel 6.4 van ons advies) of als het gaat om een ander strafbaar feit dat is gepleegd door misbruik te maken van macht of gezag van het ambt. Als dat zo is, dan kan dus inderdaad sprake zijn van een vorm van seksuele intimidatie die tevens een ambtsmisdrif oplevert.

Artikel 6.4 advies Landsadvocaat d.d. 31 mei 2021

Ambtsmisdriften kunnen verschillende vormen aannemen. Binnen de context van ongewenste omgangsvormen zijn vooral relevant art. 365 Sr: een ambtenaar die door misbruik van gezag iemand dwingt iets te doen, te laten of te dulden; en art. 162 lid 1 aanhef en sub b Sv: ieder misdrif begaan door een ambtenaar die daarbij gebruik heeft gemaakt van macht, gelegenheid of middel hem door zijn ambt geschonken. Voor beide gevallen is van belang dat onder een ambtenaar ook een Kamerlid moet worden verstaan (art. 84 lid 1 Sr).

Als kanttekening bij het voorgaande merken wij graag op dat een aangever niet zelf hoeft te bepalen of sprake is van een ambtsmisdrif. Als iemand reden heeft om te vermoeden dat een strafbaar feit is gepleegd – ambtsmisdrif of niet – dan kan hij daarvan altijd aangifte doen. Of dat feit een ambtsmisdrif is of niet, is dan iets dat het openbaar ministerie zal beoordelen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal
 Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag
 T +31 6 [REDACTED] E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

Van: [REDACTED]
Verzonden: woensdag 16 juni 2021 11:05
Aan: Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>
CC: [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Onderwerp: Aanvullende vragen advies me too [PRDF-11015937]

Ha Vera,

De afgelopen dagen heb je aanvullende juridische vragen gesteld aan [REDACTED] en mij naar aanleiding van het advies van de Landsadvocaat over me too-kwesties. Deze heb ik maandag uitgezet bij de Landsadvocaat. Onderstaand tref je de beantwoording aan.

Ten aanzien van onderdeel 3.7:
Wat wordt precies bedoeld met het tekortschieten in de waarborg- en voorbeeldfunctie?

De Tweede Kamer als zodanig vertegenwoordigt de Staat als werkgever. Op de Tweede Kamer rust dus ook de taak te zorgen voor een veilig werkklimaat als bedoeld in de Arbo regels. De gedragscode beoogt integer gedrag op allerlei terreinen te waarborgen en handelen conform gedragscode zorgt voor een sociaal veilige omgeving. Wie niet naar de gedragscode handelt draagt niet bij aan het waarborgen van een veilig werkklimaat en geeft het verkeerde voorbeeld.

Ten aanzien van onderdeel 4.3 en 4.4:
Kan er iets gezegd worden over welk deel van het RvO valt onder de jurisdictie van het College van onderzoek integriteit? Onze aanname is niet het optreden binnen de vergaderingen, aangezien dat aan de Voorzitter is. Echter, gedragsregel vijf is wel erg breed.

De Gedragscode sluit in de formulering van onderdeel 5 alle regels van de Kamer en dus ook het Reglement van Orde helemaal in. De Voorzitter heeft specifieke bevoegdheden voor het handhaven van de orde tijdens de vergadering en kan de sanctie van uitsluiting van de vergadering voor één dag opleggen. Het College heeft op grond van artikel 3 van de regeling tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Artikel 6, lid 4 van de regeling bepaalt: "4. Een klacht die ziet op een mogelijke overtreding waarbij in het Reglement van Orde op andere wijze in het toezicht is voorzien, wordt niet in behandeling genomen door het College." De toelichting zegt daarover: "In het vierde lid is opgenomen dat klachten over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde reeds op andere wijze in het toezicht voorziet, niet in behandeling worden genomen. Daarbij kan worden gedacht worden aan klachten over de orde tijdens plenaire en commissievergaderingen. Hierop zijn de artikelen 58 tot en met 62 Reglement van Orde van toepassing." Dit is nog een verwijzing naar de oude versie van het Reglement van Orde. Deze artikelen zagen onder meer op de waarschuwing, het terugnemen van woorden, het ontnemen van het woord en het uitsluiten van de vergadering. Daarmee ligt het niet voor de hand dat het College een klacht over uitlatingen tijdens de vergadering in behandeling zal nemen.

**Ten aanzien van onderdeel 6.3:
Is de Tweede Kamer te zien als openbaar college?**

Een openbaar college in de zin van artikel 162 Sv is een breed begrip, dat in de wetsgeschiedenis wel is uitgelegd als "alle colleges die door of vanwege de wetgever zijn ingesteld en in het publieke belang werkzaam zijn". Wij menen dat de Tweede Kamer hier zeker ook onder valt.

De laatste vraag gaat over ambtsmisdriven. Wanneer kan iemand in de context van ongewenst gedrag daar een beroep op doen? Er staat in het advies: bij gebruikmaken van gezag en macht. Kan een Voorzitter dat überhaupt bewijzen, of kan alleen een slachtoffer aangifte doen van een ambtsmisdrif? Wanneer ga je naar het College, en wanneer vlieg je het aan als ambtsmisdrif?

Of iemand een 'beroep kan doen' op een ambtsmisdrif is eigenlijk de verkeerde vraag. Je kunt je er niet op beroepen, je kunt van een ambtsmisdrif (net als van ieder ander misdrijf) aangifte doen wanneer je in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat er een ambtsmisdrif is gepleegd: dus wanneer je reden hebt om te vermoeden dat een ambtenaar of ambtsdrager een misdrijf heeft gepleegd en daarbij misbruik heeft gemaakt van de macht of het gezag van zijn positie. Voor sommige personen en colleges is het verplicht om aangifte te doen (zie het advies). Er hoeft op het moment van aangifte nog niks bewezen te worden, de gerechtvaardigde veronderstelling is voldoende om aangifte te doen. Het is dan aan het OM om te onderzoeken wat bewezen kan worden.

Eenieder met kennis van een strafbaar feit kan daarvan aangifte doen, dat kan dus niet alleen het slachtoffer maar ook de Kamervoorzitter (of wie dan ook die er kennis van draagt). Bij een aantal delicten is voor vervolging een klacht van het slachtoffer vereist (een aangifte met het verzoek tot vervolging over te gaan, zie de artikelen 164 lid 1 Wetboek van Strafvordering en 64 Wetboek van Strafrecht), maar dat geldt niet voor de hier besproken ambtsmisdriven.

Aangifte van een ambtsmisdrif kan bij het OM, de politie, het ministerie van Justitie en Veiligheid of bij de procureur-generaal bij de Hoge Raad. Deze partijen hebben in een protocol vastgelegd hoe en door wie dergelijke aangiften worden opgepakt (https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z01543&did=2018D03120). Aangifte zou ook kunnen bij de Tweede Kamer, nu de Kamer naar aanleiding van een aanklacht door ten minste vijf leden een onderzoek kan laten instellen naar een ambtsmisdrif. Deze route ligt voor een buitenstaander waarschijnlijk minder voor de hand.

Tot slot de vraag wanneer je naar het College gaat en wanneer je iets aanvliegt als (ambts)misdrif. Wij gaan ervan uit dat hier het College van onderzoek integriteit is bedoeld. Het antwoord is dat beide procedures elkaar niet uitsluiten. Een ambtsmisdrif zal vrijwel altijd ook een integriteitsschending opleveren, dus melding bij het College naast een (al dan niet verplichte) aangifte is dan goed voorstelbaar. Andersom zal niet iedere integriteitsschending een ambtsmisdrif opleveren; als er alleen sprake is van een integriteitsschending kan men daarmee naar het College zonder aangifte te doen.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 ██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
 Subject **Aanvullende vragen advies me too [PRDF-11015937]**
 To Voorzitter Tweede Kamer <voorzitter@tweedekamer.nl>
 Date June 16, 2021 at 11:05:23 AM CEST

Ha Vera,

De afgelopen dagen heb je aanvullende juridische vragen gesteld aan ██████████ en mij naar aanleiding van het advies van de Landsadvocaat over me too-kwesties. Deze heb ik maandag uitgezet bij de Landsadvocaat. Onderstaand tref je de beantwoording aan.

**Ten aanzien van onderdeel 3.7:
 Wat wordt precies bedoeld met het tekortschieten in de waarborg- en voorbeeldfunctie?**

De Tweede Kamer als zodanig vertegenwoordigt de Staat als werkgever. Op de Tweede Kamer rust dus ook de taak te zorgen voor een veilig werkklimaat als bedoeld in de Arbo regels. De gedragscode beoogt integer gedrag op allerlei terreinen te waarborgen en handelen conform gedragscode zorgt voor een sociaal veilige omgeving. Wie niet naar de gedragscode handelt draagt niet bij aan het waarborgen van een veilig werkklimaat en geeft het verkeerde voorbeeld.

**Ten aanzien van onderdeel 4.3 en 4.4:
 Kan er iets gezegd worden over welk deel van het RvO valt onder de jurisdictie van het College van onderzoek integriteit? Onze aanname is niet het optreden binnen de vergaderingen, aangezien dat aan de Voorzitter is. Echter, gedragsregel vijf is wel erg breed.**

De Gedragscode sluit in de formulering van onderdeel 5 alle regels van de Kamer en dus ook het Reglement van Orde helemaal in. De Voorzitter heeft specifieke bevoegdheden voor het handhaven van de orde tijdens de vergadering en kan de sanctie van uitsluiting van de vergadering voor één dag opleggen. Het College heeft op grond van artikel 3 van de regeling tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Artikel 6, lid 4 van de regeling bepaalt: "4. Een klacht die ziet op een mogelijke overtreding waarbij in het Reglement van Orde op andere wijze in het toezicht is voorzien, wordt niet in behandeling genomen door het College." De toelichting zegt daarover: "In het vierde lid is opgenomen dat klachten over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde reeds op andere wijze in het toezicht voorziet, niet in behandeling worden genomen. Daarbij kan worden gedacht worden aan klachten over de orde tijdens plenaire en commissievergaderingen. Hierop zijn de artikelen 58 tot en met 62 Reglement van Orde van toepassing." Dit is nog een verwijzing naar de oude versie van het Reglement van Orde. Deze artikelen zagen onder meer op de waarschuwing, het terugnemen van woorden, het ontnemen van het woord en het uitsluiten van de vergadering. Daarmee ligt het niet voor de hand dat het College een klacht over uitlatingen tijdens de vergadering in behandeling zal nemen.

**Ten aanzien van onderdeel 6.3:
 Is de Tweede Kamer te zien als openbaar college?**

Een openbaar college in de zin van artikel 162 Sv is een breed begrip, dat in de wetsgeschiedenis wel is uitgelegd als "alle colleges die door of vanwege de wetgever zijn ingesteld en in het publieke belang werkzaam zijn". Wij menen dat de Tweede Kamer hier zeker ook onder valt.

De laatste vraag gaat over ambtsmisdriften. Wanneer kan iemand in de context van ongewenst gedrag daar een beroep op doen? Er staat in het advies: bij gebruikmaken van gezag en macht. Kan een Voorzitter dat überhaupt bewijzen, of kan alleen een slachtoffer aangifte doen van een ambtsmisdrif? Wanneer ga je naar het College, en wanneer vlieg je het aan als ambtsmisdrif?

Of iemand een 'beroep kan doen' op een ambtsmisdrif is eigenlijk de verkeerde vraag. Je kunt je er niet op beroepen, je kunt van een ambtsmisdrif (net als van ieder ander misdrijf) aangifte doen wanneer je in de gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat er een ambtsmisdrif is gepleegd: dus wanneer je reden hebt om te vermoeden dat een ambtenaar of ambtsdrager een misdrijf heeft gepleegd en daarbij misbruik heeft gemaakt van de macht of het gezag van zijn positie. Voor sommige personen en colleges is het verplicht om aangifte te doen (zie het advies). Er hoeft op het moment van aangifte nog niks bewezen te worden, de gerechtvaardigde veronderstelling is voldoende om aangifte te doen. Het is dan aan het OM om te onderzoeken wat bewezen kan worden.

Eenieder met kennis van een strafbaar feit kan daarvan aangifte doen, dat kan dus niet alleen het slachtoffer maar ook de Kamervoorzitter (of wie dan ook die er kennis van draagt). Bij een aantal delicten is voor vervolging een klacht van het slachtoffer vereist (een aangifte met het verzoek tot vervolging over te gaan, zie de artikelen 164 lid 1 Wetboek van Strafvordering en 64 Wetboek van Strafrecht), maar dat geldt niet voor de hier besproken ambtsmisdriften. Aangifte van een ambtsmisdrif kan bij het OM, de politie, het ministerie van Justitie en Veiligheid of bij de procureur-generaal bij de Hoge Raad. Deze partijen hebben in een protocol vastgelegd hoe en door wie dergelijke aangiften worden opgepakt (https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z01543&did=2018D03120). Aangifte zou ook kunnen bij de Tweede Kamer, nu de Kamer naar aanleiding van een aanklacht door ten minste vijf leden een onderzoek kan laten instellen naar een ambtsmisdrif. Deze route ligt voor een buitenstaander waarschijnlijk minder voor de hand.

Tot slot de vraag wanneer je naar het College gaat en wanneer je iets aanvliegt als (ambts)misdrif. Wij gaan ervan uit dat hier het College van onderzoek integriteit is bedoeld. Het antwoord is dat beide procedures elkaar niet uitsluiten. Een ambtsmisdrif zal vrijwel altijd ook een integriteitsschending opleveren, dus melding bij het College naast een (al dan niet verplichte) aangifte is dan goed voorstelbaar. Andersom zal niet iedere integriteitsschending een ambtsmisdrif opleveren; als er alleen sprake is van een integriteitsschending kan men daarmee naar het College zonder aangifte te doen.

Met vriendelijke groet,

██████████

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +31 6 ██████████ E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

2753

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **aanvullingen**

To [REDACTED]. <[REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date April 19, 2022 at 2:03:33 PM CEST

Ha [REDACTED],

Hierbij mijn aanvullingen.

Wil je er nog even kritisch naar kijken?

Het is niet zo mooi geformuleerd als [REDACTED].

Groet

[REDACTED]

Werkbelevingsonderzoek 2021

Tweede Kamer Portefeuille



Augustus 2021
Versie 1.2

Achtergrond van het werkbelevingsonderzoek

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) voor het eerst onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen, namelijk [REDACTED] en ongewenste omgangsvormen. In juni 2021 is het onderzoek herhaald. In deze rapportage worden de resultaten van de portefeuille [REDACTED] weergegeven, vergeleken met 2018.

Leeswijzer

De resultaten die in deze rapportage worden teruggekoppeld zijn ingedeeld op basis van de opbouw van de vragenlijst. Daarom bestaat de rapportage uit 2 onderdelen:

4.1.1 [REDACTED] en *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

[REDACTED]

Benchmarks

De resultaten worden op de verschillende vragenlijstonderdelen weergegeven in gemiddelde cijferscores of percentages van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek. Voorts worden de resultaten in grafieken weergegeven in relatie tot de score van de ambtenaren van de portefeuille [REDACTED] in 2018, het totaalgemiddelde van de Tweede Kamer in 2021 en de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer (NL).

Anonimiteit

Individuele onderzoeksresultaten worden in geen geval met derden gedeeld en er worden alleen groepsrapportages aangeboden van groepen waarvan minimaal 7 leden de vragenlijst hebben ingevuld. Hierdoor is anonimiteit gegarandeerd.

Respons

De respons binnen de portefeuille was 68%. Dit is een goede respons, maar wel aanzienlijk lager dan de 80% van 2018. Dit ondanks het feit dat de invultermijn met ruim een week werd verlengd. Waarschijnlijk is de timing van het onderzoek – zo kort voor de verhuizing en het reces – en het feit dat er recent twee enquêtes ‘werken in tijden van corona’ zijn gehouden debet aan de wat minder hoge respons in vergelijking tot drie jaar geleden. Ook zou een gebrek aan vertrouwen in het natraject bij sommigen voor een lagere respons kunnen hebben gezorgd. Dit laatste legt extra nadruk op het volgen van een serieus en enthousiasmerend natraject bij alle diensten.

	Totaal	Respons	%
Dienst Analyse en Onderzoek	50	41	82%
GC Bestuur en Onderwijs	33	21	64%
GC Internationaal en Ruimtelijk	31	23	74%
GC Sociaal en Financieel	25	12	48%
Griffie Plenair - Bureau Wetgeving	30	19	63%
	4	2	50%
Stafbureau Voorzitter en Presidium	4	3	75%
Totaal	178	121	68%

De respons is voor alle onderdelen van de portefeuille voldoende om te kunnen interpreteren. Bij GC Sociaal en Financieel is de respons matig en dienen de resultaten met enige voorzichtigheid en flexibiliteit te worden beschouwd.

Interpretatie van resultaten

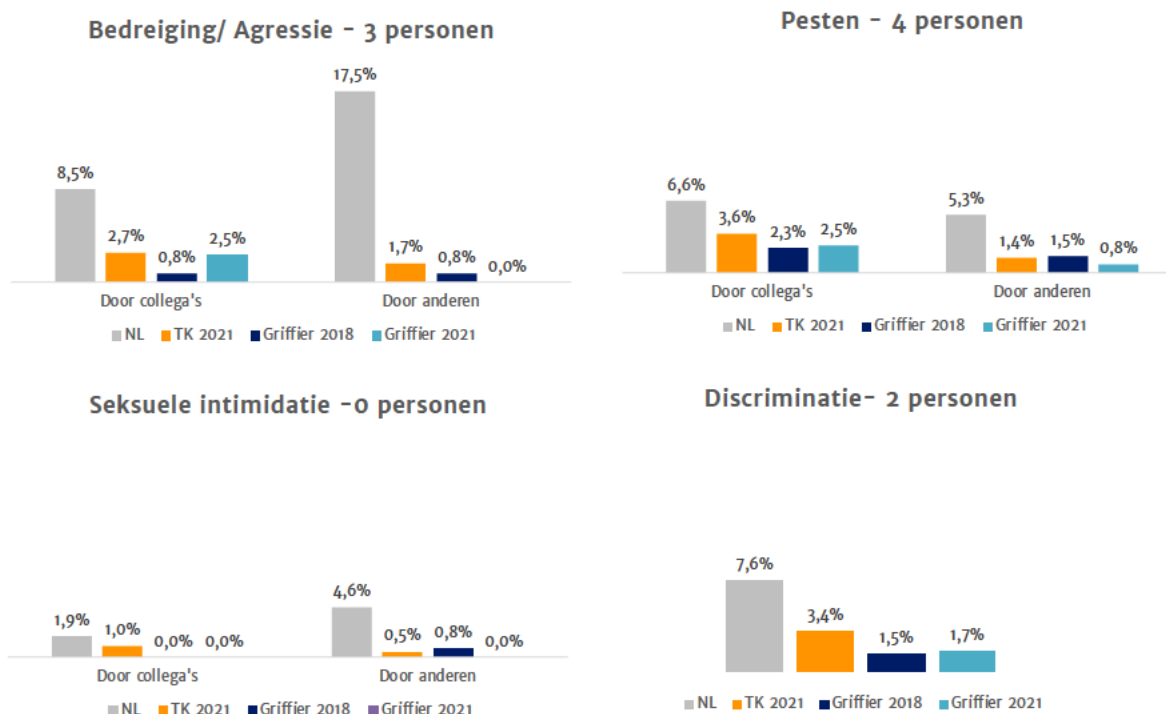
In het vervolg van deze rapportage worden de resultaten van de portefeuille vergeleken met de score uit 2018 en het totaal gemiddelde van de Tweede Kamer in 2021, alsmede de Nederlandse benchmark.

De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de portefeuille en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden getypeerd. Alle scores die minder dan 0,2 afwijken van de benchmark kunnen evenzeer door toeval worden veroorzaakt en kunnen daarom het beste als een gelijke score geïnterpreteerd worden. Bij percentages wordt een verschil van minimaal 5% als betekenisvol verschil aangehouden.

Tip: lees de definities van de verschillende vragenlijstonderwerpen (bijv. 'werkdruk') door om een gevoel te krijgen van wat het betreffende onderwerp behelst.

Onderdeel Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande grafieken staat weergegeven hoe vaak de verschillende typen ongewenste omgangsvormen bij de Tweede Kamer zijn gerapporteerd in het WBO, vergeleken met de Nederlandse benchmark. Deze benchmark is afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020; Voor discriminatie: 2019 en bovendien zonder specificatie 'collega's/ anderen'). Met 'collega's' worden in de onderstaande grafieken de ambtelijke collega's en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden burgers, externen en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, bedoeld.



Uit de resultaten blijkt dat er bij de portefeuille [redacted] enig sprake is van ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2018 is de situatie niet sterk veranderd (let wel: 0,8% staat voor de melding van 1 persoon).

Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2021

In juni 2021 is – evenals in september 2018 – onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel Werkbeleving en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was met 68% lager dan in 2018 (80%), maar nog steeds voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Over het algemeen scoort de portefeuille ██████ gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is en zijn er een aantal verbeteringen ten opzichte van 2018 waar te nemen. Dat geldt zowel voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, als voor de sociale situatie, organisatie en het management.

Wat mentale energie betreft werken bij portefeuille ██████ meer bevlogen medewerkers dan in Nederland te doen gebruikelijk is. Ten opzichte van 2018 is de mentale energie heel licht verbeterd en is een stijging van 4% in bevlogenheid (van 22% naar 26%) en een daling van 1% van burnoutklachten (van 6% naar 5%) te zien. Daarmee is de bevlogenheid 3% hoger en komen burnoutklachten ongeveer evenveel voor als bij de andere ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer.

Ongewenste omgangsvormen worden veel minder gerapporteerd dan in Nederland gebruikelijk is en er is sprake van een stabiele situatie ten opzichte van 2018. Alleen het aantal gevallen van bedreiging/agressie door collega's is licht gestegen van 0,8% in 2018 tot 2,5% in 2021 (in totaal betreft het 3 personen)

Stressoren

Werken als ambtenaar bij de portefeuille ██████ is evenals in 2018 uitdagend. Er is nog steeds sprake van een hoge werkdruk, zij het dat deze ten opzichte van 2018 is afgenomen en nu op het niveau van de rest van de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer ligt. Bovendien is het werk vaak geestelijk belastend en ingewikkeld. Aan de andere valt het werk wel goed te combineren met de privésituatie en is er minder emotionele en belasting dan in Nederland gebruikelijk is, die bovendien ten opzichte van 2018 (indicatief) is verminderd tot het niveau dat gebruikelijk is bij de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer. Wel wordt er in vergelijking met Nederland meer sociale isolatie wordt gerapporteerd. Dit laatste heeft waarschijnlijk met het gedwongen thuiswerken ten gevolge van de Covid-19 pandemie te maken.

In een aantal opzichten is de situatie in vergelijking met 2018 verbeterd. Zo is er bijvoorbeeld minder sprake van veranderingen die negatief worden ervaren en heeft men (indicatief) minder last van bereikbaarheidsstress. Men heeft in 2021 met evenveel bureaucratie, rolconflicten, onduidelijke aansturing en tegenstrijdige belangen tussen ambtelijk en politiek te maken als in 2018. Kortom de stressoren zijn over het algemeen verminderd (werkdruk, negatieve veranderingen en bereikbaarheidsstress) dan wel onveranderd gebleven, waarbij de portefeuille Griffier niet of nauwelijks afwijkt van het algemene beeld bij ambtelijke medewerkers van de Tweede kamer.

Uit de hefboomanalyse is voorts gebleken dat rolconflict en bereikbaarheidsstress positief met burn-outklachten samenhangen en vaker of even vaak voorkomen dan in Nederland gebruikelijk is. Dat betekent dus dat deze twee stressoren extra in de gaten moeten worden gehouden omdat een toename ervan gepaard zal gaan met een toename van burnoutklachten. Min of meer in dezelfde lijn hangt rolduidelijkheid negatief met burnoutklachten samen; dus hoe duidelijker de rol des te minder burnoutklachten. Omdat rolduidelijkheid 'slechts' gemiddeld scoort ten opzichte van de Nederlandse benchmark ligt hier ruimte voor verbetering. Met andere woorden, het verhelderen van taken en verantwoordelijkheden en het vermijden van conflicten daaromtrent verdient prioriteit omdat dit op termijn tot minder burnoutklachten zal leiden.

Energiebronnen en leiderschap

Dat de medewerkers bij de portefeuille vaak bevlogen zijn heeft te maken met het feit dat ze over veel energiebronnen op het werk kunnen beschikken. Allereerst is er een positieve, stimulerende sociale omgeving waarin veel steun van collega's en leidinggevenden wordt ontvangen, waarin men zich gewaardeerd en veilig voelt, het gevoel heeft aan de verwachtingen van anderen te kunnen volden en er een goede teamsfeer heerst. Behalve op sociale steun van collega's en teamsfeer is op alle andere energiebronnen ten opzichte van 2018 een verbetering opgetreden. Bovendien wordt er behalve op waardering en voldoen aan verwachtingen hoger gescoord door medewerkers van de portefeuille Griffier dan van de overige ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer.

Van de energiebronnen die met het werk zelf te maken hebben, zijn regelruimte en inspraak ten opzichte van 2018 toegenomen en zijn passend werk, inspraak, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en prestatiefeedback gelijk gebleven, zij het (met uitzondering van prestatiefeedback) op een – in vergelijking met Nederland – relatief hoog niveau.

Wat betreft organisatie en leiderschap is het eerste onveranderd gebleven ten opzichte van 2018, en het tweede verbeterd. Zo is het vertrouwen in de leiding gegroeid en is er een duidelijker taakverdeling tussen ambtelijk en politiek bij de portefeuille ██████. Ook ervaart men ten opzichte van 2018 meer bevlogen leiderschap in de vorm van inspireren, versterken en verbinden, terwijl het faciliteren van medewerkers op hetzelfde – hoge – peil blijft. De scores met betrekking tot leiderschap liggen op het niveau van de rest van de ambtelijke medewerkers van de Tweede kamer.

Uit de hefboomanalyse komt naar voren dat naast assertiviteit, rolduidelijkheid van groot belang is voor bevlogenheid en dat dit 'slechts' gemiddeld scoort ten opzichte van de Nederlandse benchmark, waardoor er ruimte lijkt om dit verder te vergoten. Verder is het zaak om ervoor te blijven zorgen dat er voldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden blijven bestaan en dat er voldoende gebruik van de vaardigheden van medewerkers wordt gemaakt omdat een afname daarvan tot minder bevlogenheid zal leiden.

Al met al is de situatie bij de portefeuille ██████ in grote lijnen ofwel onveranderd gebleven ofwel in positieve zin veranderd ten opzichte van 2018. Dat laatste geldt met name voor de vermindering van stressoren (werkdruk, negatieve veranderingen en bereikbaarheidsstress) en voor de verbetering van de sociale omgeving, autonomie en de versterking van het (bevlogen) leiderschap.

Persoonlijke energiebronnen

De medewerkers van de portefeuille ██████ beschikken in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer over goed ontwikkelde persoonlijke hulpbronnen, zoals veerkracht, flexibiliteit en zelfsturing (eigen regie met betrekking tot leren) en dit is sinds 2018, met uitzondering van een verbetering op het laatste, niet veranderd. Alleen op 'grenzen stellen' en 'assertiviteit' scoren de medewerkers gemiddeld, hetgeen waarschijnlijk met hun hoge betrokkenheid te maken heeft die ver boven het landelijk gemiddelde ligt. Assertiviteit komt als meest belangrijke persoonlijke hulpbron voor bevlogenheid naar voren. Het is daarom zaak om te zorgen dat dit op peil blijft.

Ongewenste omgangsvormen

Alle ongewenste omgangsvormen (bedreiging/agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) komen duidelijk veel minder voor dan in Nederland gebruikelijk is en zijn onveranderd laag ten opzichte van 2018. Alleen werd meer bedreiging/agressie door collega's gerapporteerd dan in 2018, zij het dat het in absolute zin om weinig personen (drie) gaat.

From '██████████' <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **beleid ongenweste omgangsvormen**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date June 11, 2021 at 6:24:57 PM CEST

Ha ██████████

Ik kon zojuist pas inloggen, maar bij deze het beleid ongenweste omgangsvormen.

Met vriendelijke groeten,

██████████

██████████

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Kamer G301, Lange Houtstraat 1, Den Haag

T +(31)70-318██████████ | M 06-██████████ | E ██████████@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From [REDACTED]. </O=STATEN-
[REDACTED]>
Subject **beleid ongewenste omgangsvormen**
To Bergkamp, V. <v.bergkamp@tweedekamer.nl>
Date June 11, 2021 at 6:56:25 PM CEST

Ha Vera,

Hierbij het beleid mbt ongewenste omgangsvormen.

Met dank aan [REDACTED]

Groet, [REDACTED]

CONCEPT-NOTITIE PRESIDIUM VERSIE 5-12-2019

1. Inleiding

In de Presidiumvergadering van 27 november jl. werden vragen gesteld over een mogelijkheid van beroep tegen de bevindingen van het College van onderzoek integriteit. Dit College maakt onderdeel uit van de voorgestelde *Regeling advies en toezicht integriteit*. Deze regeling vormt een uitwerking van de motie-Van der Molen c.s., waarin het Presidium is gevraagd een voorstel te doen voor versterking van toezicht en handhaving van de integriteitsregels.¹

2. Waarborgen in het voorgestelde toezichtmodel

Het voorgestelde stelsel van toezicht en handhaving – met een onafhankelijk College van onderzoek – bevat reeds diverse waarborgen voor een zorgvuldige behandeling.

Onafhankelijk onderzoek op afstand van de politiek

In het voorstel voor een 'Regeling advies en toezicht integriteit' kan een onderzoek worden gedaan door een onafhankelijk College van onderzoek integriteit naar aanleiding van een klacht over een vermeende schending van de Gedragscode voor Kamerleden. Het college bestaat uit drie externe personen met gezag en deskundigheid, te benoemen door de Kamer op voordracht van het Presidium. Een onafhankelijk College en een met waarborgen omgeven onderzoeksproces bieden de Kamer een evenwichtig model van toezicht dat op afstand van de politiek staat. Het stelsel is er tevens op gericht om Kamerleden bescherming te bieden tegen onterechte aantijgingen, bijvoorbeeld in de media.

Klachtafhandelingsregeling voorkomt onnodig belastend onderzoek

De regeling voorziet in een procedure waarbij klachten die kennelijk ongegrond zijn, of eenvoudig kunnen worden afgedaan, snel kunnen worden afgehandeld. Zo kan een Kamerlid dat bijvoorbeeld heeft nagelaten een bepaalde nevenfunctie te registreren, de mogelijkheid worden geboden om deze omissie te herstellen waarna de klacht kan worden afgedaan. Het college kan daarbij eventueel aanbevelingen doen aan het Kamerlid. Kamerleden worden daarmee niet onnodig blootgesteld aan een nader onderzoek met een openbare rapportage tot gevolg. Het College start alleen een nader onderzoek indien daar goede redenen voor zijn.

Waarborgen voor het Kamerlid tijdens een onderzoek

Indien het College het noodzakelijk acht dat een nader onderzoek wordt verricht, wordt het Kamerlid de nodige waarborgen geboden. Het College betreft alle relevante informatie die door het Kamerlid wordt aangeleverd, naast de informatie die uit de klacht of op andere wijze naar voren komt. Daarmee kan het College een zo volledig mogelijk beeld vormen en een gebalanceerde analyse maken. Verder wordt het Kamerlid in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. De concept-rapportage wordt ter inzage gegeven. De zienswijze van het Kamerlid wordt in de rapportage verwerkt.

Toezichts- en sanctiestelsel in balans

De voorgestelde sancties zijn, in vergelijking met andere toezichtstelsels, van beperkte aard. Er is bijvoorbeeld niet gekozen voor de mogelijkheid van een geldboete als sanctie, aangezien daarmee dieper zou worden ingegrepen in de persoonlijke financiële situatie van het Kamerlid. Voor het invoeren van dergelijke zware sancties, die in andere parlementen wel voorkomen, is gelet op de praktijk in de Tweede Kamer ook geen aanleiding.

De sancties zijn bedoeld om de Kamer in staat te stellen op een proportionele wijze om te gaan met de handhaving van integriteitsregels waarvoor nu nog geen vorm van toezicht bestaat. Daarin voorziet de regeling dan ook in de lichtere sancties van een aanwijzing of een berisping. In het uiterste geval kan een schorsing wordt overwogen, die nu in bepaalde gevallen ook al bestaat. Het College is niet verplicht om sancties aan te bevelen. Zo kan het College concluderen dat weliswaar een overtreding heeft plaatsgevonden maar dat een sanctie niet opportuun is, bijvoorbeeld omdat verwacht wordt dat de enkele openbaarmaking van de rapportage reeds voldoende impact zal hebben.

Kamer heeft laatste woord

In de voorgestelde regeling houdt de Kamer het laatste woord over het opleggen van disciplinaire maatregelen tegen een van haar leden, indien het College daartoe heeft aanbevolen. Ook nu al is

¹ Kamerstuk 35 166, nr. 20. Zie bijlage 5 van Presidiumnotitie 2019-366 voor de voorgestelde *Regeling advies en toezicht integriteit*.

geregeld dat de Kamer het laatste woord heeft bij overtreding van bepaalde integriteitsregels, zoals bij schending van de geheimhoudingsplicht. Het externe onderzoek is bedoeld om de Kamer te ondersteunen in het maken van een zorgvuldige, op een deugdelijke analyse gebaseerde beslissing. Dat is van belang nu het gaat om het toezicht op integriteitsregels die van het Kamerlid een eigen afweging vragen - zoals bij de registratieplichten.

Een inhoudelijke rechterlijke toetsing van het onderzoek van het College en de besluitvorming van de Kamer, mocht daarover geprocedeerd worden, ligt overigens niet in de lijn der verwachting. Het zou immers gaan om een toetsing van interne aangelegenheden en besluitvorming van de Kamer, waarbij de rechter zich gelet op de constitutionele verhoudingen doorgaans terughoudend opstelt. Dit wordt versterkt door de zorgvuldigheid en onafhankelijkheid van het voorgestelde toezichtstelsel.

3. Opties voor aanvullende voorzieningen

Indien verdere voorzieningen wenselijk worden geacht, komen twee opties naar voren:

A. Het Kamerlid kan een nadere zienswijze indienen

Overwogen kan worden om het Kamerlid de mogelijkheid te geven om, na een onderzoek, een nadere zienswijze aan het Presidium te zenden over de bevindingen en aanbevelingen van het College.

Nadat een rapportage aan het Kamerlid en het Presidium is gezonden, wordt de rapportage uiterlijk twee weken daarna openbaar gemaakt; uiterlijk binnen vier weken kan het Kamerlid een nadere zienswijze aan het Presidium zenden. Deze wordt door het Presidium **naar de Kamer doorgeleid**. Om zwaarwegende redenen **kan** deze brief geheel of gedeeltelijk vertrouwelijk ter inzage **worden gelegd**.

Indien de rapportage van het College tevens een aanbeveling voor een sanctie bevat, wordt de rapportage samen met de nadere zienswijze van het Kamerlid **ter besluitvorming** aan de Kamer voorgelegd. Het is aan de Kamer om vervolgens, alles overwegende, te besluiten of de sanctie wordt opgelegd.

Door deze mogelijkheid uitdrukkelijk in de regeling op te nemen, wordt het Kamerlid een snelle, formele route met een redelijke termijn geboden om een reactie op het onderzoek van het College, voor zover niet reeds in de rapportage verwerkt, onder de aandacht van de Kamer te brengen. **De mogelijkheid om de brief geheel of gedeeltelijk vertrouwelijk ter inzage te leggen biedt daarbij de nodige waarborgen in vergelijking met andere (publieke) manieren om een reactie kenbaar te maken.**

B. Het instellen van een tijdelijk college voor een nadere toetsing

Een andere mogelijkheid is om, nadat het College van onderzoek tot een rapportage is gekomen, het betreffende Kamerlid de mogelijkheid te bieden om een vervolprocedure op te starten. In dat geval wordt een tijdelijk college ingesteld, dat toetst of het College van onderzoek in redelijkheid tot haar oordeel kon komen.

- Het Kamerlid kan een dergelijk verzoek doen binnen twee weken nadat de rapportage van het College van onderzoek is toegezonden aan het Presidium en openbaar is gemaakt. De Kamer benoemt vervolgens op voordracht van het Presidium een tijdelijk college, bestaande uit drie externe leden met gezag en deskundigheid. Deze personen dienen geen betrokkenheid te hebben bij de kwestie die voorligt.
- Het tijdelijk college rondt haar werkzaamheden binnen één maand af. Een spoedige afronding is wenselijk en wordt mogelijk geacht, omdat het tijdelijk college een toetsing uitvoert op basis van de voorliggende rapportage van het College van onderzoek. Daarbij wordt tevens bevorderd dat alle relevante feiten en omstandigheden zoveel mogelijk in de eerste onderzoeksprocedure worden betrokken. Dat is ook in het belang van het Kamerlid.
- In de vervolprocedure wordt het Kamerlid wederom gehoord en wordt diens zienswijze verwerkt in de rapportage. Het oordeel van het tijdelijk college wordt aan het Presidium gezonden. Indien het tijdelijk college komt tot een aanbeveling voor een sanctie, wordt het oordeel ter besluitvorming doorgeleid naar de Kamer. Vervolgens wordt het tijdelijk college opgeheven.

Het voordeel van deze optie is dat een ander, onafhankelijk college opnieuw naar de zaak kijkt en het Kamerlid daarbij wederom wordt gehoord. Nadeel is dat het een verzwaring en tevens verlenging van de procedure kan betekenen, aangezien de klachtbehandeling in twee instanties

kan plaatsvinden. Er bestaat geen formele noodzaak om een dergelijke voorziening te treffen. Daarom zou ook overwogen kunnen worden om eerst ervaring op te doen met het nieuwe stelsel, alvorens tot invoering van een dergelijke aanvullende voorziening over te gaan.

Ten slotte wordt opgemerkt dat ook de mogelijkheid van een permanente voorziening is onderzocht, maar niet wenselijk wordt geacht. Verwacht wordt dat het aantal gevallen waarin mogelijk behoefte zal zijn aan een dergelijke voorziening beperkt zal zijn gelet op de zorgvuldige onderzoeksprocedure. Een permanent orgaan zou daarom onnodig zwaar zijn. Ook in andere parlementen is iets dergelijks ongebruikelijk in combinatie met een onafhankelijk onderzoekproces in eerste aanleg. Verder wordt het vinden van voldoende gekwalificeerde kandidaat-leden voor een dergelijk permanent aanvullend college, gelet op de beperkte taak, niet realistisch geacht.

4. Overige aspecten: geen terugwerkende kracht en evaluatie

- Ter verduidelijking kan in de voorgestelde regeling worden opgenomen dat het nieuwe toezichtstelsel alleen betrekking heeft op gedragingen die na de inwerkingtreding van de regeling plaatsvinden. Er worden dus geen klachten behandeld over gedragingen die in het verleden hebben plaatsgevonden. Het legaliteitsbeginsel wordt hiermee geëxpliciteerd.
- Verder wordt gewezen op de bepaling in de regeling die uitgaat van een algehele evaluatie van het nieuwe stelsel van toezicht na zes jaar. Ook wordt aangegeven dat desgewenst tussentijds kan worden geëvalueerd. Op die manier kan ervaring worden opgegaan met het nieuwe stelsel en zo nodig tot herziening worden overgegaan.

Overzicht van de ontvangen opmerkingen n.a.v. notitie over beroepsmogelijkheid in regeling toezicht integriteit d.d. 5-12-2019

■■■■■■■■■■ (telefonisch)

- Optie A is niet echt een beroepsmogelijkheid. Omdat het via het Presidium gaat, bestaat toch altijd het risico dat het beeld ontstaat dat er politieke afwegingen worden gemaakt (slager die eigen vlees keurt).
- Zij neigt daarom naar optie B. Daarmee heb je een duidelijke route, op afstand van de politiek. Het is dan ook makkelijker om een debat in de Kamer over de rapportage te kunnen vermijden: er is immers in twee instanties naar gekeken door twee onafhankelijke colleges.
- Als suggestie gaf zij nog mee dat het Presidium, bijvoorbeeld aan het begin van een nieuwe Kamerperiode, een lijstje met namen kan aanleggen voor kandidaten met voldoende gezag en deskundigheid die zouden kunnen worden gevraagd voor een eventueel tijdelijk college. Dan is het eenvoudiger om, op het moment dat het nodig is, snel tot een voordracht te komen.

■■■■■■■■■■

- Voorkeur voor optie A: Kamerlid kan nadere zienswijze indienen. Het lijkt hem een goed idee om een kamerlid een aanvullende voorziening te bieden als hij of zij het niet eens is met het oordeel van het College van onderzoek, dat sprake is van een overtreding van de gedragscode.
- Bij optie A geeft hij wel als suggestie om het Presidium meer bewegingsruimte te geven. In het huidige voorstel gaan we er vanuit dat het Presidium de sanctie die het College voorstelt alleen doorgeleidt naar de Kamer voor besluitvorming. ■■■■■■■■■■ stelt voor dat het Presidium beslist of de nadere zienswijze van het Kamerlid een consequentie moet hebben voor het voorstel dat het Presidium doet aan de Kamer. Deze aangepaste procedure houdt tevens de mogelijkheid in dat het Presidium in afwijking van het oordeel van het College van onderzoek kan besluiten om geen voorstel te doen voor een sanctie, bijvoorbeeld omdat openbaarmaking van de rapportage op zich al voldoende is of omdat de zienswijze van het kamerlid het Presidium tot de conclusie brengt dat een sanctie niet nodig is. Uitgangspunt is natuurlijk dat het Presidium het oordeel van het College van onderzoek zoveel mogelijk volgt, maar er kunnen redenen zijn om in bijzondere omstandigheden ervan af te wijken.
- Optie B (tijdelijk college dat onderzoek opnieuw beoordeelt op redelijkheid) raadt hij niet aan. Het zou volgens hem een heel zware procedure worden als ook nog een tijdelijk college in 'beroep' gaat oordelen over de klacht of over de juistheid van het oordeel van het College van onderzoek. Je loopt dan het risico dat je een klachtenbehandeling in twee instanties creëert.
- Bij de andere punten heeft hij geen opmerkingen. ('Prima beschouwing!')

■■■■■■■■■■

- Hij vindt het een prima notitie. Van de beide alternatieven voor een 'beroepsmogelijkheid' voor het Kamerlid, is eigenlijk alleen het tweede (het tijdelijke college) een echt 'beroep', het eerste (indienen van de zienswijze van het Kamerlid) is in de meeste gevallen natuurlijk een herhaling van diens standpunt.
- Tegen optie B (tijdelijk college) zou als bezwaar kunnen worden ingebracht dat het voor elk Kamerlid dat een negatief oordeel van het permanente college over zich heen krijgt, het wel erg gemakkelijk en verleidelijk is om 'in beroep te gaan'. Daar zou je echter tegen kunnen inbrengen dat het instellen van een tijdelijk college, omdat het Kamerlid zich niet wenst neer te leggen bij het oordeel van het permanente college, de klacht wel in de schijnwerpers zet. Alleen al omdat dat tijdelijk college een naam moet krijgen en in die naam alleen al is de naam van het betrokken Kamerlid bijna niet te vermijden (afschrikwekkend fictief voorbeeld:

"tijdelijk college onderzoek appartement Pechtold"). Dat zat het betrokken Kamerlid wel in zijn afwegingen betrekken.

- Het is te overwegen, om de 'rechtszekerheid' van het betrokken Kamerlid te bevorderen, te bepalen dat de Kamer de aanbeveling van het permanente of tijdelijke college tot een sanctie alleen kan overnemen of verwerpen, maar er geen andere sanctie voor in de plaats kan stellen. ■ : **dat is ook hoe het is bedoeld; wellicht kunnen we dat in de toelichting verduidelijken]**
- Is er ook nagedacht over de 'ruimte' die de Kamer zelf heeft om af te wijken van de aanbeveling van het permanente (of tijdelijke) college? Wordt elke rapportage van het college aan de Kamer voorgelegd of alleen een rapportage met de aanbeveling tot een sanctie? In het eerste geval: kan de Kamer dan besluiten (bij motie) dat er tóch een sanctie wordt opgelegd? In het tweede geval: kan de Kamer (bij motie) tot een andere sanctie besluiten dan welke het college heeft aanbevolen? En zo ja, ook een 'zwaardere' (een 'revisio in peiorem' dus)? Die laatste vraag kan ook gesteld worden met betrekking tot het tijdelijk college: kan dat tot een zwaarder oordeel komen dan het permanente college?
- Het is te overwegen om de beslissing van de Kamer altijd te laten beginnen met een uitspraak over het feit of er al dan niet een integriteitsschending heeft plaatsgevonden. Als de Kamer immers van mening mocht zijn dat er géén schending heeft plaatsgevonden, hoeft zij zich over een voorgestelde sanctie niet meer uit te spreken. (Als élke rapportage aan de Kamer wordt voorgelegd en de Kamer vervolgens van oordeel is dat er in weerwil van het oordeel van het college wel degelijk een schending heeft plaatsgevonden, zou kunnen worden bepaald dat de Kamer niet direct zelf een sanctie kan bepalen, maar de zaak moet terugverwijzen naar het college).

From [redacted]@tweedekamer.nl>
Subject **bijgewerkte notitie beroepsmogelijkheid regeling toezicht integriteit**
To secretariaat.voorzitter [redacted]@tweedekamer.nl>, Arib K. <K.Arib@tweedekamer.nl>
Date December 5, 2019 at 5:12:04 PM CET

Beste Khadija,

Bijgaand een bijgewerkte concept-versie van de notitie over een beroepsmogelijkheid in de regeling over toezicht integriteit.

Zoals verzocht heb ik [redacted] e [redacted] gevraagd mee te lezen met de notitie. Van alle drie heb ik inmiddels reacties. Zie het overzicht, dat ik ook heb bijgevoegd.

De voorkeuren lagen verdeeld:

- [redacted] kiest voor optie B (tijdelijk college voor nadere toetsing)
- [redacted] is daar juist geen voorstander van en kiest voor optie A (Kamerlid kan nadere zienswijze indienen bij Presidium, mogelijk met een grotere beoordelende rol voor het Presidium).
- [redacted] schetst verschillende voor- en nadelen.

Gelet op de uiteenlopende voorkeuren en de opmerkingen heb ik beide opties in de notitie gehandhaafd, maar de voor- en nadelen van met name de optie over een tijdelijk college wel wat verder uitgewerkt (zie rode tekst) omdat die het meest verregaand is. Verder heb ik de toegevoegd dat ook kan overwogen om eerst ervaring op te doen met het nieuwe stelsel voordat tot invoering hiervan wordt overgegaan.

Verder kwam nog de vraag naar voren welke rol het Presidium en de Kamer hebben in het stelsel. Een suggestie is om het Presidium een grotere rol te geven. Bijvoorbeeld door het Presidium de mogelijkheid te geven om, op basis van de nadere zienswijze van het Kamerlid, tot een ander oordeel te komen of aan de Kamer een andere sanctie voor te stellen. Ook wordt de optie genoemd om de Kamer zÅ©lf meer bewegingsruimte te geven, bijvoorbeeld om het oordeel van het College te verwerpen, of om (bij motie) een andere sanctie op te leggen dan is aanbevolen.

In het huidige voorstel is er echter bewust voor gekozen om die bewegingsruimte, zowel voor het Presidium als de Kamer, juist zo klein mogelijk te houden en de inhoudelijke beoordeling op afstand van de politiek te plaatsen. De Kamer heeft wel het laatste woord, maar kan de aanbevolen sanctie van het onafhankelijke College alleen overnemen of verwerpen.

[redacted]

Hartelijke groet,
[redacted]

Van: [redacted].
Verzonden: dinsdag 3 december 2019 17:55
Aan: secretariaat.voorzitter; Arib K.
CC: [redacted]
Onderwerp: notitie beroepsmogelijkheid regeling toezicht integriteit

Beste Khadija,

Hierbij stuur ik een gevraagde concept-notitie naar aanleiding van de vragen in het Presidium van 27 november jl. over een mogelijke beroepsmogelijkheid in de voorgestelde Regeling advies en toezicht integriteit.

In de notitie zijn zoals verzocht twee opties uitgewerkt. Verder zijn de waarborgen die al in het voorstel zitten nog eens op een rij gezet.

[redacted] heeft meegedacht over de uitwerking. Indien gewenst kan ik uiteraard ook anderen vragen om mee te lezen.

Hartelijke groet,
[redacted]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Voorzitter
van [REDACTED]
datum 8 juni 2021
betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties
pagina 1/3

Aanleiding

De Landsadvocaat heeft op 31 mei 2021 het advies 'bevoegdheden inzake sociale veiligheid' opgesteld. De vragen die zijn voorgelegd gaan over de positie en mogelijkheden van de Voorzitter bij (vermeende) ongewenste omgangsvormen en de mediaberichten daarover. Bij de beantwoording van deze vraag worden de uiteenlopende juridische verhoudingen, bevoegdheden en gezagsverhoudingen binnen de Tweede Kamer en de **ambtelijke** duidelijk zichtbaar: Kamerleden, fractiemedewerkers en Kamerambtenaren.

In de voorliggende memo wordt:

1. het advies kort samengevat;
2. informatie gegeven over de mogelijkheden voor een Kamervoorzitter inzake het doen van aangifte als een persoon slachtoffer wordt van een zeer ernstig zedenmisdrijf in de Kamergebouwen (dikgedrukte tekst).

Bevoegdheden bij me too-kwesties

De Voorzitter staat niet met lege handen en kan met gezag gericht opereren zonder dat daartoe formele bevoegdheden nodig zijn. Verder kan de Voorzitter en/of de Kamer aangifte doen in het geval van strafbare feiten. In een enkel geval bestaat er een aangifteplicht.

Culturele invalshoek

- Het zorgen voor een veilig werkklimaat staat los van formeel juridische bevoegdheden en is een kwestie van cultuur en gedrag;
- De Voorzitter heeft geen formele bevoegdheid nodig om een Kamerlid, fractiemedewerker of Kamerambtenaar op zijn of haar gedrag aan te spreken. Dit geldt temeer indien een slachtoffer zich bij de Voorzitter heeft gemeld;
- De opdracht/het doel van de Kamer is: "Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar op ongewenst gedrag aan te spreken en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen";
- De boodschap van de Voorzitter is dat deze opdracht geldt voor iedereen die bij of voor Kamer werkt. Daarnaast is de Tweede Kamer de Cao-werkgever van de Kamerambtenaren; daarmee rust op de Kamer

Ambtelijke organisatie?

[REDACTED]
06/08/2021 16:13

De Voorzitter kan eventueel namens de TK aangifte verrichten

[REDACTED]
06/08/2021 16:16

Dit vertaalt zich altijd naar een persoon.
De Kamer kan géén aangifte verrichten

[REDACTED]
06/08/2021 16:00



datum 8 juni 2021

betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

de verplichtingen na te leven die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving;

- De Voorzitter heeft uit de aard van de functie een voorbeeldrol en kan die gebruiken om anderen aan te spreken op gedrag.

Juridische invalshoek

- Het Beleid Ongewenste omgangsvormen richt zich tot iedereen die bij de Kamer werkt en noemt Kamerambtenaren en fractiemedewerkers expliciet. De Voorzitter en het presidium hebben geen expliciete formele rol in het kader van het Beleid Ongewenste Omgangsvormen;
- Echter, gelet op de reikwijdte van de gedragscode, de werkgeversrol van de Tweede Kamer als zodanig en de taak van de Voorzitter tot het leiden van de werkzaamheden van de Kamer, rechtvaardigen dat ongewenst gedrag van een Kamerlid aan de orde wordt gesteld bij dit lid en/of zijn of haar fractievoorzitter;
- Voor Kamerleden is een eigen gedragscode (RvO). Deze code ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt verstaan: 'gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer in ernstige mate schaden'. In de toelichting op het RvO wordt verduidelijkt dat de Voorzitter (vooral) bevoegdheden heeft ten aanzien van Kamerleden die zich vooral ter vergadering onheus gedragen en de regels uit het RvO niet naleven;
- Dit roept de vraag op of de normstelling hiermee zo beperkt is dat onder de regels van de Kamer niet gevat zouden kunnen worden die normen die binnen de Kamer in het algemeen gelden t.a.v. het voorkomen van psychosociale werkbelasting (pesten, seksuele intimidatie etc);
- Seksuele intimidatie dat op de werkvloer niet wordt getolereerd wel accepteren voor Kamerleden, schaadt al snel de waardigheid van de Kamer. Ook Kamerleden zouden aan dit soort normen gehouden moeten kunnen worden, over de band van het werknemerschap (t.a.v. Kamerambtenaren) of over de band van algemeen aanvaarde maatschappelijk normen;
- In dit kader is het voorstelbaar dat het College van onderzoek ook over deze klachten zouden moeten kunnen oordelen. Dit is echter niet in de regeling of de toelichting daarop terug te lezen. Als dit duidelijker is verwoord, weten betrokkenen waar zij terecht kunnen met een klacht.

Strafrechtelijke invalshoek

- Ongewenste omgangsvormen hoeven geen strafbaar feit op te leveren. Dit ligt uiteraard anders bij aanranding of verkrachting;
- **Als de Kamer kennis heeft van een gepleegd strafbaar feit is de Kamer bevoegd daarvan aangifte te doen. Dit geldt voor iedereen die kennis heeft van een strafbaar feit. Het kennis hebben van een gepleegd strafbaar feit betekent concreet in de gerechtvaardigde veronderstelling te verkeren dat een strafbaar feit is gepleegd. Er bestaat in dat geval geen aangifteplicht. Een verplichting is er wel bij zeer zware misdrijven, zoals verkrachting;**
- **In het geval de Kamer (dan wel de Voorzitter) in een gerechtvaardigde veronderstelling verkeert dat een strafbaar feit is gepleegd, kan aangifte worden gedaan (art 161 SV) en/of**

Wederom moet dit een persoon (of functionaris) zijn.

06/08/2021 16:03

Persoon...

06/08/2021 16:03

De Wet spreekt van 'een ieder'

06/08/2021 16:08



datum 8 juni 2021
betreft Bevoegdheden bij me too-kwesties

kan het slachtoffer hierin door de Kamer begeleid worden. Dat hiertoe niet zondermeer wordt overgegaan, is evident;

- Er is een verplichting aangifte te doen indien sprake is van een ambtsmisdrrijf; in het geval een ambtenaar of Kamerlid door misbruik van gezag iemand dwingt iets te doen, te laten of te dulden. Waar het gaat om strafbare feiten die raken aan ongewenste omgangsvormen, is een belangrijke factor voor de kwalificatie als ambtsmisdrrijf dus het gebruikmaken van 'macht' of 'gezag'. Dus alleen als bij een zedenmisdrrijf door de dader gebruik wordt gemaakt van zijn macht of gezag (sterk casuïstisch), zou wellicht sprake kunnen zijn van een ambtsmisdrrijf en dus van een aangifteplicht.
- Als aangifte is gedaan van een ambtsdelict is de procedure ex artikel 119 van de Grondwet van toepassing. Deze procedure is uitgewerkt in de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal (Rol van de Hoge Raad/In de praktijk nog nooit voorgekomen). Als een 'gewoon' misdrrijf is, neemt het OM een vervolgingsbeslissing.
- In de meeste gevallen zal het OM een vervolgingsbeslissing nemen. Daarmee zal de betreffende kwestie (wat de strafrechtelijke aspecten) niet meer bij de Tweede Kamer liggen; individuele betrokkenen kunnen wel als getuigen worden gehoord;
- Welke gevolgen fracties eventueel verbinden aan (een verdenking van) ongewenste omgangsvormen en/of strafbare feiten door Kamerleden of medewerkers, is aan de fracties. De Voorzitter heeft hierin geen formele rol, hoewel hier ook geldt dat het haar vrij staat te adviseren of te ondersteunen.
- Mogelijkheden tot het nemen van maatregelen jegens individuele Kamerleden zijn er voorts op grond van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer.

2767

From ' [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Zie bijlage**
To [REDACTED] <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date June 8, 2021 at 4:29:53 PM CEST

Dag [REDACTED]

Een paar opmerkingen.

Hgr.

[REDACTED]
Met hartelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA Den Haag
T +(31)6 [REDACTED]
E [REDACTED]@tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

CONCEPT-NOTITIE

**VERSTERKING ADVISERING, TOEZICHT EN HANDHAVING
INTEGRITEIT VAN KAMERLEDEN****Inleiding**

De Werkgroep Integriteit (Werkgroep-Van Oosten) heeft in november 2018 rapport uitgebracht aan het Presidium.¹ Aanleiding voor het instellen van een werkgroep waren met name de aanbevelingen van GRECO ('Groep van Staten tegen Corruptie', onderdeel van de Raad van Europa) over het ontbreken van toezicht en handhaving van de integriteitsregels van de Kamer en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten.² De werkgroep deed in haar rapport vier aanbevelingen:

Aanbevelingen Werkgroep Integriteit

1. Stel een leidraad vast met bijbehorende toelichting, waarin ook expliciet wordt ingegaan op de omgang met lobbyisten.
2. Verander en versterk het model van de huidige vertrouwenspersoon in de richting van een onafhankelijk adviseur die Kamerleden ondersteunt bij de uitleg van de leidraad en de Kamerleden schriftelijk adviseert.
3. Laat de onafhankelijke adviseur jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag uitbrengen, waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan een eenduidige en openbare uitleg van de leidraad en aan voorstellen tot verbetering van de leidraad en de toelichting.
4. Beschouw de mogelijkheden om in het bestaande stelsel aanvullingen te doen ten aanzien van toezicht en eventueel ook ten aanzien van handhaving, die rusten op voldoende draagvlak in de Tweede Kamer. Overweeg daarbij welke rol de Kamervoorzitter en het Presidium hierbij zouden kunnen spelen.

De aanbevelingen 1 t/m 3 van de werkgroep zijn door het Presidium overgenomen ~~en in april 2019 per brief aan de Kamer voorgelegd~~. De vierde aanbeveling werd niet overgenomen.³ ~~Deze brief is behandeld t~~Tijdens het wetgevingsoverleg over de Raming voor 2020 ~~werd de brief van het Presidium hierover behandeld~~. Daar bleek dat de aanbevelingen van de Werkgroep Integriteit werden gesteund door de Kamer. Met de motie-Van der Molen c.s., die met algemene stemmen is aangenomen, werd het Presidium vervolgens verzocht om ook de laatste aanbeveling uit te voeren door uiterlijk 1 december 2019 een voorstel aan de Kamer voor te leggen en daarin maatregelen voor toezicht en handhaving nader uit te werken.⁴ Verder heeft ook de Staatscommissie parlementair stelsel in haar rapport een paragraaf gewijd aan het belang van de registratie van geschenken, nevenfuncties en andere belangen, en het toezicht daarop. De Staatscommissie "acht het noodzakelijk dat de Tweede Kamer een adequate voorziening treft voor het toezicht op de naleving van de registratieplicht van de individuele Kamerleden".⁵

Deze notitie bevat voorstellen voor de uitvoering van de eerder overgenomen aanbevelingen van de werkgroep Integriteit en van de motie-Van der Molen c.s.

Vaststelling Leidraad (Gedragscode) leden van de Tweede Kamer (zie bijlage 1)

¹ Kamerstuk 35 166, nr. 5.

² De werkgroep werd ook eerder al door het Presidium ingesteld in 2013 om te adviseren over integriteitsregels voor de Tweede Kamer, mede naar aanleiding de aanbevelingen van GRECO. Naar verwachting komt GRECO in december 2019 met een nader nalevingsverslag over de nog niet opgevolgde aanbevelingen over het ontbreken van een systeem van toezicht en handhaving en het ontbreken van een beleid ten aanzien van (contacten met) lobbyisten.

³ Kamerstuk 35 166, nr. 5. Zie ook het verslag van het schriftelijk overleg over deze brief van 29 mei 2019, Kamerstuk 35 166, nr. 8.

⁴ Kamerstuk 35 166, nr. 20.

⁵ Eindrapport Staatcommissie parlementair stelsel, Lage drempels, hoge dijken, 2018, par. 7.17.

Elk Kamerlid wordt geacht bekend te zijn met de regels omtrent integriteit. Om de kenbaarheid van deze regels te verhogen en een duidelijk kader te geven wordt voorgesteld de “Leidraad leden van de Staten-Generaal” vast te stellen. Deze leidraad vormt aanbeveling 1 van de werkgroep Integriteit (werkgroep-Van Oosten) en brengt de bestaande integriteitsregels in de Kamer samen in de vorm van een aantal gedragsregels, voorzien van een toelichting. De leidraad gaat tevens in op de omgang met lobbyisten, waarmee tegemoet kan worden gekomen aan een van de nog openstaande aanbevelingen van GRECO.⁶ Het Presidium heeft de Kamer bij brief van 17 april 2019 voorgesteld deze Leidraad vast te stellen. Op 29 mei 2019 vond een schriftelijk overleg plaats over deze brief. De brief, het bijgevoegde rapport van de werkgroep Integriteit en de daarin opgenomen leidraad zijn vervolgens tevens behandeld in het wetgevingsoverleg over de Raming voor 2020.

~~Daaruit zijn geen verdere opmerkingen over de Leidraad voortgekomen. De Leidraad is daarmee voldoende behandeld en kan worden vastgesteld.~~

Omdat de Leidraad in feite kan worden gezien als een gedragscode, vergelijkbaar met gedragscodes in andere parlementen, wordt voorgesteld de “Leidraad leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal” te hernoemen tot “Gedragscode leden van de Tweede Kamer”. De leidraad bestaat immers uit een aantal gedragsregels. Zo wordt ook het belang dat de Kamer hecht aan integer optreden, onderstreept. Bij deze gelegenheid worden tevens enkele verduidelijkingen aangebracht met betrekking tot de reikwijdte van de gedragscode en in de toelichting.

De gedragscode met toelichting is, zoals door de Werkgroep Integriteit aangegeven, bedoeld als een levend document. Van tijd tot tijd kan het document worden aangevuld naarmate de gedragsregels van de Kamer in de praktijk verdere uitwerking krijgen.

Benoeming Onafhankelijk adviseur integriteit

Aanbeveling 2 de Werkgroep Integriteit is om het huidige model van de vertrouwenspersoon te veranderen en versterken in de richting van een onafhankelijk adviseur die Kamerleden ondersteunt bij de uitleg van de leidraad en de Kamerleden schriftelijk adviseert. Aanbeveling 3 is om de onafhankelijk adviseur jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag te laten uitbrengen. Beide aanbevelingen zijn eerder door het Presidium overgenomen.

Met de benoeming van een onafhankelijk adviseur integriteit kan een impuls worden gegeven aan een meer eenduidige, gezaghebbende uitleg van de integriteitsregels in de Kamer. Voor Kamerleden kan de adviseur een herkenbare, betrouwbare en toegankelijke raadgever zijn voor alle vragen die zij hebben op het gebied van integriteit en de toepassing van de bestaande regels in de praktijk.

Voorgesteld wordt dat het Presidium de onafhankelijk adviseur per 1 januari 2020 ~~te benoemen~~ benoemt voor een periode van 6 jaar. De adviseur is geen lid van de Kamer, werkt onbezoldigd en ontvangt enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van de taken. Bij de benoeming wordt vastgelegd dat de Adviseur wordt gevrijwaard van aansprakelijkheid.

Conform de aanbevelingen van de werkgroep Integriteit is de taak van de adviseur om Kamerleden op hun verzoek vertrouwelijk, schriftelijk advies te geven over kwesties aangaande integriteit en de toepassing van de daarvoor geldende regels. Het betreffende Kamerlid kan het advies desgewenst openbaar maken. Het vooraf vragen en opvolgen van een advies kan daarmee tevens een zekere bescherming bieden tegen mogelijk onterechte aantijgingen. De adviseur stelt jaarlijks een geanonimiseerd jaarverslag op, dat aan het Presidium wordt gezonden en vervolgens openbaar wordt gemaakt. In het jaarverslag kan de adviseur tevens aanbevelingen doen voor verbetering of verheldering van de integriteitsregels.⁷

Voorstel voor een regeling ter versterking van toezicht en handhaving (Regeling advies en toezicht integriteit, zie bijlage 2)

⁶ Zie Kamerstuk 34 775 VI, nr. 105.

⁷ Zie verder het rapport van de werkgroep Integriteit, p. 28-29.

Met de motie-Van der Molen c.s. werd het Presidium gevraagd een voorstel te doen voor versterking van toezicht en handhaving van de integriteitsregels. Deze motie is met algemene stemmen aangenomen. Bijgaande Regeling vormt daar een uitwerking van.⁸ Bij een deel van de integriteitsregels van de Tweede Kamer bestaat in het huidige stelsel nog (vrijwel) geen toezicht en handhaving, met name bij de registratieverplichtingen. ~~Bij andere integriteitsregels zijn de mogelijkheden op dit moment beperkt.~~

Duidelijk is dat de Kamer als instituut op dit punt stappen moet maken. In de samenleving wordt kritischer gekeken naar het optreden van Kamerleden. Zij komen daardoor vaker, al dan niet terecht, in opspraak. Daarbij komt dat Kamerleden een publiek ambt vervullen, waaraan rechten en plichten verbonden zijn. Integriteitsschendingen kunnen het vertrouwen in en het gezag van het parlement schaden. Het versterken van het systeem van toezicht en handhaving door de Kamer is daarom van belang. Ook in andere gevestigde parlementen is dit inmiddels gebruikelijk.

Onafhankelijk onderzoek door College

In de voorgestelde Regeling kan bij klachten over de naleving van de gedragscode een onafhankelijk onderzoek worden gedaan door een *college van onderzoek*. Het college bestaat uit drie externe personen met gezag en deskundigheid, ~~bij voorkeur met ervaring als Kamerlid, te benoemen door de Kamer op voordracht van het Presidium~~. De leden van het college werken, evenals de adviseur, onbezoldigd en ontvangen enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van de taken. Bij de benoeming wordt vastgelegd dat zij worden gevrijwaard van aansprakelijkheid. Iedereen kan een klacht indienen. Het college kan naar aanleiding van een klacht aanbevelingen doen aan het Kamerlid. Op deze manier kan worden geborgd dat integriteitskwesaties op adequate, zorgvuldige en gezaghebbende wijze worden behandeld. Klachten die kennelijk ongegrond zijn, die zien op gedragingen waarvoor het Reglement van Orde een specifieke regeling kent, of die betrekking hebben op een strafbaar feit worden niet in behandeling genomen.

Verbreding mogelijkheden voor sanctionering

Bij toezicht en handhaving gaat het er ook om dat er sancties horen te zijn bij het niet naleven van de integriteitsregels. Daar ontbreekt het op dit moment veelal aan. De voorgestelde Regeling beoogt de mogelijkheden voor sanctionering door de Kamer daarom te verbreden. Een al bestaande mogelijkheid is de schorsing, die nu in een beperkt aantal gevallen kan worden opgelegd door de Kamer. Dit is echter een zwaar en rigide instrument, dat beperkt inzetbaar is en in de praktijk niet wordt toegepast. In het voorstel wordt de schorsing enerzijds flexibeler en gericht toepasbaar, maar worden anderzijds ook lichtere vormen van sanctionering geïntroduceerd: de aanwijzing en de berisping.⁹ Het college van onderzoek kan naar aanleiding van een onderzoek een aanbeveling voor het opleggen van een sanctie doen aan het Presidium. Het Presidium kan vervolgens een voorstel voor sanctionering voorleggen aan de Kamer. De Kamer beslist hierover zonder beraadslaging, zoals dat ook nu al is geregeld bij voorstellen voor schorsing. Bij een deel van de bestaande integriteitsregels, met name de regels waarop nu nog geen toezicht wordt gehouden, kan overigens in de praktijk nog nadere duiding nodig zijn omdat zij bijvoorbeeld open normen bevatten. Door de rapportages en aanbevelingen kan meer duidelijkheid ontstaan over de praktische betekenis van de integriteitsregels.

In de regeling wordt ook de advisering door de onafhankelijk adviseur opgenomen. Hiervoor is gekozen, omdat daarmee kan worden gewaarborgd dat de werkzaamheden van de adviseur (advisering 'vooraf') en het nieuw in te stellen college van onderzoek (klachtbehandeling 'achteraf') duidelijk gescheiden worden. Ook wordt uitgewerkt hoe met een eerder verstrekt advies of een nog

⁸ Kamerstuk 35 166, nr. 20.

⁹ Er is niet voor gekozen om de geldboete als aanvullende sanctie te introduceren. Een geldboete zou bijvoorbeeld voorstelbaar zijn wanneer het gaat om (onterecht ontvangen) vergoedingen voor Kamerleden. Deze vergoedingen zijn echter grotendeels vastgelegd in de wet. Het introduceren van een specifieke sanctie bij overtreding zou daarom in de wet geregeld moeten worden, omdat wordt ingegrepen in de financiële positie van Kamerleden. Een zorgvuldig onderzoek naar vergoedingen stelt bovendien hoge eisen aan de procedure en vergt waarschijnlijk nadere voorzieningen voor bezwaar en beroep.

lopende adviesaanvraag van de adviseur moet worden omgegaan indien het college van onderzoek een klacht in behandeling neemt.

Naarmate de Gedragscode door de praktijk verdere invulling krijgt, kan het nodig zijn de Gedragscode aan te passen of de toelichting aan te vullen. Dat geldt ook voor het systeem van advisering, toezicht en handhaving. Het Presidium kan daarom van tijd tot tijd voorstellen doen voor verbetering. Om de eenduidigheid te bevorderen worden de jaarverslagen van de Adviseur en de rapportages van het Colleges daarbij betrokken. Aanbevolen wordt om na zes jaar een algehele evaluatie uit te voeren.

Communicatie

Voorafgaand aan de benoeming op 1 januari 2020 wordt de Kamer geïnformeerd over de onafhankelijk adviseur integriteit. Dat gebeurt middels een brief van de Voorzitter aan alle leden, waarin de onafhankelijk adviseur integriteit wordt geïntroduceerd en de werkzaamheden van de adviseur worden toegelicht. Aansluitend kan de adviseur desgewenst zelf kennismakingsgesprekken voeren met fracties en/of Kamerleden. Ook de interne communicatiemiddelen (Kamerbode, Plein2) kunnen worden ingezet om de taak van de adviseur onder de aandacht te brengen.

Op het moment dat de Kamer instemt met de Gedragscode en de Regeling advies en toezicht integriteit wordt de Kamer daarover geïnformeerd. Dat gebeurt middels een brief van de Voorzitter aan alle leden, met de Gedragscode en Regeling als (fysieke) bijlagen. De Gedragscode en Regeling worden tevens op Plein2 gepubliceerd.

Gezien de aandacht die er – ook van buiten – voor het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer is, kan ervoor worden gekozen om een persbericht te verzenden en/of een nieuwsbericht op de website te plaatsen, als de Kamer met de Gedragscode en Regeling heeft ingestemd.

Financiële consequenties

De adviseur en de leden van het college werken onbezoldigd. Zij ontvangen enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van de taken. Verder wordt verwacht dat een beroep zal worden gedaan op ambtelijke ondersteuning. Dit zal mede samenhangen met de mate waarin de nieuwe voorzieningen voor advies en toezicht worden aangesproken.

Formulering te nemen besluiten

1. Het Presidium besluit een Onafhankelijk adviseur integriteit te benoemen per 1 januari 2020, die Kamerleden op verzoek vertrouwelijk kan adviseren over de toepassing van de geldende integriteitsregels. De leden van de Kamer worden per brief geïnformeerd over de benoeming van de adviseur.
2. Het Presidium besluit de Leidraad Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, te hernoemen tot Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, ter vaststelling voor te leggen aan de Kamer.
3. Het Presidium besluit een voorstel voor een Regeling advies en toezicht integriteit ter besluitvorming voor te leggen aan de Kamer.

BIJLAGE 1

Gedragscode Leden Tweede Kamer der Staten-Generaal¹⁰

Doel van de gedragscode

Het doel van de gedragscode is om de kenbaarheid van de integriteitsregels en de bekendheid met de inhoud daarvan te vergroten en om de toepassing van de integriteitsregels verder te internaliseren.

Reikwijdte

Deze gedragscode ziet op al het handelen in het ambt van Kamerlid, waaronder tevens wordt begrepen [het gedragingen handelen als privépersoon dat het ambt raakt die het gezag of de waardigheid van de Kamer kunnen schaden](#).

Gedragsregels

Het Kamerlid is zich ervan bewust dat hij een publiek ambt uitoefent dat rechten en plichten met zich meebrengt. Dit leidt tot de volgende gedragsregels.

1. Het Kamerlid oefent zijn ambt uit in onafhankelijkheid en in het algemeen belang.
2. Het Kamerlid accepteert geen gift of gunst die bedoeld is om zijn handelen in het ambt te beïnvloeden.
3. Het Kamerlid voldoet aan de registratieverplichtingen die het ambt hem oplegt.
4. Het Kamerlid gebruikt in het ambt verkregen informatie niet voor persoonlijke belangen en waarborgt, indien van toepassing, het vertrouwelijke karakter ervan.
5. Het Kamerlid handelt conform de regels van de Kamer.

Toelichting

Gedragsregels 1 en 2

De leden dienen bij de aanvaarding van hun ambt eden of verklaringen en beloften af te leggen. Uitvloeisel hiervan, en van het bepaalde in de Grondwet, is dat een Kamerlid te allen tijde onafhankelijk is en dient te handelen in het algemeen belang. Dit betekent dat indien een Kamerlid te maken krijgt met persoonlijke belangen naast het algemeen belang, altijd gekozen moet worden voor het algemeen belang. Het lid zal hier dan proportionele gevolgen aan moeten verbinden. In ieder geval is het een Kamerlid niet toegestaan giften of gunsten aan te nemen die zijn bedoeld om het handelen van het betreffende lid te beïnvloeden. [Daarnaast onthoudt het Kamerlid zich van gedragingen die het gezag of de waardigheid van de Kamer kunnen schaden](#).

In relatie tot lobbyisten dienen leden zich altijd bewust te zijn van hun onafhankelijke positie en de taken die de Grondwet hen opdraagt. Lobbyisten zijn voor vele leden belangrijk voor een zekere mate van informatievoorziening, tegelijkertijd moet wel altijd een mate van afstand worden bewaard tot lobbyisten. Een lid moet zich dan ook bij een aanbod van een lobbyist (niet zijnde informatie) onthouden van het doen van beloftes over bepaald handelen. [Onder aanbiedingen vallen tevens buitenlandse reizen die geheel of gedeeltelijk door lobbyisten worden bekostigd](#).

Gedragsregel 3

¹⁰ Het betreft de tekst van de Leidraad leden Tweede Kamer, zoals door de werkgroep Integriteit opgesteld en door het Presidium bij brief van 17 april 2019 aan de Kamer voorgelegd. De brief van het Presidium is bij het debat over de Raming 2020 behandeld. Voorgesteld wordt de titel 'Leidraad' te vervangen door 'Gedragscode' en de term 'vertrouwenspersoon' te vervangen door 'onafhankelijk adviseur'. In de tekst is dit verwerkt. Daarnaast zijn enige verduidelijkingen aangebracht (zie [wijzigingen bijhouden](#)).

De leden dienen opgave te doen van hun nevenactiviteiten en -inkomsten, belangen die redelijkerwijs als relevant kunnen worden beschouwd, buitenlandse reizen waarvan de vervoers- en verblijfskosten geheel of gedeeltelijk door derden, waaronder lobbyisten, zijn betaald, en geschenken en voordelen die een bedrag van 50 euro te boven gaan. Deze informatie wordt op aangegeven van het Kamerlid door de Griffie Plenair opgenomen in de daartoe bijgehouden registers, die voor een ieder ter inzage liggen. De Griffie Plenair attendeert de leden halfjaarlijks op de noodzaak van het actueel houden van hun informatie in de [openbare](#) registers en de mogelijkheid om omissies te corrigeren.

Met deze belangen zijn niet alleen financiële belangen bedoeld. Hierbij wordt verwezen naar een aanbeveling van de OVSE die luidt: *“the rules should [...] include a clause requiring legislators to declare any other interest that might reasonably be thought to influence their actions, speeches or votes”*. Bij die “andere belangen” kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- (a) eerdere functies. Van weinig betekenis is of men daaruit inkomsten genoot, omdat het van belang kan zijn dat voor de buitenwereld bekend is welke beroepsmatige achtergrond een lid heeft, zodat kritisch gevolgd kan worden of het lid zich niet gedraagt als belangenbehartiger van een beroepsgroep,
- (b) aan een terugkeergarantie of andere bijzondere regelingen die werkzaamheden na de beëindiging van het Kamerlidmaatschap betreffen, of
- (c) aan een meerderheidsbelang in een vennootschap.

Er wordt bewust geen uitputtende lijst gepresenteerd. Het is aan het lid zelf om te bepalen of een specifieke omstandigheid redelijkerwijs als relevant voor het functioneren kan worden beschouwd. In geval van twijfel kan een lid de onafhankelijk adviseur integriteit hierover consulteren. De volgende vuistregel kan in dit verband worden gegeven: als een willekeurige toeschouwer zonder veel omwegen zou kunnen denken dat een bepaalde private omstandigheid van een lid van invloed is op diens stellingname in een publiek vraagstuk, kan het raadzaam zijn omstandigheid in het register te doen opnemen. Dan kan immers nooit gesteld worden dat die omstandigheid verborgen is gehouden. Het gaat er niet om of die omstandigheid daadwerkelijk van invloed is geweest. Dat, noch het tegendeel, is immers te bewijzen. Het is verstandig de bandbreedte van wat een buitenstaander “redelijkerwijs” als van invloed op parlementaire gedragingen kan beschouwen, ruimer te nemen als het gaat om beleidsterreinen waarop men woordvoerder is van de fractie of lid is van de betrokken Kamercommissie.

Daarnaast doen de leden er goed aan zich rekenschap te geven van het feit dat ook specifieke omstandigheden die hun partner of andere directe familieleden betreffen door derden redelijkerwijs kunnen worden beschouwd als relevant in de beoordeling van hun opereren als lid. Daarbij wordt wel de kanttekening geplaatst dat het om verschillende redenen niet altijd mogelijk is om alle belangen in de privéomgeving van de leden in beeld te brengen. In de eerste plaats is de privéomgeving niet goed af te bakenen. In de tweede plaats hebben privébetrekkingen van de leden uiteraard recht op bescherming van hun privacy; niet alleen is een inbreuk daarop niet mogelijk zonder een solide wettelijke basis, een dergelijke inbreuk zou ook disproportioneel kunnen zijn in relatie met het doel, te weten het waken over de integriteit van de leden. De maatschappij is echter niet blind voor het sociale krachtenveld waarin de leden zich bevinden en van de invloed die dat kan hebben op hun handelen en functioneren. Vanuit die optiek zal het individuele lid een afweging moeten maken. [Dit geldt volledigheidshalve niet alleen voor registratie van belangen, maar voor alle registratieverplichtingen.](#)

Ook hierbij is het wellicht verstandig het perspectief van een willekeurige toeschouwer te kiezen en zich af te vragen of het beroep op bescherming van een belang van de desbetreffende derde, afgewogen tegen het belang van een transparante melding, gehonoreerd zou moeten worden. Hiervoor is de volgende vuistregel geformuleerd: denk bij “familie- of relatiesfeer” primair aan degenen waarmee een duurzame huishouding wordt gevoerd, denk bij de “belangen” die dan eventueel vermeld zouden kunnen worden bijvoorbeeld aan een verantwoordelijke positie die die persoon inneemt op het beleidsterrein waarop men woordvoerder is en houdt de vermelding anoniem.

Versie 14 november 2019 – wijzigingen bijhouden

Met “voordelen met een hogere waarde dan 50 euro” wordt bedoeld op bijvoorbeeld een aanbod van een concert of een diner. Ook deze voordelen dienen te worden geregistreerd.

Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat zeker bij het aannemen van giften of gunsten van lobbyisten, [inclusief buitenlandse reizen](#), de registratie hiervan juist en spoedig moet worden gedaan, om [enige-elke](#) schijn van belangenverstrengeling te voorkomen.

Gedragsregel 4

De geheimhouding ten aanzien van de gedachtewisseling in een besloten commissievergadering of plenaire vergadering met gesloten deuren, dient in acht te worden genomen door allen die bij de behandeling aanwezig waren en allen die van het behandelde of de stukken hieromtrent kennis dragen, totdat de geheimhoudingsplicht door de commissie of de Kamer wordt opgeheven. De geheimhoudingsplicht geldt echter niet ten aanzien van hetgeen een commissie in haar verslag over een besloten commissievergadering vermeldt.

Schending van de geheimhouding van de gedachtewisseling in een besloten commissievergadering of in een plenaire vergadering met gesloten deuren, kan leiden tot een besluit van de Kamer, op voorstel van het Presidium, tot uitsluiting voor ten hoogste een maand van alle vergaderingen van een of meer commissies of uitsluiting van de kennisneming van vertrouwelijke stukken voor ten hoogste de verdere duur van de zitting.

De vertrouwelijkheid van stukken dient door een ieder in acht genomen te worden. De voorschriften omtrent vertrouwelijke stukken zijn in juni 2010 vastgelegd in de Regeling vertrouwelijke stukken. Schending van de vertrouwelijkheid ten aanzien van de inhoud van een vertrouwelijk stuk, kan leiden tot een besluit van de Kamer, op voorstel van het Presidium, tot uitsluiting voor ten hoogste een maand van alle vergaderingen van een of meer commissies of tot uitsluiting van de kennisneming van vertrouwelijke stukken voor ten hoogste de verdere duur van de zitting. Het Reglement van Orde van de Tweede Kamer bevat verder nog een aantal handhavingsbepalingen voor het geval dat de vertrouwelijkheid niet in acht wordt genomen bij de beraadslaging over een onderwerp.

Gedragsregel 5

Ingeval een spreker zich onheus gedraagt, wordt hij/zij door de Voorzitter in eerste instantie teruggeroepen tot de behandeling van het onderwerp dan wel vermaand en in de gelegenheid gesteld de woorden die tot de waarschuwing aanleiding hebben gegeven, terug te nemen. Indien het lid van deze gelegenheid geen gebruik maakt, kan de Voorzitter hem/haar het woord ontnemen en vervolgens besluiten tot uitsluiting van de verdere bijwoning van de vergadering op de dag waarop de uitsluiting plaats heeft. Ieder ander lid – dat geen spreker is – kan direct worden uitgesloten van verdere bijwoning van de vergadering indien hij/zij zich onheus gedraagt. De voorzitter van een commissievergadering heeft dezelfde bevoegdheden als de Voorzitter, met dien verstande dat een uitsluiting ingevolge artikel 60 slechts geldt voor de openbare vergaderingen van die commissie gedurende de dag waarop de uitsluiting plaats heeft.

BIJLAGE 2

Voorstel Regeling advies en toezicht integriteit

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *Adviseur*: de onafhankelijke adviseur integriteit;
- b. *College*: het college van onderzoek integriteit.
- c. *Gedragscode*: de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Hoofdstuk 2. De Adviseur

Artikel 2 Benoeming

1. De Adviseur wordt door het Presidium benoemd voor de duur van zes jaar. Herbenoeming kan twee maal en telkens voor ten hoogste zes jaar plaatsvinden.
2. De Adviseur is onafhankelijk.
3. De Adviseur ontvangt enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van zijn taken.

Artikel 3 Taken

De Adviseur heeft tot taak:

- a. Kamerleden op verzoek te adviseren over kwesties aangaande de toepassing van de Gedragscode;
- b. het Presidium op verzoek te adviseren over kwesties aangaande de Gedragscode.

Artikel 4 Jaarverslag

1. De Adviseur zendt jaarlijks in februari aan het Presidium zijn jaarverslag over het voorgaande jaar. In het jaarverslag wordt in ieder geval op niet tot personen herleidbare wijze opgenomen welke adviezen zijn verstrekt.
2. De Adviseur kan in zijn jaarverslag aanbevelingen doen die strekken tot een wijziging van de gedragscode of een verduidelijking geven van de gedragscode.
3. Het Presidium maakt het jaarverslag openbaar.

Artikel 5 Archief

De Adviseur draagt voor het einde van zijn benoemingstermijn de documenten die op verzoek aan hem zijn verstrekt en andere documenten die hij van belang acht aan de Kamer over. Hij kan hierbij gemotiveerd aangeven dat documenten niet openbaar gemaakt mogen worden en voor de duur van tien jaren alleen ter inzage liggen voor een Adviseur.

Hoofdstuk 3. Adviesprocedure

Artikel 6 Verzoek om advies door Kamerleden

1. Een Kamerlid kan de Adviseur verzoeken om advies over kwesties aangaande de toepassing van de Gedragscode die hemzelf betreffen. Hij verstrekt hierbij alle noodzakelijke informatie aan de Adviseur.
2. De Adviseur brengt het advies schriftelijk uit aan het verzoekende Kamerlid.
3. De adviesaanvraag en het advies van de Adviseur zijn vertrouwelijk. [Het Kamerlid dat het advies heeft gekregen, kan besluiten het advies openbaar te maken.](#)

Artikel 7 Verzoek om advies door het Presidium

1. Het Presidium kan de Adviseur verzoeken om advies over kwesties aangaande de Gedragscode.
2. De Adviseur brengt het advies schriftelijk uit.
3. Het advies van de Adviseur is vertrouwelijk. [Het Presidium kan besluiten het advies openbaar te maken.](#)

Hoofdstuk 4. Het College

Artikel 8 Samenstelling en benoeming

1. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door [de Kamer op voordracht van](#) het Presidium voor de duur van ten hoogste vier jaar. [De Kamer besluit zonder beraadslaging.](#) Herbenoeming kan twee maal en telkens voor ten hoogste zes jaar plaatsvinden.
2. Het College is onafhankelijk.
3. De leden van het College ontvangen enkel een vergoeding voor de kosten die samenhangen met het uitvoeren van hun taken.

Artikel 9 Taak

Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen.

Artikel 10 Archief

Het College draagt elke zes jaar de documenten die op zijn verzoek zijn verstrekt en andere documenten die hij van belang acht aan de Kamer over. Het kan hierbij gemotiveerd aangeven dat documenten niet openbaar gemaakt mogen worden en voor de duur van tien jaren alleen ter inzage liggen voor leden van het College.

Hoofdstuk 5. Klachtprocedure

Artikel 11 Klachten

1. Een ieder kan een klacht aangaande overtreding van de Gedragscode aanbrengen.
2. Een klacht wordt schriftelijk aangebracht en bevat ten minste de naam en het postadres van de klager, de naam van het Kamerlid op wie de klacht ziet en de feiten die tot het doen van de klacht hebben geleid.
3. Het College kan besluiten een klacht niet in behandeling te nemen wanneer het deze kennelijk ongegrond acht, wanneer niet is voldaan aan de vereisten, bedoeld in het tweede lid, of wanneer eenzelfde klacht door verschillende klagers is gedaan. De klager wordt hierover geïnformeerd.
4. Een klacht die ziet op een mogelijke overtreding waarbij in het Reglement van Orde op andere wijze in het toezicht is voorzien, wordt niet in behandeling genomen door het College.
5. Een klacht die ziet op een mogelijk strafbaar feit, niet zijnde een ambtsmisdrif, wordt niet in behandeling genomen door het College. Na overleg met de klager kan de klacht worden doorgezonden aan het openbaar ministerie.

Artikel 12 Klachtafhandeling

1. Het College informeert een Kamerlid wanneer een klacht over hem in behandeling wordt genomen.
2. Het College verzoekt het Kamerlid om informatie. Het Kamerlid verleent medewerking aan dat verzoek.

3. Het College kan na het beoordelen van de ontvangen informatie en andere feiten en omstandigheden die het van belang acht, besluiten dat de klacht niet nader onderzocht wordt. Het Kamerlid en de klager worden hierover geïnformeerd. Het College kan hierbij een aanbeveling doen aan het Kamerlid.

Artikel 13 Onderzoek naar klacht

1. Het College kan na ontvangst van de informatie, bedoeld in artikel 12, tweede lid, en na het beoordelen van andere feiten en omstandigheden die het van belang acht, besluiten een onderzoek in te stellen naar de klacht.

2. Indien de klacht een kwestie betreft waarover de Adviseur eerder advies aan het betrokken Kamerlid heeft uitgebracht en dit advies is opgevolgd, kan het College slechts gemotiveerd besluiten tot een onderzoek.

3. Indien het College besluit een onderzoek in te stellen, brengt de Adviseur aan het betreffende Kamerlid over dezelfde kwestie geen advies meer uit.

4. Het Kamerlid verleent de medewerking die door het College in het kader van zijn onderzoek wordt verlangd.

5. Het College stelt een conceptrapportage op van zijn bevindingen en stelt het Kamerlid in de gelegenheid om binnen vier weken te worden gehoord. De zienswijze van het Kamerlid wordt verwerkt in de rapportage. In de rapportage kan het College een aanbeveling doen aan het Kamerlid.

6. Indien het College een overtreding van de gedragscode vaststelt, kan in de rapportage een aanbeveling voor een sanctie worden gedaan.

Artikel 14 Rapportage

1. Het College zendt de rapportage aan het Presidium en aan het Kamerlid die het betreft. Het College kan bij de toezending bepalen dat delen ervan vertrouwelijk blijven in verband met zwaarwegende redenen.

2. Het Presidium maakt de rapportage uiterlijk vier weken na de toezending ervan openbaar, voor zover het College heeft bepaald dat deze openbaar kan worden.

Hoofdstuk 6. Sanctionering

Artikel 15 Mogelijke sancties

De volgende sancties kunnen worden opgelegd bij overtreding van de gedragscode:

a. een aanwijzing, waaronder wordt begrepen een maatregel die een Kamerlid verplicht tot herstel van een overtreding van de Gedragscode;

b. een berisping, waaronder wordt begrepen een openbare brief van het Presidium gericht aan een Kamerlid waarin de handeling die tot een overtreding heeft geleid, wordt afgekeurd;

c. een schorsing, waaronder wordt begrepen het uitsluiten van een Kamerlid voor de duur van ten hoogste een maand van het deelnemen aan plenaire vergaderingen, behoudens stemmingen, aan commissievergaderingen of aan andere activiteiten die door of namens de Kamer worden gehouden.

Artikel 16 Voorstel voor sanctionering door de Kamer

~~1. Indien een rapportage als bedoeld in artikel 14 een overtreding van de gedragscode vaststelt waarin een sanctie als bedoeld in artikel 15 wordt aanbevolen, kan zenden het Presidium tegelijkertijd met de openbaarmaking van de rapportage een brief aan de Kamer zenden met een voorstel tot het opleggen van een de sanctie als bedoeld in artikel 15. Indien het Presidium afwijkt van de aanbeveling voor een sanctie van het College, bedoeld in artikel 15, vijfde lid, wordt dit gemotiveerd in het voorstel.~~

~~2. Het Presidium kan de Kamer voorstellen een Kamerlid een sanctie op te leggen indien het Presidium zelf een overtreding van gedragscode vaststelt.~~

Artikel 17 Besluit Kamer

De Kamer besluit zonder beraadslaging over het voorstel van het Presidium, bedoeld in artikel 16. Indien de Kamer besluit tot het opleggen van een sanctie, wordt deze de dag na het Kamerbesluit ten uitvoer gelegd.

Artikel 18 Geen beroep

Van de beslissingen ingevolge deze regeling is beroep op de Kamer niet toegelaten.

Artikel 19 Herziening

Het Presidium kan voorstellen aan de Kamer doen voor herziening van de Gedragscode en de toelichting daarop. De Presidium kan tevens voorstellen doen voor herziening van deze regeling. Het Presidium betreft daarbij de jaarverslagen van de Adviseur en de rapportages van het College.

Toelichting

Algemeen deel

In voorgestelde toezichts- en handhavingssysteem wordt het behandelen van klachten inzake overtreding van de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal opgedragen aan een onafhankelijk college van onderzoek integriteit.

Het College verricht onderzoek op basis van klachten over zittende Kamerleden. Iedereen kan een klacht indienen. Indien het College oordeelt dat de gedragscode in een concrete situatie is overtreden, kunnen drie soorten sancties worden voorgesteld aan de Kamer: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. De Kamer beslist, op voorstel van het Presidium, over het opleggen van de sanctie. Indien naar aanleiding van een klachtonderzoek geen overtreding wordt vastgesteld, of wanneer een sanctie niet opportuun wordt geacht, kan het College een aanbeveling doen aan het Kamerlid. Klachten kennelijk ongegrond worden geacht, die zien op overtredingen waarbij het Reglement van Orde een specifieke toezichtsregeling kent, of die betrekking hebben op een strafbaar feit worden niet in behandeling genomen.

De voorgestelde regeling bevat tevens een kader voor de werkzaamheden van de Onafhankelijk adviseur integriteit. De Adviseur kan Kamerleden van advies voorzien als zij vragen hebben over integriteitskwesaties. Een schriftelijk advies blijft vertrouwelijk; [alleen het Kamerlid kan het openbaar maken](#). Indien het Kamerlid het advies opvolgt, vergt een besluit tot een onderzoek naar dezelfde kwestie door het College een bijzondere motivering. De Adviseur stelt een openbaar jaarverslag op, waarin geanonimiseerd wordt gerapporteerd over de adviezen die zijn uitgebracht. Ook kunnen aanbevelingen worden gedaan voor verdere uitwerking van de Gedragscode. Op die manier ontstaat na verloop van tijd meer houvast voor Kamerleden over de toepassing van de integriteitsregels.

Na vaststelling van de Regeling door de Kamer kan worden overwogen om in het Reglement van Orde een uitdrukkelijke verwijzing naar de Regeling op te nemen, zodat de samenhang kan worden geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

De onafhankelijk adviseur integriteit, het college van onderzoek integriteit en de Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal staan centraal in de regeling. Om de leesbaarheid van de regeling te verhogen worden deze termen verkort gedefinieerd.

Artikel 2

De Adviseur wordt benoemd door het Presidium.¹¹ Uit de tekst blijkt dat de Adviseur onafhankelijk is, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het feit dat de functie van de Adviseur onbezoldigd is. Het is

¹¹ In verband met de komst van de WNRA wordt onderzocht of "benoeming" de juiste term is.

echter evident dat bij de benoeming van de Adviseur rechtspositionele afspraken gemaakt kunnen worden inzake bijvoorbeeld de onkostenvergoeding die hij conform het derde lid ontvangt. Verder dient bij de benoeming worden vastgesteld dat de Adviseur valt onder bestuursaansprakelijkheidsverzekering van de Kamer. Ook in de benoemingstermijn komt de onafhankelijkheid van de Adviseur tot uitdrukking. De termijn overschrijdt immers de zittingstermijn van de Kamer, waarmee de benoeming wordt losgekoppeld van de politieke samenstelling van de Kamer.

Artikel 3

Dit artikel regelt de taken van de Adviseur: het op verzoek geven van advies aan Kamerleden en Presidium over kwesties aangaande integriteit. Er is gekozen voor een verzoekprocedure. De Adviseur kan niet uit eigener beweging Kamerleden of Presidium van een formeel advies voorzien.

Artikel 4

Het Presidium ontvangt jaarlijks van de Adviseur een jaarverslag. In dit verslag wordt in ieder geval aangegeven waarover is geadviseerd. Met het oog op de vertrouwelijkheid van het advies dient dit op zodanige wijze te gebeuren dat adviezen niet tot personen herleidbaar zijn. Mocht de Adviseur mogelijke verbeteringen voor de gedragscode hebben geconstateerd, dan kan hij in het jaarverslag dit aangeven middels aanbevelingen. Het doel van het opnemen van de adviezen en mogelijke aanbevelingen is dat deze mede gaan dienen als leidraad voor het handelen van Kamerleden. Bovendien kan hiervan ook een zekere normerende werking uit gaan. De advies en aanbevelingen dragen immers bij aan een eenduidige en bestendige uitleg en aan de verdere ontwikkeling van de gedragscode. Bij een deel van de bestaande integriteitsregels, met name de regels waarop nu nog geen toezicht wordt gehouden, kan in de praktijk nog nadere duiding nodig zijn omdat zij bijvoorbeeld open normen bevatten. Deze ontwikkeling zal derhalve over meerdere jaren plaatsvinden zodat na verloop van tijd een steeds duidelijker en eenduidiger kader ontstaat. Tot slot is geregeld dat het Presidium het jaarverslag openbaar maakt. Het ligt in de rede de openbaarmaking tegelijkertijd te doen met het aan de Kamer zenden van de stukken met betrekking tot de Raming. De Raming is immers gewoonlijk een moment dat de Kamer naar haar eigen functioneren kijkt.

Artikel 5

In verband met het mogelijke historisch belang van het werk van de Adviseur is opgenomen dat de Adviseur voor het einde van zijn benoemingstermijn zijn archief overdraagt aan de Kamer. Hij kan hierbij gemotiveerd aangeven dat bepaalde documenten niet openbaar mogen worden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer in documenten financiële gegevens van Kamerleden zijn opgenomen. Het kan tevens voorkomen dat het archief wordt overgedragen terwijl kort daarvoor een integriteitskwestie heeft gespeeld. In dat soort gevallen kan de Adviseur bepalen dat de betrokken documenten alleen voor de (opvolgende) Adviseur te inzage liggen.

Artikel 6

Kamerleden kunnen bij integriteitsvragen contact zoeken met de Adviseur. Er is bewust geen regeling opgenomen over de wijze waarop dit dient te gebeuren om de drempel om zich tot de Adviseur te wenden zo laag mogelijk te houden. Het advies wordt echter wel schriftelijk uitgebracht aan het Kamerlid. Het Kamerlid is niet gehouden het advies op te volgen. Het opvolgen van het advies biedt later wel een zekere bescherming. Zo kan een Kamerlid dat in de media wordt geconfronteerd met een bepaalde integriteitskwestie en het advies heeft opgevolgd, op dat moment ervoor kiezen om het advies openbaar te maken.; in dat geval Bovendien vergt een besluit tot een onderzoek door het College naar aanleiding van een klacht over dezelfde kwestie door het College namelijk in het geval het advies is opgevolgd, een bijzondere motivering.

De adviesaanvraag en het uitgebrachte advies zijn vertrouwelijk. Dit houdt in dat het advies alleen wordt uitgebracht aan het Kamerlid, maar dat het advies verder niet wordt verstrekt aan anderen, zoals andere leden of het Presidium. Het Kamerlid is de enige die bevoegd is het advies openbaar te maken. Hij is hier echter niet toe verplicht.

Artikel 7

Het Presidium heeft ook het recht om een advies te verzoeken, bijvoorbeeld wanneer er zorgen bestaan over de uitleg en toepassing van de gedragscode en de gevolgen die dat heeft voor het

aanzien van de Kamer. De bevoegdheid van het Presidium is niet nader ingekaderd. Het ligt echter niet in de rede dat het Presidium advies vraagt over een concrete individuele kwestie. Wel is denkbaar dat het Presidium een advies in algemene zin verzoekt naar aanleiding van een bepaalde kwestie.

Artikel 8

Voor de klachtbehandeling is er een College van onderzoek, waarvan de leden worden benoemd door [de Kamer op voordracht van](#) het Presidium. De leden van het College zijn personen met gezag en deskundigheid ~~en die bij voorkeur ervaring als Kamerlid hebben~~. Het verdient aanbeveling om de benoemingen en herbenoemingscyclus zo in te richten dat voorkomen wordt dat de benoemingstermijn voor alle drie de leden in hetzelfde jaar afloopt. Op deze wijze wordt de aanwezige kennis en expertise van het College gewaarborgd. Ook voor het College geldt dat de onafhankelijkheid in de regeling nadrukkelijk is opgenomen. Hieruit vloeit overigens ook voort dat zittende Kamerleden geen deel kunnen uitmaken van het College. Voor de onkostenvergoeding en overige rechtspositionele aangelegenheden wordt gewezen naar de eerdere opmerking hierover bij de Adviseur.

Artikel 9 en 10

In deze artikelen staan de taak en de archivering beschreven. Een jaarverslag is in het geval van het College niet noodzakelijk. Het College brengt immers rapportages uit naar aanleiding van haar onderzoeken.

Artikel 11

Klachten kunnen door ~~Kamerleden, door fractiemedewerkers of medewerkers van de ambtelijke organisatie, of door andere personen iedereen~~ worden aangebracht bij het College. Het tweede lid bevat echter wel vereisten waaraan een klacht moet voldoen, waarbij het tot de bevoegdheid van het College behoort om te besluiten wanneer een klacht aan de vereisten voldoet. In het derde lid van dit artikel is opgenomen dat het College kan besluiten een klacht niet in behandeling te nemen wanneer niet aan de vereisten uit het tweede lid is voldaan. Wanneer bijvoorbeeld een klacht vrijwel geen feiten bevat omtrent de klacht of de klacht ziet op een minister, kan het College besluiten dat de klacht ~~dan~~ niet in behandeling wordt genomen. Voorts heeft het College de bevoegdheid om een klacht niet in behandeling te nemen wanneer deze kennelijk ongegrond is. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn klachten met een onbegrijpelijke of niet-consistente inhoud. Ten slotte kan het College besluiten klachten niet te behandelen wanneer dezelfde klacht over hetzelfde Kamerlid meerdere malen of ~~zelfs~~ in grote aantallen binnenkomt.

In het vierde lid is opgenomen dat klachten over mogelijke overtredingen waarbij het Reglement van Orde reeds op andere wijze in het toezicht voorziet, niet in behandeling worden genomen. Daarbij kan worden gedacht worden aan klachten over de orde tijdens plenaire en commissievergaderingen. Hierop zijn de artikelen 58 tot en met 62 Reglement van Orde van toepassing.

In het vijfde lid is opgenomen dat klachten die zien op strafbare feiten, niet zijnde ambtsmisdrijven¹², niet in behandeling kunnen worden genomen door het College. Hierbij kan worden gedacht aan strafbare feiten gepleegd ten aanzien van personen, zoals geweldpleging. Hiervoor staat immers de strafrechtelijke weg open. Het College kan evenwel met de klager in overleg treden over het doorzenden van de klacht naar het openbaar ministerie. Zo mogelijk kan het College de klager helpen de stap te zetten zelf aangifte te doen van het strafbare feit.

Artikel 12

Als het College besluit een klacht in behandeling te nemen, wordt het betreffende Kamerlid zo spoedig mogelijk hierover geïnformeerd. Het College is vervolgens verplicht om het Kamerlid informatie te verzoeken met betrekking tot de klacht. Het ligt hierbij in de rede om ook een eventueel advies van de Adviseur over de betreffende kwestie op te vragen. Het Kamerlid is verplicht tot medewerking aan het verzoek. Via deze weg dient hij dan ook het advies aan het College te verstrekken. Het advies wordt hiermee niet openbaar en het College dient het dan ook vertrouwelijk te behandelen, [tenzij het betreffende Kamerlid besluit het advies openbaar te maken](#).

¹² Ambtsmisdrijven kennen een eigen procedure waar het Kamerleden betreft. Bij de toelichting op artikel 14 wordt hier nader op ingegaan.

Gezien het feit dat in dit stadium nog geen sprake is van onderzoek naar de klacht, zal dit verzoek om informatie in de praktijk beknopt zijn.

Indien naar aanleiding van de informatie van het Kamerlid duidelijk is dat de klacht geen verder onderzoek rechtvaardigt, wordt de klacht als afgehandeld beschouwd. De klager en het Kamerlid worden hierover geïnformeerd. Het College kan evenwel het Kamerlid nog wel een aanbeveling doen, bijvoorbeeld over de wijze waarop aan een registratieverplichting het beste invulling kan worden gegeven.

Artikel 13

Het College kan besluiten een onderzoek in te stellen naar de klacht. De duur van een onderzoek wordt mede bepaald door de aard en complexiteit van de vermeende overtreding, maar verwacht mag worden dat een onderzoek binnen een redelijke termijn wordt afgerond.

Indien de klacht betrekking heeft op een kwestie waarover eerder advies is uitgebracht door de Adviseur en het Kamerlid heeft dat advies opgevolgd, kan het College slechts gemotiveerd besluiten tot een onderzoek. Hiertoe kan bijvoorbeeld aanleiding zijn wanneer er aanvullende feiten of omstandigheden bekend zijn geworden die tot een ander advies hadden geleid, of wanneer nader onderzoek om andere zwaarwegende redenen van belang wordt geacht. Deze bepaling dient ter bescherming van het Kamerlid. Het is onwenselijk als een Kamerlid dat zich tot de adviseur heeft gewend en het verkregen advies heeft opgevolgd aan een nader onderzoek wordt onderworpen door het College indien daar op voorhand geen gewichtige redenen voor zijn. Aan de adviezen van de Adviseur wordt immers een zeker gezag toegekend. Het is aan het College om in voorkomende gevallen af te wegen of een onderzoek nodig is. Het College kan ten behoeve van het maken van die afweging indien nodig in contact treden met de Adviseur.

Zodra het College besluit een onderzoek in te stellen, brengt de Adviseur over dezelfde kwestie geen advies meer uit. Op deze manier wordt voorkomen dat de werkzaamheden van de Adviseur en het College samenlopen. Aangezien de taak van de Adviseur is om Kamerleden vooraf te adviseren over de toepassing van de integriteitsregels, ligt het voor de hand dat de Adviseur de advisering richting het betreffende Kamerlid staakt zodra een klacht over dezelfde kwestie leidt tot een onderzoek door het College.

Het Kamerlid is ook in deze fase verplicht medewerking te verlenen aan het onderzoek door het College en krijgt ook de gelegenheid te worden gehoord over de conceptrapportage. De zienswijze van het Kamerlid wordt in de rapportage verwerkt. Dit biedt het Kamerlid de waarborg dat alles wat relevant is naar voren kan worden gebracht in de betreffende kwestie.

In de conceptrapportage is opgenomen wat de uitkomst van het onderzoek is. De wijze van het formuleren van de uitkomsten wordt geheel aan het College overgelaten.

Artikel 14

De rapportage wordt toegezonden aan het Presidium en aan het betreffende Kamerlid. Omdat er mogelijk gevolgen voor het betreffende Kamerlid zijn, wordt de rapportage niet tevens direct toegezonden aan de klager. Het Presidium is immers verplicht de rapportage uiterlijk vier weken na de toezending ervan openbaar te maken, waardoor op dat moment de klager kennis kan nemen van het rapport. Wel kan het College bepalen dat delen van de rapportage vertrouwelijk blijven in verband met zwaarwegende redenen. Zo kan het College bijvoorbeeld bepalen dat in verband met privacy bepaalde informatie in een vertrouwelijke bijlage wordt opgenomen. Het Presidium kan vervolgens alleen die delen van het rapport openbaar maken die niet vertrouwelijk zijn.

Indien het College een sanctie gepast acht, kan zij daartoe een aanbeveling doen in haar rapportage. Ook kan het College concluderen dat een sanctie niet opportuun is, of dat uitsluitend een aanbeveling aan het Kamerlid wordt gedaan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer het College oordeelt dat de overtreding van lichte aard is of wanneer de betreffende integriteitsregel onvoldoende houvast bood en het Kamerlid de geconstateerde overtreding in redelijkheid niet kon worden verweten. Daarbij kan in overweging worden genomen dat openbaarmaking van de rapportage op zichzelf al zekere gevolgen kan hebben.

In het geval dat het College het vermoeden heeft dat er sprake is van een ambtsmisdrijf, kan in beginsel in de rapportage geen overtreding van de gedragscode worden vastgesteld. Voor een ambtsmisdrijf kan immers de weg van de Wet ministeriële verantwoordelijkheid en ambtsdelicten leden Staten-Generaal, ministers en staatssecretarissen worden gevolgd. Het ligt in de lijn van verwachting dat het College dan in de rapportage geen vaststelling van een overtreding zal doen,

maar aangeeft er een vermoeden van een ambtsmisdrijf is. In dat geval ligt het voor de hand dat wordt bevorderd dat de hiervoor bestemde procedure in werking wordt gesteld. Hiervoor hoeft geen nadere regeling te worden getroffen.

Artikel 15

In dit artikel is de uitwerking gegeven van de mogelijke op te leggen sancties bij een overtreding van de gedragscode. Een aanwijzing kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de registratieverplichtingen van het Reglement van Orde. Over de berisping kan worden opgemerkt dat deze kan worden gezien als een waarschuwing aan het Kamerlid. De volgende mogelijke sanctie, de schorsing, is immers de zwaarste vorm. Deze sanctie is nu alleen mogelijk in geval van schending van de geheimhouding of vertrouwelijkheid, zoals neergelegd in de artikelen 145 en 147 Reglement van Orde. In dit voorstel wordt de schorsing ook bij andere overtredingen van de gedragscode mogelijk. De schorsing is overigens flexibel vormgegeven, zodat de maatregel op maat kan worden vormgegeven en in verhouding kan staan tot de aard en ernst van de overtreding. Hierbij kan worden gedacht aan een Kamerlid dat te registreren buitenlandse reizen ~~(herhaaldelijk)~~ niet heeft gemeld, wordt geschorst van deelneming aan een komend buitenlands werkbezoek van een commissie of van het lidmaatschap van een delegatie van de Kamer bij interparlementaire conferenties of andere internationale gremia. Ook in deze meer flexibele vorm blijft de schorsing uiteraard een zwaar middel, waartoe niet lichtvaardig moet worden besloten. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een schorsing in beeld komt wanneer de overtreding van zeer ernstige aard is of wanneer een lid herhaaldelijk bepaalde overtredingen begaat, waarvoor eerder lichtere sancties zoals een berisping zijn opgelegd.

Er wordt verder op gewezen dat van het schorsen van deelneming aan de plenaire vergadering de stemmingen zijn uitgezonderd. Dit betekent dat een lid dat is geschorst wel kan deelnemen aan stemmingen. Het schorsen-uitsluiten van ~~het recht om deel te deelname nemen~~ aan stemmingen zou onvereenigbaar zijn met de staatsrechtelijke positie van Kamerleden.

Artikel 16

Bij het openbaar maken van de rapportage, wat tevens kan worden gezien als het toezenden van de rapportage aan de Kamer; ~~kan voegt~~ het Presidium ook een brief ~~voegen~~ met daarin het voorstel voor een sanctie, indien het College een overtreding van de gedragscode ~~wordt heeft~~ geconstateerd en deze sanctie heeft aanbevolen. ~~Het Presidium kan daarbij de door het College gegeven aanbeveling voor een sanctie volgen. Het Presidium kan daarvan echter ook gemotiveerd afwijken. Desgewenst kan het Presidium in deze brief een nader advies aan de Kamer geven.~~

Uitgangspunt ~~Op deze wijze wordt bevestigd dat is~~ dat een sanctie als bedoeld in artikel 15 alleen wordt opgelegd na een voorafgaand onderzoek door het College. Van de Kamer mag immers worden verwacht dat sanctionering van een individueel Kamerlid zorgvuldig wordt voorbereid en onderbouwd. Bovendien wordt met een onderzoek door het College gewaarborgd dat het betrokken Kamerlid heeft kunnen reageren op de geconstateerde feiten en omstandigheden. ~~Wanneer de overtreding zo evident is dat nader onderzoek niet nodig is, is denkbaar dat het Presidium zonder voorafgaand onderzoek door het College een voorstel voor sanctieoplegging aan de Kamer voorlegt. Dit is mogelijk gemaakt in het tweede lid. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de feiten volledig duidelijk zijn, de toepasselijke regels helder zijn, het een kwestie betreft die eenvoudig van aard is en bijvoorbeeld in een vergelijkbare situatie reeds eerder tot sanctieoplegging heeft geleid, of wanneer het betreffende Kamerlid de overtreding niet betwist. Daarbij kan worden meegewogen dat het Kamerlid niet onnodig lang in onzekerheid moet worden gelaten over een eventuele sanctionering.~~

Artikel 17

De Kamer besluit zonder beraadslaging over de daadwerkelijk sanctieoplegging. Het besluiten zonder beraadslaging is ook nu al het geval bij een voorstel tot schorsing op grond van artikel 145 Reglement van Orde. Als er tot sanctieoplegging wordt besloten, wordt de dag erna de sanctie tot uitvoer gelegd.

Artikel 18

Overeenkomstig artikel 62 Reglement van Orde, is geen beroep op de Kamer mogelijk ten aanzien van beslissingen die ingevolge deze regeling worden genomen. Het gaat daarbij zowel om adviezen van de Adviseur en de rapportages van het College als om de besluitvorming het Presidium en de Kamer over op te leggen sancties.

Artikel 19

De Gedragscode is bedoeld als een levend document en is gebaseerd op de geldende integriteitsregels in de Kamer. Naarmate de betekenis van de Gedragscode en de onderliggende regels door de praktijk verdere invulling krijgen, kan het daarom nodig zijn de Gedragscode aan te passen of de toelichting aan te vullen. Dat geldt ook voor het systeem van advisering, toezicht en handhaving zoals dat is neergelegd in deze regeling. Het Presidium kan daartoe van tijd tot tijd voorstellen voor herziening doen aan de Kamer. Teneinde de eenduidigheid van de uitleg en toepassing van de Gedragscode en de onderliggende regels te bevorderen, betreft het Presidium in haar voorstellen nadrukkelijk de jaarverslagen van de Adviseur en de rapportages van het College.

Gelet op de vernieuwingen die met deze regeling worden voorgesteld, wordt aanbevolen om na zes jaar een algehele evaluatie van de werking en effectiviteit van de gedragscode en het stelsel van advisering, toezicht en handhaving uit te voeren.

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **20200123 voorstel toezicht en handhaving integriteit**
To Arib K. <K.Arib@tweedekamer.nl>, secretariaat.voorzitter [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date January 23, 2020 at 5:27:36 PM CET

Beste Khadija,

Hierbij een aangepaste aanbiedingsbrief met in bijlage het voorstel voor de regeling toezicht en handhaving integriteit.

Met deze brief dient het Presidium het voorstel integraal bij de Kamer in, waarbij in de aanbiedingsbrief de varianten die aan de orde zijn geweest (eventueel hoger beroep, eventueel sancties eruit) wordt geschetst ter nadere gedachtenvorming in de Kamer. Het is vervolgens aan de commissie BiZa om het te behandelen - en zo nodig te amenderen. Lijkt me goed om het verdere behandeltraject nog even scherp te hebben op het moment dat het stuk naar het Presidium wordt gezonden.

Het verzoek in het Presidium om te regelen dat het Kamerlid ook wordt geïnformeerd indien een klacht niet in behandeling wordt genomen, is als optie verwerkt. De regeling sluit het sowieso niet uit. Dat zal echter niet altijd wenselijk (bijv. als het om een strafbaar feit gaat) of nodig zijn (als de klacht duidelijk onsamenhangend is). Het is aan het college om dat per geval af te wegen.

Hartelijke groet,

[REDACTED]

Brief van het Presidium

Aan de leden van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken.

Geachte leden,

Bij brief van [REDACTED] van uw commissie d.d. 9 januari 2020 heeft u het Presidium verzocht de Kamer te informeren over de uitvoering van de motie-Van der Molen c.s. (Kamerstuk 35 166, nr. 20), waarin is verzocht voor 1 december 2019 een voorstel voor te leggen tot uitvoering van aanbeveling 4 uit het rapport van de werkgroep Integriteit en daarin maatregelen voor toezicht en handhaving nader uit te werken.

Namens het Presidium deel ik u mede dat op dit moment wordt gewerkt aan de afronding van een voorstel ter uitwerking van bovengenoemde motie. Naar verwachting kan het voorstel binnenkort, in samenhang met de stukken voor de Raming van de Tweede Kamer voor 2021, aan de Kamer worden aangeboden.

Met vriendelijke groet,

2773

From ██████████." ██████████@tweedekamer.nl>
Subject **20200203 antwoord cie biza over motie vd molen inzake integriteit**
To ██████████." ██████████ tweedekamer.nl>
Date February 3, 2020 at 3:24:44 PM CET

Ha ██████████,
Zie bijgaand een opzetje.
Groet,
██████████

From [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Terugkoppeling MT 28/03 Jaarverslag VP's**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date March 29, 2022 at 11:13:46 AM CEST

Hallo [REDACTED],

Bijgaand de terugkoppeling uit het MT van 28/03 o.b.v. het conceptverslag.

Jaarverslag 2021 vertrouwenspersonen (VP's)

Het MT bespreekt – samen met de externe VP en drie interne VP's - het jaarverslag 2021 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. In het jaarverslag schetsen de VP's het aantal meldingen, activiteiten ten behoeve van voorlichting en deskundigheidsbevordering en doen zij aanbevelingen. Het MT en de VP's bespreken de mogelijkheden om meer alertheid te creëren binnen de Kamerorganisatie en de vindbaarheid van de VP's te vergroten. Als het onderzoek sociale veiligheid is afgerond, gaat het MT weer in gesprek met de VP's.

Besluit:

| Het MT stemt in met de aanbevelingen uit het Jaarverslag 2021 vertrouwenspersonen inclusief het doorgeleiden naar het Presidium.

Ik zal aan [REDACTED] doorgeven dat het Jaarverslag via HR naar haar wordt doorgeleid t.b.v. agendering in het Presidium.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA Den Haag

T +(31)6-1773 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

2780

From [REDACTED] tweedekamer.nl>
Subject **Brief aan Kamer ivm aanbevelingen werkgroep Integriteit leden TK**
To [REDACTED] tweedekamer.nl>
Date April 15, 2019 at 4:17:58 PM CEST

Twee dingetjes...

2781

From ██████████ "██████████" <██████████@tweedekamer.nl>
Subject **36051 nnavv sociale veiligheid opm ██████ en ██████**
To ██████████ <██████████@tweedekamer.nl>
Date April 19, 2022 at 2:51:46 PM CEST

Hoi ██████████,

Kan jij nog een keertje meelezen op mijn beantwoording? We zijn er bijna geloof ik.

Groet,

██████████



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Voorzitter

Raad van State
Mevrouw mr. W. Sorgdrager (persoonlijk)
Postbus 20019
2500 EA Den Haag

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

T 070 318 2

E voorzitter@tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

Den Haag, 4 september 2019

Betreft: benoeming Vertrouwenspersoon Integriteit

Geachte mevrouw Sorgdrager,

In 2015 heeft u zich bereid verklaard de functie 'vertrouwenspersoon Integriteit' te vervullen voor de leden van de Tweede Kamer. Deze functie kwam voort uit één van de aanbevelingen van de Raad van Europa, neergelegd in het zgn. GRECO-rapport uit juli 2013. De Kamer heeft destijds, op advies van een speciaal hiervoor ingestelde werkgroep, deze aanbeveling overgenomen. U bent in 2015 benoemd voor een periode van drie jaar.

In juni 2018, gelijktijdig met het verstrijken van uw benoemingstermijn, is een 'Tweede Nalevingsverslag Nederland' van GRECO ontvangen. Naar aanleiding hiervan heeft de Tweede Kamer een leidraad vastgesteld met als doel de kenbaarheid van de integriteitsregels te vergroten. Tevens wordt gewerkt aan een voorstel om de werking van de vastgestelde integriteitsregels te effectueren door invulling te geven aan toezicht op en handhaving van deze regels.

Op 2 september jl. heeft u telefonisch op de hoogte gebracht van het voornemen om de positie van een vertrouwenspersoon Integriteit voor leden van de Tweede Kamer te veranderen. Nu uw zittingstermijn is afgelopen en de functie een nieuwe invulling gaat krijgen, lijkt het Presidium dit een passend moment om op zoek te gaan naar een andere vertrouwenspersoon.

In het telefoongesprek heeft u aangegeven dat goede voorlichting aan Kamerleden over de taken en bevoegdheden van de Vertrouwenspersoon van essentieel belang zijn voor een goede uitoefening van de vertrouwensfunctie. Deze suggestie wordt zeker meegenomen bij de verdere uitwerking van het voorstel.



Het Presidium wil u hartelijk danken voor de afgelopen drie jaar waarin u de functie van vertrouwenspersoon hebt vervuld.

Met hartelijke groet,

Namens het Presidium,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arib'.

Khadija Arib

2782

From secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Brief mevr. Sorgdrager**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl
Date September 4, 2019 at 11:13:50 AM CEST

Groet,

[REDACTED]

In te vullen door secretariaat Presidium
 Volgnummer Presidium:
 Datum vergadering: 13 maart 2019



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Greco

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding:

- In 2013 heeft het Presidium de werkgroep 'Integriteit Leden van de Tweede Kamer' in het leven geroepen om te adviseren over integriteitsregels voor de Tweede Kamer. Aanleiding zijn de aanbevelingen die de 'Groep Staten Tegen Corruptie' (GRECO, orgaan van de Raad van Europa) in juni 2013 doet in haar Evaluatierapport Nederland. Dit leidde in oktober 2014 tot een rapport van de werkgroep met 10 aanbevelingen. Het Presidium nam de aanbevelingen grotendeels over (m.u.v. de aanbeveling om periodiek sessies te beleggen met Kamerleden om van gedachten te wisselen over ervaringen met integriteitsvragen en deze sessies te evalueren en de aanbeveling om een gedragscode in te stellen).
- In februari 2015 schrijft de werkgroep, op verzoek van het Presidium, een nadere toelichting op de toepassing van één van haar aanbevelingen: het registreren van nevenactiviteiten.
- In maart 2018 verschijnt het 'Tweede Nalevingsverslag Nederland' van GRECO. Hierover ontvangt de Tweede Kamer in juni 2018 een brief van het kabinet, waarin staat vermeld dat GRECO Nederland verzoekt om uiterlijk 31 december 2018 opnieuw te rapporteren over de voortgang van de implementatie van de nu nog openstaande aanbevelingen. Deze datum is inmiddels verschoven naar 2019. Beantwoording gaat via het ministerie van BZK.
- Naar aanleiding hiervan besluit het Presidium in juni 2018 opnieuw advies te vragen aan de werkgroep. Zij verzoekt de werkgroep zich 'wederom te buigen over de bestaande integriteitsbepalingen, in het licht van de GRECO-aanbevelingen en aanstaande nieuwe regelgeving ten aanzien van personen die een publiek ambt vervullen'.
- In de opdracht stelt het Presidium dat GRECO op twee punten tekortkomingen signaleert: het ontbreken van een systeem van toezicht en handhaving en het ontbreken van een beleid ten aanzien van (contacten met) lobbyisten.
- De werkgroep heeft haar werkzaamheden afgerond en haar resultaten aan het Presidium gepresenteerd.

Advies werkgroep:

De werkgroep doet vier aanbevelingen aan het Presidium:

- 1: Stel een leidraad met bijbehorende toelichting vast, waarin ook expliciet wordt ingegaan op de omgang met lobbyisten (zie bijlage 1).
- 2: Verander en versterk het model van de huidige vertrouwenspersoon in de richting van een onafhankelijk adviseur die Kamerleden ondersteunt bij de uitleg van de leidraad en de Kamerleden schriftelijk adviseert.
- 3: Laat de onafhankelijke adviseur jaarlijks een geanoniseerd jaarverslag uitbrengen, waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan een eenduidige en openbare uitleg van de leidraad en aan voorstellen tot verbetering van de leidraad en de toelichting.

¹

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informerend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

- 4: Beschouw de mogelijkheden om in het bestaande stelsel aanvullingen te doen ten aanzien van toezicht en eventueel ook ten aanzien van handhaving, die berusten nop voldoende draagvlak in de Tweede Kamer. Overweeg daarbij welke rol de Kamervoorzitter en het Presidium hierbij zouden kunnen spelen.

De aanleiding van het instellen van een werkgroep was met name de terugkerende kritiek van GRECO op het ontbreken van toezicht en handhaving van onze integriteitsregels en het ontbreken van beleid ten aanzien van contacten met lobbyisten.

Staatscommissie Parlementair Stelsel

Niet alleen GRECO constateert het ontbreken van toezicht en handhaving op onze integriteitsregels, ook de Staatscommissie heeft een paragraaf (7.1.7) gewijd aan het belang van de registratie van geschenken, nevenfuncties en andere belangen, en het toezicht daarop. De Staatscommissie "acht het noodzakelijk dat de Tweede Kamer een adequate voorziening treft voor het toezicht op de naleving van de registratieplicht van de individuele Kamerleden". De Staatscommissie sluit zich aan bij GRECO die al enige malen de Kamer heeft geadviseerd een systeem van toezicht en handhaving in te voeren. -Met dit advies van de Staatscommissie komt er meer externe druk op het invoeren van een systeem van toezicht en handhaving.

Overwegingen

Alles overziend ben ik van mening dat het rapport van de Werkgroep Van Oosten aanknopingspunten biedt om dit terugkerende probleem structureel aan te pakken. -Het is zeer de moeite waard om voor de Tweede Kamer duidelijke richtlijnen op te stellen. Een modern Westers parlement kan mijns inziens niet zonder.

Samengevat komen mijn argumenten hierop neer:

1. Kamerleden komen tegenwoordig steeds vaker in opspraak wegens integriteitsschendingen, soms terecht soms volstrekt ten onrechte.
2. Deze integriteitsschendingen (en de media-ophef daarover) kunnen het vertrouwen en het gezag van het parlement aanzienlijk schaden (vertrouwen komt te voet en gaat te paard!).
3. Een leidraad voor Kamerleden en ook toezicht op/handhaving van integriteitsregels heeft drie functies:
 - het maakt voor burgers inzichtelijk welke gedragsregels voor parlementariërs gelden (wat hoort en wat niet hoort, wat relevant is en wat niet);
 - het is voor Kamerleden een belangrijke waarborg om te weten aan welke gedragsregels zij zich moeten houden, het beschermt hen tegen lichtvaardige beschuldigingen en -bij niet naleving van de regels zijn de consequenties duidelijk;
 - het versterkt het vertrouwen en het gezag van het parlement.
4. Een duidelijke leidraad voor leden van het parlement en heldere -toezichtsregels -zijn heel normaal en sluiten- aan bij ontwikkelingen elders in moderne Westerse parlementen, maar ook bij ontwikkelingen in de maatschappij.
5. Belangrijk om te beseffen is dat leden van het parlement een publiek ambt vervullen waaraan rechten en plichten verbonden zijn. Het is eigenlijk vanzelfsprekend dat het parlement daarom zekere gedragsregels stelt voor zijn leden en daar toezicht op houdt.
6. Integriteitsregels zonder behoorlijke handhaving is zinloos (zie de situatie in het Europees Parlement).

Voorstel Voorzitter:

Vanuit de gedachte dat wij als parlement onze verantwoordelijkheid dienen te nemen als het gaat om de door GRECO genoemde tekortkomingen, nl. -het ontbreken van toezicht en handhaving en het ontbreken van een beleid ten aanzien van (contacten met) lobbyisten, stel ik voor om de vier gedane aanbevelingen van de werkgroep Van Oosten als uitgangspunt te nemen. -Op 2 punten stel ik een aanscherping voor.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

De twee voorstellen die aangescherpt worden betreffen de aanbeveling om de positie van de vertrouwenspersoon integriteit te versterken en uit te bouwen en de aanbeveling ten aanzien van het toezicht.

1. Toezicht en handhaving op de naleving van de integriteitsregels

Zoals eerder is geschetst spitst de kritiek van GRECO en de Staatscommissie zich toe op het ontbreken van toezicht op de naleving en handhaving van de integriteitsregels die door de Kamer zijn opgesteld. Ook de werkgroep van Oosten erkent dit probleem.

Bij toezicht en handhaving gaat het er vooral om dat er sancties horen te zijn bij het niet naleven van de integriteitsregels en daar ontbreekt het op dit moment aan.

Uit de artikelen 58 tot en met 60 van het Reglement van Orde van de Tweede Kamer blijkt dat een lid of een minister door de Voorzitter gewaarschuwd kan worden wanneer dit lid een beledigende uitdrukking gebruikt, de orde verstoort, de geheimhouding of de vertrouwelijkheid niet in acht neemt ofwel instemming betuigt aan, dan wel aanspoort tot, onwettige handelingen. De Voorzitter stelt deze persoon dan in de gelegenheid de woorden terug te nemen (toezicht). Wanneer het lid of de minister dit niet doet, heeft de Voorzitter de mogelijkheid om deze persoon het woord te ontnemen (sanctie). In zo'n geval mag dat lid, respectievelijk die minister, niet meer deelnemen aan het vervolg van de beraadslaging. De Voorzitter kan zelfs op grond van artikel 60 de bewuste spreker uitsluiten van de vergadering op de dag van het voorval (sanctie). Conform artikel 62 staat een beroep op de Kamer niet open bij besluiten van de Voorzitter op grond van artikelen 58 tot en met 60.

Voor het schenden van de geheimhouding of vertrouwelijkheid van stukken is ook een sanctiebepaling opgenomen. Daarin is bepaald dat het Presidium de mogelijkheid heeft om de Kamer voor te stellen om een lid dat de geheimhouding, dan wel vertrouwelijkheid heeft geschonden, uit te sluiten van alle commissievergaderingen voor ten hoogste een maand. Ook kan het Presidium de Kamer voorstellen dit lid voor de verdere duur van de zitting uit te sluiten van kennisneming van vertrouwelijke stukken.

Het Reglement van Orde kent dus wel sancties waar het gaat om misdragingen of het schenden van de geheimhoudingsplicht, maar niet wanneer het gaat om het schenden van integriteitsregels. Juist dit punt leidt tot veel kritiek.

Mijn voorstel zou zijn om bij dit artikel aan te sluiten in geval van schending van de integriteitsregels en dit reglementair ook vast te leggen. Immers ook GRECO vindt het onbegrijpelijk dat minder verstrekende sancties, zoals berisping of opschorting van deelname aan bepaalde sessies of vergaderingen, niet opgelegd zouden kunnen worden, overeenkomstig overtredingen van het Reglement van Orde met betrekking tot schending van de geheimhoudingsplicht. De sancties zouden kunnen bestaan uit schorsing voor een bepaalde tijd. In het Reglement van Orde moet de basis worden gelegd voor de bevoegdheid van het Presidium om tevens een commissie te belasten met het onderzoeken van een gedraging van een Kamerlid teneinde vast te kunnen stellen of die gedraging een schending van de integriteit betekent of is geweest.

Iedereen kan bij het Presidium aankloppen. Het Presidium kan beoordelen of een het ernstig genoeg is en of een onderzoek nodig is.

2. Onafhankelijk adviseur Kamerleden

In lijn met het voorstel van de werkgroep van Oosten is mijn voorstel om de functie van vertrouwenspersoon te versterken door een extern persoon met gezag en vertrouwen aan te wijzen die een soort 'parlementaire ombudsfunctie' krijgt en daarbij vanuit de Kamer wordt ondersteund. Deze persoon kan als vraagbaak voor Kamerleden fungeren en toeziet-toezien op de naleving van de integriteitsregels.

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in -met:

1. de 'Leidraad leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal' opgesteld door de werkgroep van Oosten;

Deze zin loopt niet...

03/07/2019 12:50



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

2. het instellen van een onafhankelijk adviseur (parlementaire ombudsman) die Kamerleden ondersteunt en adviseert bij het naleven van de integriteitsregels;
3. het uitbrengen van een geanonimiseerd jaarverslag door de onafhankelijk adviseur;
4. het wijzigen van het Reglement van Orde teneinde het toezicht en de handhaving op de naleving van de integriteitsregels te versterken.

Het Presidium legt deze voorstellen voor -aan de Tweede Kamer met het verzoek deze over te nemen.

Na instemming van de Kamer kunnen de voorstellen in uitvoering worden genomen en de wijziging van het Reglement van Orde kan in handen worden gesteld van de Commissie van de Werkwijze van de Tweede Kamer.

4. Status besluit ²

C

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL/[REDACTED]>
Subject **commissie 'Integriteit leden Tweede Kamer' - Presidium**
To Arib K. <K.Arib@tweedekamer.nl>
Date November 6, 2018 at 3:10:27 PM CET

Ha Khadija,

In de Presidiumvergadering voor het herfstreces heeft Madeleine van Toorenborg een vraag gesteld over het opgeven reizen in de registers. Sommige fracties doen het wel, anderen niet. Deze vraag is op verzoek van het Presidium doorgeleid naar de werkgroep 'Integriteit leden Tweede Kamer' onder leiding van de heer Van Oosten.

[REDACTED] geeft aan dat het besproken is in de werkgroep en mailde vanochtend:

"De werkgroep heeft uitgesproken zich in de uitoefening van haar opdracht strikt te willen beperken tot de door het Presidium in de opdracht genoemde punten. Naar het oordeel van de werkgroep valt de door het Presidium gestelde vraag buiten de reikwijdte van deze punten. Om deze reden voelt de werkgroep zich niet vrij te adviseren over het mogelijke antwoord op de door het Presidium gestelde vraag".

Wil je dat dit formeel in een brief meegedeeld wordt aan het Presidium? Dan vraag ik [REDACTED] om een korte brief te maken, dan kan het evt. bij de rondvraag van de komende Presidiumvergadering 14 november meegenomen worden?

Groet,

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Aanwijzing/berisping door Kamer op basis van Regeling toezicht en handhaving Gedragscode

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking

Ter informatie/ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

Het College van onderzoek integriteit heeft op 22 februari 2022 een rapportage aan de Kamer aangeboden over een klacht die was ingediend tegen het lid Baudet in verband met het niet registreren van nevenfuncties in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer.

Op 15 maart 2022 heeft de Tweede Kamer op grond van artikel 13 van de Regeling Toezicht en handhaving Gedragscode Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ingestemd met de aanbevelingen van het College onderzoek integriteit en heeft het lid Baudet een aanwijzing gegeven om de nevenfunctie 'bestuurslid Forum voor Democratie bv' en de nevenfunctie 'directeur THPB Media bv' te laten registreren in het nevenactiviteitenregister van de Tweede Kamer.

Ook heeft de Tweede Kamer het lid Baudet een berisping gegeven vanwege het niet registreren van de nevenfuncties (zie bijlage).

Niet naleven aanwijzing

Tot op heden heeft de heer Baudet geen gevolg gegeven aan de aanwijzing die de Tweede Kamer heeft opgelegd en zijn de nevenfuncties niet geregistreerd in het daarvoor bestemde register. In de Regeling zijn geen nadere bepalingen opgenomen waarin iets staat over het niet naleven van een aanwijzing.

Een vervolgstap kan zijn dat iemand een klacht indient bij het College over het feit dat de aanwijzing niet wordt nagekomen. Artikel 6 van de Regeling geeft aan dat 'een ieder' een klacht kan indienen bij het College. Het is aan het onafhankelijke College hoe deze klacht wordt beoordeeld.

Rol voor Presidium of Voorzitter

In de Regeling is geen bijzondere bevoegdheid opgenomen voor het Presidium of de Voorzitter. Bij het opstellen van de Regeling is men er vanuit gegaan burgers een mogelijkheid te geven een klacht in te dienen.

In algemene zin is deze regeling niet direct gemaakt om als Kamerleden onderling klachten tegen elkaar in te dienen (maar het is in de tekst niet letterlijk uitgesloten). Kamerleden spreken elkaar doorgaans aan in het debat. In een debat kunnen Kamerleden een ander Kamerlid aanspreken op het feit dat hij/zij een opgelegde sanctie niet nakomt.

De Voorzitter van de Kamer is voorzitter van alle 150 Kamerleden en zal in die hoedanigheid moeten voorkomen in een positie te komen die als partijdig kan worden gezien ten aanzien van een collega-kamerlid.

Het Presidium heeft, gezien de taak ervan, niet echt een rol bij het indienen van een klacht. Het gaat namelijk om de positie van een Kamerlid.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Evaluatie

Het College onderzoek integriteit is één jaar bezig en heeft in dit jaar twee rapportages aan de Kamer gestuurd. Eén rapportage leidde tot een ongegrond verklaring van de klacht en in de tweede rapportage kwam het College met de aanbeveling sancties op te leggen. Dit betekent dat er ervaring is opgedaan met één casus.

Het College heeft onlangs in het eerste jaarverslag aangegeven dat het later dit jaar zal komen met een set aanbevelingen voor verbetering van de Gedragscode en de Regeling. Ook de Voorzitter heeft aangegeven de Gedragscode en de Regeling te willen evalueren.

Conclusie

5.2.1

Aangezien de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode op dit punt geen andere voorzieningen biedt kan de Voorzitter het lid nogmaals aanspreken op de aanwijzing die de Kamer heeft gegeven. Ook kan elk Kamerlid in het publieke debat het college Kamerlid aanspreken op het niet opvolgen van de opgelegde aanwijzing. In de evaluatie van de Gedragscode en de Regeling zal hier nader op worden ingegaan.

3. Formulering te nemen besluit

Het Presidium besluit dat de Voorzitter het lid Baudet nogmaals aanspreekt op de aanwijzing die de Tweede Kamer heeft opgelegd om de nevenfuncties te registreren in het nevenactiviteitenregister. Het Presidium besluit het (niet)-nakomen van opgelegde sancties nadrukkelijk mee te nemen bij de komende evaluatie van de Regeling.

4. Status besluit ¹

C

1

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

5. Beknopte samenvatting

6. Financiële consequenties

7. Formulering te nemen besluit

8. Status besluit

From [redacted] tweedekamer.nl>
Subject **communicatie jaarverslag College van onderzoek integriteit**

To [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

Beste collega's,

Het jaarverslag van het College van onderzoek integriteit (zie bijlage) is verschenen en besproken in het Presidium. Zoals afzonderlijk met jullie besproken, nog even de **Op dinsdag 22 februari om 09.00 uur** wordt het jaarverslag doorgeleid naar de Tweede Kamer.

Om een en ander in goede banen te leiden zijn op dinsdag de volgende acties nodig.

- 1) [redacted] stuurt jaarverslag naar Griffie (09.00 uur). Griffie zet jaarverslag in Paris
- 2) Redactie plaatst jaarverslag op de webpagina van het College van onderzoek integriteit: [College van onderzoek integriteit | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#). Graag een nieuwe tab Jaarverslagen aanmaken en daar plaatsen.
- 3) [redacted] seint ANP ([redacted]) in dat het Jaarverslag er is en online staat. Bij persvragen **over** het jaarverslag geleid [redacted] de persvragen door naar de voorzitter van het College, mevrouw Horstink - von Meyenfeldt. De voorzitter doet zelf de woordvoering.
- 4) Persvragen **naar aanleiding** van het jaarverslag liggen op het terrein van de Voorzitter van de Tweede Kamer / Presidium. Deze worden afgehandeld door [redacted].

Hartelijk groet en dank voor jullie inzet,

Met vriendelijke groet,

[redacted]
[redacted]
Stafdienst Communicatie
Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018, 2500 EA
T +(31) 6 [redacted] E [redacted]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

2795

From [REDACTED]/O=STATEN-GENERAAL [REDACTED]
[REDACTED]

Subject **concept**

To [REDACTED] tweedekamer.nl>

Date April 9, 2019 at 10:41:37 AM CEST

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA, Den Haag

T +(31)6 [REDACTED] [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl

From ██████████ </O=STATENGENERAAL██████████>
Subject **concept - vertrouwensfunctie**
To ██████████ ██████████@tweedekamer.nl>
Date September 3, 2019 at 9:34:54 AM CEST

Beste heer/mevrouw ██████████

Mevrouw Winnie Sorgdrager is in juni 2015 aangesteld als 'vertrouwenspersoon integriteit' voor een periode van drie jaar, met mogelijkheid tot verlenging. Deze benoemingstermijn is verstreken. Tijdens de Raming 2020 heeft het Presidium aangegeven de aanbevelingen van de Werkgroep integriteit, die zich richten op de rol van de vertrouwenspersoon over te nemen en verder uit te werken. Het gaat hierbij onder anderen om het versterken van het model van de huidige vertrouwenspersoon. Binnen afzienbare termijn wordt meer bekend over de wijze waarop de invulling van de nieuwe vertrouwensfunctie vorm krijgt.

meer informatie kunt u ook vinden in de geleidende brief voor het wetgevingsoverleg Raming 2020 over de werkgroep integriteit: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=be139900-d526-4aad-b80b-21cc4f57ace0&title=Brief%20van%20het%20Presidium%20inzake%20aanbevelingen%20werkgroep%20%27Integriteit%20leden%20van%20de%20Tweede%20Kamer%27.pdf>

U kunt u het verslag van dit wetgevingsoverleg raadplegen over dit onderwerp: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=244d7f7b-adfb-4146-b455-2fa02d113cac&title=Verslag%20van%20een%20wetgevingsoverleg%2C%20gehouden%20op%203%20juni%202019%2C%20over%20de%20Raming%20der%20voor%20de%20Tweede%20Kar>

Met vriendelijke groet,

tafdienst Communicatie

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL/[REDACTED]>
Subject **Dossier Presidium**
To PrintPunt <PrintPunt@tweedekamer.nl>
Date November 4, 2021 at 2:21:13 PM CET

Beste collega's

Hierbij het presidiumdossier.

Graag in kleur printen. 15 keer. WIRO-binding.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

[REDACTED]

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018, 2500 EA

T +(31)70-318 [REDACTED] | E [REDACTED]@tweedekamer.nl | www.tweedekamer.nl



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Mevrouw mr. W. Sorgdrager

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag, 9 april 2019

betreft: benoeming Vertrouwenspersoon Integriteit

Geachte mevrouw Sorgdrager,

In 2015 heeft u zich bereid verklaard de functie 'vertrouwenspersoon Integriteit' te vervullen voor de leden van de Tweede Kamer. Deze functie kwam voort uit één van de aanbevelingen van de Raad van Europa, neergelegd in het zgn. GRECO-rapport uit juli 2013. De Kamer heeft destijds, op advies van een speciaal hiervoor ingestelde werkgroep, deze aanbeveling overgenomen.

U bent in 2015 benoemd voor een periode van drie jaar, met een mogelijkheid tot herbenoeming.

In juni 2018, gelijktijdig met het verstrijken van uw benoemingstermijn, is een 'Tweede Nalevingsverslag Nederland' van GRECO ontvangen. Naar aanleiding hiervan heeft het Presidium besloten opnieuw advies te vragen aan de hierboven genoemde werkgroep. De werkgroep heeft een aantal aanbevelingen gedaan, waaronder het vaststellen van een leidraad met als doel de kenbaarheid van de integriteitsregels te vergroten en het veranderen en versterken van het model van de huidige vertrouwenspersoon in de richting van een onafhankelijk adviseur die Kamerleden ondersteunt bij de uitleg van deze leidraad. Een aantal van deze aanbevelingen is door het Presidium overgenomen op 27 maart 2019. Deze aanbevelingen worden voorgelegd ter besluitvorming aan de Tweede Kamer.

Nu uw zittingstermijn is afgelopen en het voornemen bestaat de positie van een vertrouwenspersoon Integriteit voor leden van de Tweede Kamer te veranderen lijkt het Presidium dit een passend moment om op zoek te gaan naar een andere



datum 9 april 2019

vertrouwenspersoon. Het Presidium wil u hartelijk danken voor de afgelopen drie jaar waarin u de functie van vertrouwenspersoon hebt vervuld.

Met het oog op de voornoemde ontwikkelingen kan het zijn dat u ons nog een aantal punten wilt meegeven die van belang zijn voor de verdere uitwerking van de nieuwe vertrouwensfunctie. Indien u dit wilt is [REDACTED] graag bereid hierover met u in gesprek te gaan.

Met hartelijke groet,

Namens het Presidium,

Khadija Arib

2808

From [REDACTED] </O=STATENGENERAAL [REDACTED]>

Subject **concept brief**

To [REDACTED] [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date April 9, 2019 at 10:21:13 AM CEST

Hierbij eerste concept van brief aan mw Sorgdrager

From [REDACTED]/O=STATEN-GENERAAL/[REDACTED]
Subject **Concept brief aan de Leden**
To Bergkamp, V. <v.bergkamp@tweedekamer.nl>
Date June 3, 2021 at 5:18:06 PM CEST

Ha Vera,

Hierbij een tweede versie van de brief aan de leden.

[REDACTED] hebben meegelezen. Een deel van de (tekstuele) opmerkingen heb ik verwerkt.

Een ander deel van de opmerkingen, waarbij ze inhoudelijke opmerkingen maken, die heb ik laten staan in de kantlijn.

Dat lijkt me goed voor de gedachtenvorming.

Ik denk dat het nuttig zou kunnen zijn om een keer om tafel te gaan over deze brief met [REDACTED]. Dat helpt misschien om een goede volgende slag te slaan.

Als duidelijk is wat er wel en niet in de brief moet komen zou het fijn zijn als [REDACTED] ook mee gaat lezen en de tekst met een communicatie-oog wat versoepelt her en der.

Een ander punt waar (los van de inhoud) waar goed over nagedacht moet worden is de timing van de brief. Op 21 juni is er de behandeling van de Raming (komt werkwijze Kamer ook aan de orde), de gesprekken met de fractievoorzitters lopen nog en het reces nadert.

Het is de vraag of het versturen van deze brief in de laatste weken voor het reces verstandig is.

Een andere optie zou kunnen zijn: gesprekken met fractievoorzitters eerst afronden. De toon bij de Raming afwachten. En dan bij de start van het nieuwe seizoen in B67 de brief versturen.

Dan heb je ook een goed argument...je eerste '100-dagen' zitten er op, hebt gesprekken gevoerd met alle fractievoorzitters en een nieuwe start in B67.

Je wilt iedereen bij de start graag wijzen op de werkwijze etc....

Groet,

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Mevrouw J.E. Biesheuvel-Vermeijden
[REDACTED]

Binnenhof 1a
2513 AA Den Haag
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

T 070 318 [REDACTED]

Den Haag, 30 december 2019
Ons kenmerk: VZ19.00158

E voorzitter@tweedekamer.nl
I www.tweedekamer.nl

Geachte mevrouw Biesheuvel-Vermeijden,

Het doet mij genoegen u, op grond van het besluit van het Presidium van 27 november jl., te benoemen in de functie van onafhankelijk adviseur integriteit van de Tweede Kamer.

Benoemingstermijn

U wordt benoemd voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2026.

Taken en werkwijze

Als adviseur verstrekt u Kamerleden op verzoek vertrouwelijk advies over de uitleg en toepassing van de geldende regels op het gebied van integriteit van Kamerleden. Het betreft adviezen over kwesties die het Kamerlid zelf betreffen. Daarnaast kunt u het Presidium op verzoek adviseren over de integriteitsregels van de Kamer.

U verricht uw werkzaamheden op basis van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid. U neemt geheimhouding in acht ten aanzien van informatie die u ontvangt in de uitoefening van uw functie, tenzij enig wettelijk voorschrift anders bepaalt. Daarbij wordt aangetekend dat een Kamerlid desgewenst een schriftelijk advies dat u aan dit Kamerlid hebt uitgebracht, openbaar kan maken. Ook het Presidium kan een advies dat aan hem is gericht, openbaar maken.

U zendt na afloop van een kalenderjaar, uiterlijk in februari van het volgende kalenderjaar, een geanonimiseerd jaarverslag aan het Presidium van de Tweede Kamer. Het Presidium maakt dit jaarverslag vervolgens openbaar. U kunt in uw jaarverslag tevens aanbevelingen doen voor verbetering of verheldering van de integriteitsregels.

Voor het einde van uw benoemingsperiode draagt u de documenten die op uw verzoek zijn verstrekt en andere documenten die u van belang acht, over aan de Tweede Kamer. Daarbij kunt u gemotiveerd aangeven dat documenten niet openbaar gemaakt mogen worden en voor de duur van tien jaar alleen ter inzage liggen voor een (opvolgend) adviseur.



Voorzieningen

De Tweede Kamer draagt gedurende uw benoemingsperiode zorg voor een digitale werkomgeving inclusief e-mailadres, een telefoonnummer en een toegangspas voor de gebouwen van de Tweede Kamer.

Rechtspositie

U oefent uw functie onbezoldigd uit. U kunt kosten die redelijkerwijs samenhangen met het uitvoeren van de hierboven genoemde taken, zoals reiskosten of administratieve kosten, bij de Tweede Kamer declareren. Daarnaast wordt u door de Tweede Kamer gevrijwaard van aansprakelijkheid in verband met de uitoefening van uw functie.

Wijziging

Indien besluitvorming in het Presidium of in de Kamer daartoe aanleiding geven, kunnen de hierboven beschreven taken en werkwijze, voorzieningen en rechtspositie worden gewijzigd mits dit verenigbaar is met een onafhankelijke taakuitoefening. Wijziging vindt niet plaats dan nadat u in de gelegenheid bent gesteld daarover advies uit te brengen.

Ik wens u veel succes in de uitoefening van uw nieuwe functie.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Khalija Arib'.

Khalija Arib

Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

2810

From secretariaat.voorzitter <[REDACTED]@tweedekamer.nl>
Subject **Brief namens Presidium inz benoeming onafhankelijk adviseur integriteit_ getekend!**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl>, "Lo [REDACTED]@tweedekamer.nl">
Date January 9, 2020 at 1:55:12 PM CET



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Agenda Presidium

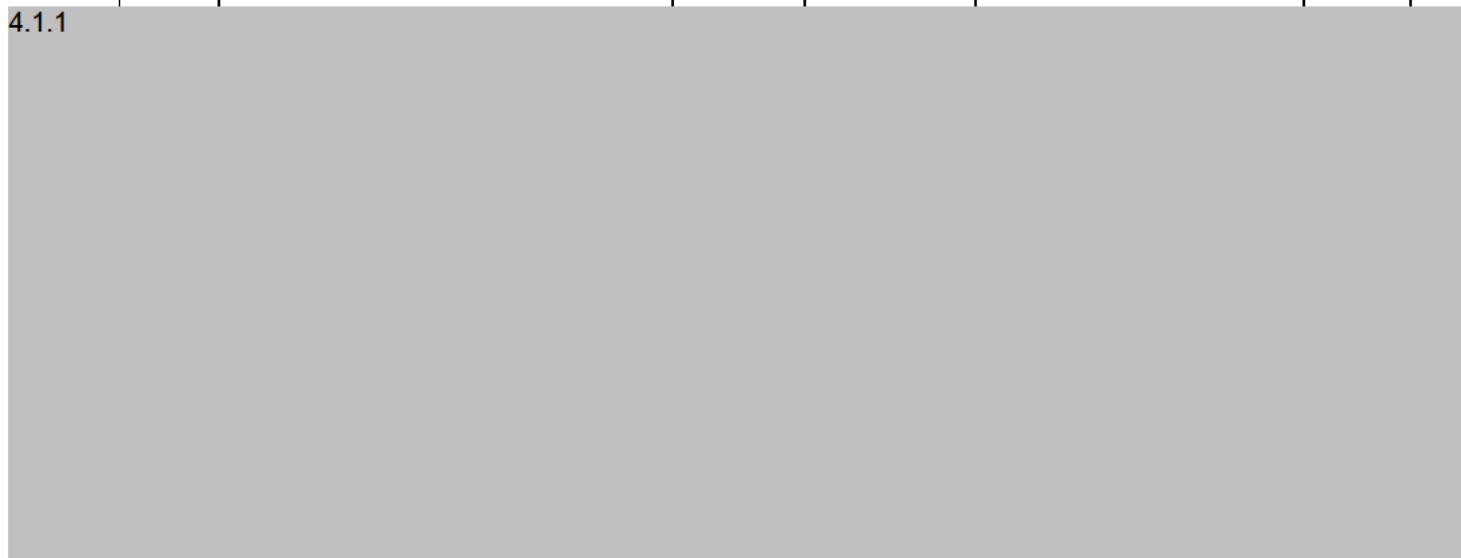
vergaderdatum 20 januari 2021

vergaderlocatie Den Uylzaal 09.30-11.00h

email presidium@tweedekamer.nl

Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1



4.2	Werving leden College toezicht en handhaving integriteit	C	2021-004	Ter bespreking/ter besluitvorming	21
-----	--	---	----------	-----------------------------------	----

4.1.1



1

4.1.1

C: Vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



Nr.	Agendapunt	Status 1	Bijlage	Behandeling	Blz.
-----	------------	-------------	---------	-------------	------

4.1.1

5.3

Gedragcode Integriteit ambtelijke
organisatie

C

2021-009

Ter informatie/ter
bespreking

59

4.1.1

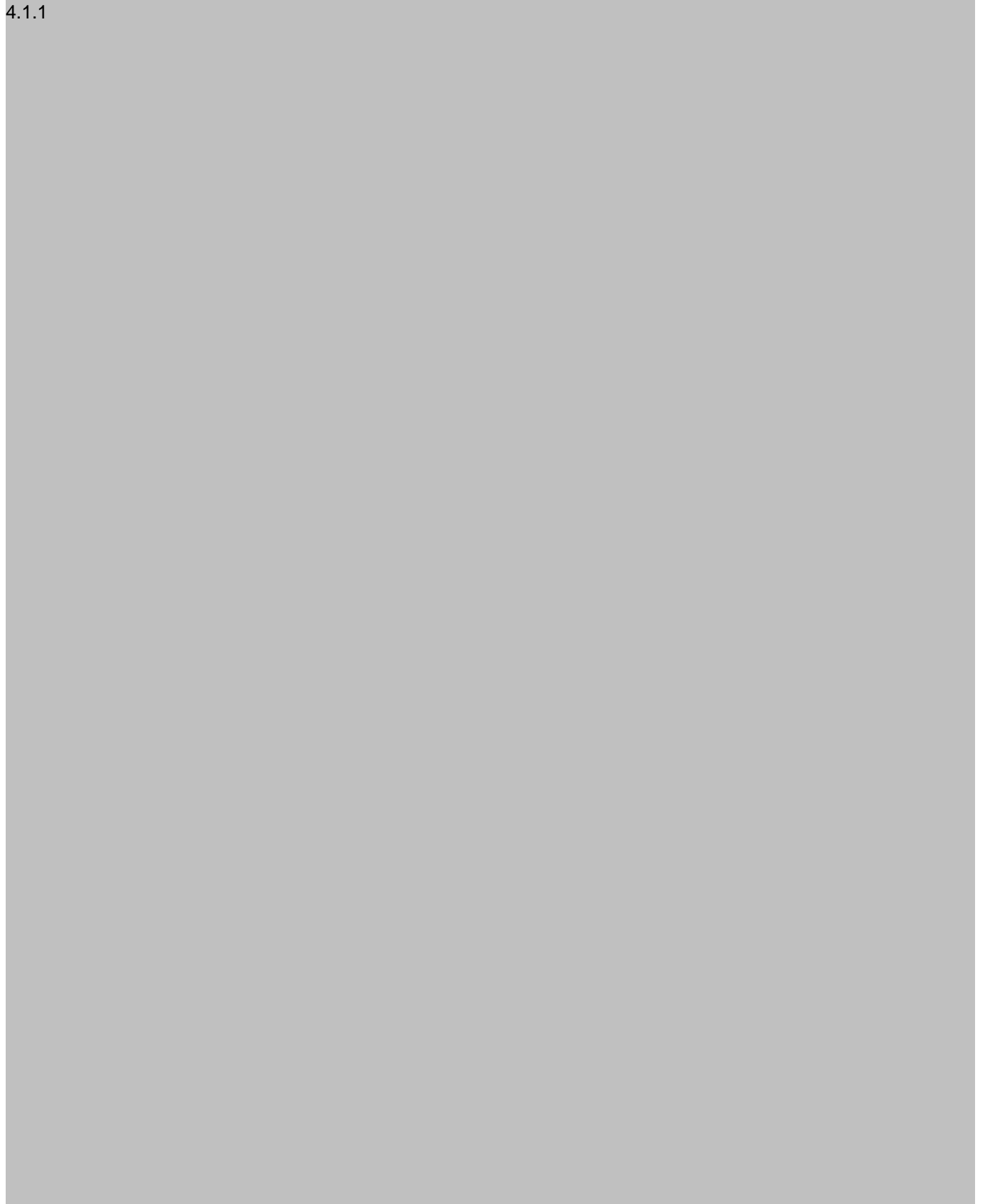
4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1





Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4.1.1

4. Constitutioneel

4.1 Notitie uitwerking integriteitsregels

De ambtelijke ondersteuning van de integriteitsadviseur en het college van onderzoek integriteit zal op een efficiënte manier ingebed moeten worden in de ambtelijke organisatie. Een voorstel hiervoor wordt uitgewerkt en zal in februari aan het Presidium worden voorgelegd. Ook de kosten die dit met zich meebrengt moeten in kaart worden gebracht. Om te komen tot een voordracht voor een benoeming van een voorzitter en twee leden van het college van onderzoek integriteit wordt een sollicitatieprocedure gestart via een openbare werving. Naar aanleiding van deze discussie wijst mevrouw Tellegen er op dat de commissie 'herziening wetgeving ambtsdelicten Kamerleden en bewindspersonen' (commissie Fokkens) nog steeds geen advies heeft uitgebracht. Mevrouw Van Toorenburg zal nogmaals een gesprek aangaan met de commissie en heeft daarin de ruimte om stevig stelling te nemen. In een volgende vergadering wordt dit onderwerp geagendeerd.

4.1.1



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Werving leden College van onderzoek integriteit

Opgesteld door :

Voorzitter

1. Aard van de bespreking

Ter bespreking

2. Beknopte samenvatting

Aanleiding

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 ingestemd met de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal. Dit betekent dat voor het toezicht en de naleving op de integriteitsregels van de Tweede Kamer een onafhankelijk College van onderzoek integriteit ingesteld moet worden. Het College heeft tot taak klachten, aangaande een overtreding van de Gedragscode integriteit, te behandelen. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. De kandidaten worden benoemd door de Tweede Kamer op voordracht van het Presidium. De Tweede Kamer heeft besloten de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal in werking te laten treden per 1 april 2021.

College van onderzoek integriteit

Op dit moment wordt gewerkt aan het opzetten van een goede ambtelijke ondersteuning van zowel de Integriteitsadviseur (mevrouw Biesheuvel) als het nieuw te vormen College van onderzoek integriteit.

Daarnaast is het de taak van het Presidium om drie leden voor het College van onderzoek voor te dragen aan de Tweede Kamer: een voorzitter en twee leden. In de Presidiumvergadering van 9 december 2020 is aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar een open werving.

In de bijlage treft u een concept-advertentietekst aan en een conceptprofielchets voor de werving van kandidaten voor deze functie.

Vergoeding

In tegenstelling tot de Integriteitsadviseur ontvangen de leden van het College een kleine vergoeding voor kosten die samenhangen met het uitvoeren van hun taken. Voor het bijwonen van een vergadering wordt voorgesteld aansluiting te zoeken bij de vergoeding die leden van de Kiesraad of Besluit ICT toezicht (BIT) ontvangen: 3% van het maximum van salarisschaal 18 (Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984). Dit is een bedrag van 274,19 per vergadering. Daarnaast ontvangen de leden een reis- en verblijfskostenvergoeding.

Wervingskanalen

De vacature kan worden uitgezet op de websites van de Tweede Kamer, de mobiliteitsbank, werkenvoornederland.nl en werkenbijdeoverheid.nl. Daarnaast is een advertentie in de zaterdagkranten Trouw, Volkskrant en NRC aanbevolen. Bij inschakeling van deze kranten wordt de vacature ook geplaatst op Intermediar.nl en VK en NRCcarrière.nl. Als de vacature op een zaterdag in NRC wordt geplaatst komt er een kosteloze doorplaatsing in een doordeweekse uitgave.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Verder wordt voorgesteld om op een drietal specialistische websites te adverteren, nl:
www.recht.nl, www.mr-online.nl, www.njb.nl.

Vanuit het Presidium wordt een selectiecommissie geformeerd waarin leden van het Presidium zitting hebben. Het streven is om de procedure voor 1 april 2020 af te ronden in verband met de inwerkingtreding van de Regeling toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal.

3. Formulering te nemen besluit

- Het Presidium stemt in met de werving en selectie van een voorzitter en twee leden voor het College toezicht en handhaving Gedragscode Leden der Staten Generaal.

4. Status besluit

C

CONCEPT – PROFIELSCHETS LEDEN COLLEGE VAN ONDERZOEK INTEGRITEIT**De Tweede Kamer zoekt een voorzitter en twee leden voor het college van onderzoek integriteit**

De Tweede Kamer heeft op 22 september 2020 besloten om voor het toezicht en de naleving op de gedragscode integriteit een onafhankelijk College van onderzoek integriteit (hierna College) in te stellen. Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Het College bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de Tweede Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. Herbenoeming voor een nieuwe termijn is mogelijk.

Inhoud van de taak

In de 'Regeling toezicht en handhaving gedragscode Leden der Staten Generaal' wordt het behandelen van klachten aangaande overtreding van de Gedragscode opgedragen aan een onafhankelijk College van onderzoek integriteit. Het College verricht onderzoek op basis van klachten over zittende Kamerleden. Het College bepaalt zelfstandig welke onderzoeksvragen en –methoden zij noodzakelijk acht ten behoeve van het onderzoek.

Iedereen kan een klacht indienen. Indien het College oordeelt dat de Gedragscode in een concrete situatie is overtreden, kunnen drie soorten sancties worden voorgesteld aan de Tweede Kamer: een aanwijzing, een berisping of een schorsing. Het College stelt een rapportage op over de uitkomst van het onderzoek en zendt deze aan het Presidium en het betreffende Kamerlid. De Tweede Kamer beslist over het opleggen van de sanctie.

Van het College mag worden verwacht dat op een zorgvuldige, onpartijdige en objectieve wijze invulling wordt gegeven aan de onderzoekstaak.

Het College brengt jaarlijks een verslag uit aan het Presidium over de werkzaamheden en kan aanbevelingen doen omtrent de Gedragscode. Bij haar werkzaamheden wordt het College bijgestaan door een ambtelijk secretaris en kan beroep doen op secretariële ondersteuning.

Kwaliteitseisen

In het College dienen de volgende kwaliteiten aanwezig te zijn:

- relevante bestuurlijke en/of politieke ervaring;
- toezichthoudende ervaring;
- ervaring met onderzoek op vlak van bestuurlijke, ambtelijke en publieke integriteit;
- kennis op juridisch, ethisch en financieel terrein.

Bij de samenstelling kunnen bestuurlijke ervaring, relevante netwerken en/of deskundigheid in één of meer personen samenvallen. Dit maakt het mogelijk dat het brede scala zoals bovenstaand aangeduid ook werkelijk aanwezig is in het College.

Daarnaast wordt van alle collegeleden verwacht dat zij:

- beschikken over een natuurlijk gezag;
- expert zijn op één van de genoemde kwaliteitseisen;
- uitstekende kwalificaties en een erkende reputatie hebben;
- van onbesproken gedrag zijn;
- beschikken over voldoende kritisch vermogen;
- beschikken over hoogwaardige contactuele en relationele vaardigheden;

- beschikken over politieke – en omgevingssensitiviteit en maatschappelijk geëngageerd zijn;
- onafhankelijk en objectief tot oordeelsvorming over gaan;
- integer en onpartijdig zijn.

Specifieke eisen voorzitter

Van de voorzitter van het College worden specifieke eigenschappen en kwaliteiten verwacht. In het bijzonder dient hij/zij:

- het vermogen te hebben om met autoriteit en natuurlijk gezag de voorzittersfunctie in het College te vervullen;
- over de persoonlijkheid en achtergrond te beschikken om een leidende rol te vervullen bij de menings- en besluitvorming in het College.

Vergoeding

De leden van het College ontvangen een vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen en reis- en verblijfkosten.

Procedure

Half februari starten de voorselectiegesprekken en vervolgens de selectiegesprekken. De leden worden benoemd door de Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. Herbenoeming is mogelijk. Een onderzoek naar antecedenten kan onderdeel uitmaken van de procedure.

Beoogde benoemingdatum is 1 april 2021.

Meer informatie

Voor vragen kunt u contact opnemen met <naam>, <telefoonnummer>, <email-adres>.

Uw reactie

Hebt u belangstelling voor deze functie en voldoet u aan bovengenoemd profiel, dan nodigen wij u uit uw reactie vóór 1 februari 2021, voorzien van een recent cv onder vermelding van lid of voorzitter College van onderzoek integriteit per e-mail te sturen naar <emailadres> ter attentie van <naam> of via de website www.tweedekamer.nl.

CONCEPT - ADVERTENTIETEKST

Advertentie College van onderzoek integriteit Tweede Kamer

Plaatsingsdatum: zaterdag2021

Media: NRC, Volkskrant, Trouw

Aanlevering tekst logo: Tweede Kamer

De Tweede Kamer is het hart van de democratie. De 150 Tweede Kamerleden controleren de regering en nemen als volksvertegenwoordigers besluiten voor iedereen in Nederland. Dat maakt de Tweede Kamer tot een dynamisch, complex en uniek instituut dat in het middelpunt van de belangstelling staat. De Tweede Kamer heeft besloten om voor het toezicht op en de naleving van de Gedragscode integriteit een onafhankelijk College van onderzoek integriteit in te stellen.

Het Presidium van de Tweede Kamer zoekt een voorzitter en twee leden voor het:

College van onderzoek integriteit

Het College heeft tot taak klachten aangaande overtreding van de Gedragscode door Kamerleden te behandelen. Het College bepaalt zelfstandig welke onderzoeksvragen en –methoden zij noodzakelijk acht ten behoeve van het onderzoek. De collegeleden worden benoemd door de Tweede Kamer op voordracht van het Presidium voor de duur van ten hoogste zes jaar. Herbenoeming is mogelijk.

Solliciteren

Een uitgebreide profielschets en informatie over de procedure kunt u opvragen via (emailadres) of via de website www.tweedekamer.nl. U kunt tot uiterlijk 1 februari 2021 solliciteren.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter informatie – Meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie 2020-2024

2. Beknopte samenvatting

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer - zijn volgens de Ambtenarenwet en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit verplicht om een meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren. Dit beleidsplan heeft als doel:

1. gedragsregels te stellen;
2. aan te geven hoe omgegaan dient te worden met integriteitsschendingen;
3. de bewustwording van integriteitsrisico's te bevorderen; en
4. kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen.

Voor wat betreft de ambtelijke organisatie staan de gedragsregels (punt 1) al vastgelegd in de cao Rijk, de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer, het Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer en de Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer.

Voor wat betreft punt 2 t/m 3 wordt door middel van het meerjarenbeleidsplan integriteit ambtelijke organisatie 2020-2040, wat ter kennisname wordt voorgelegd, beoogd deze doelen na te streven. Dit meerjarenbeleidsplan dient er toe de beleidsmaatregelen, instrumenten en procedures te beschrijven die als doel hebben de bewustwording van integriteitsrisico's te vergroten en de kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen. Om de aandacht voor integriteit te borgen, is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel wordt van de bedrijfsvoering wat middels dit meerjarenbeleidsplan nagestreefd wordt.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt kennis van:

1. Het meerjarenbeleidsplan Integriteit 2020-2024 Tweede Kamer ambtelijke organisatie

1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4. Financiële consequenties

Niet van toepassing.

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

INTEGRITEIT

MEERJARENBELEIDSPLAN 2020-2024

AMBTELIJKE ORGANISATIE

Auteur	[REDACTED]
Autorisatie door	[REDACTED]
Bestemd voor	MT
Status / versie	1.1 herzien
Datum	1 december 2020
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Cao Rijk - 1 januari 2020 • Modelaanpak Basisnormen Integriteit Openbaar Bestuur en Politie - april 2006 • Handreiking integriteitbeleidsplan CAOP/BIOS - november 2009 • Gedragscode Integriteit Tweede Kamer – 2020 • Gedragscode Integriteit Rijk • Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer - april 2016 • Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer - 1 januari 2019 • Inkoopbeleid Tweede Kamer - 2012-2018 • Baseline Informatiebeveiliging Overheid in het digitale verkeer met het Rijk - 1 januari 2020 • Privacy beleid Tweede Kamer – april 2018

Voorwoord	3
1. Integriteit	5
2. Missie & visie	5
3. Waarden en normen	5
4. Ambtelijke basisnormen integriteitsbeleid	6
5. Structuur & Cultuur	7
5.1. Structuur	7
5.1.1. Inrichting van de organisatie op integriteitsgebied	7
5.1.2. Gedragscodes en regelingen	8
5.1.3. Eed en belofte	8
5.1.4. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	9
5.1.5. Vertrouwelijke informatie	9
5.1.6. Contacten met Kamerleden	9
5.1.7. Vertrouwensfunctie	9
5.1.8. Kwetsbare functies	9
5.1.9. Nevenwerkzaamheden	10
5.1.10. Geschenken, giften en uitnodigingen	10
5.1.11. Financiële belangen	10
5.1.12. Relatie tot overige beleidsterreinen	10
5.2. Cultuur	12
5.2.1. Integriteitstrainingen	13
5.2.2. E-learning modules	13
5.2.3. Werkbelevingsonderzoek	13
5.2.4. Beëdiging en introductieprogramma	13
5.2.5. Gesprekscyclus	13
5.2.6. Leidinggeven aan integriteit	13
6. Incidenten	14
6.1. Melden van integriteitsschendingen	14
6.2. Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen	14
6.3. Onderzoek en sancties	14
7. Monitoren, evaluatie en rapportage	15

Voorwoord

Omdat ambtenaren het algemeen belang vertegenwoordigen, moet men erop kunnen vertrouwen dat de overheid integer is. Dit geldt gezien de bijzondere positie van de Tweede Kamer met name voor Kamerambtenaren. Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Door de politieke context waarin de Kamerambtenaren zich begeven, heeft veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken en daarmee op het vertrouwen dat in de organisatie wordt gesteld. Integriteit is daarom een onderwerp dat om dagelijkse aandacht vraagt, van leidinggevenden en medewerkers.

Hoewel het integriteitsbeleid een groot aantal handvatten biedt, kan nooit alles uitputtend geregeld worden. Het komt dan aan op het vermogen van de Kamerambtenaar om toch zelfstandig op een verantwoorde wijze te handelen naar de geest van de waarden en normen van de organisatie. Naast de verschillende regels dient er ook altijd een beroep te worden gedaan op het eigen morele besef.

Meerjarenbeleidsplan

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer - zijn volgens de Ambtenarenwet¹ en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit² verplicht om een meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren. Dit beleid heeft als doel:

- gedragsregels te stellen;
- aan te geven hoe omgegaan dient te worden met integriteitsschendingen;
- de bewustwording van integriteitsrisico's te bevorderen; en
- kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen.

De gedragsregels staan al vastgelegd in de cao Rijk³, de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer⁴, het Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer⁵ en de Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer⁶. Dit meerjarenbeleidsplan dient er toe de beleidsmaatregelen, instrumenten en procedures te beschrijven die als doel hebben de bewustwording van integriteitsrisico's te vergroten en de kwetsbare plekken binnen de organisatie vast te stellen. Om de aandacht voor integriteit te borgen, is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel wordt van de bedrijfsvoering. Door middel van dit meerjarenbeleidsplan wordt beoogd deze doelen na te streven.

¹ [Ambtenarenwet](#)

² [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)

³ www.caorijk.nl

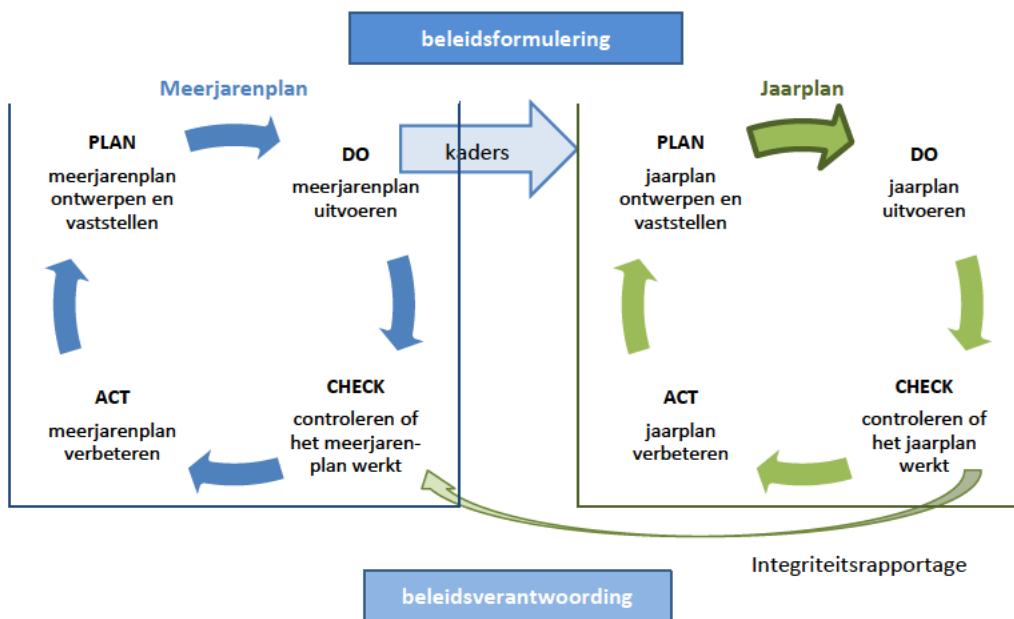
⁴ [Gedragscode Rijk HYPERLINK NAAR GEDRAGSCODE TK](#)

⁵ [Beleid ongewenste omgangsvormen TK april 2016](#)

⁶ [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving 2019](#)

Integriteitscyclus

De uitvoering van de missie en visie op integriteit is een kwestie van langere termijn. Het integriteitsplan beslaat daarom meerdere jaren. Daarnaast wordt er jaarlijks een meer gedetailleerde doorvertaling gemaakt in een jaarplan waarin de concreet te ondernemen activiteiten worden beschreven. Hierin wordt ook rekening gehouden met onvoorziene ontwikkelingen waarop een passend antwoord gevonden moet worden. Na afloop van ieder jaar wordt, met gebruikmaking van monitor- of verantwoordingsinformatie, een vervolgjaarplan geschreven. De monitorinformatie stelt de Tweede Kamer in staat om in te spelen op de actuele stand van zaken. Zo blijft het meerjarenbeleidsplan integriteit actueel en dynamisch. De Tweede Kamer maakt gebruik van de kwaliteitscirkel van Deming om de integriteitscyclus in te richten. Het visualiseert de relatie tussen het (meerjarige) integriteitsplan en de daarvan afgeleide jaarplannen. De doorvertaling van het meerjarige integriteitsplan naar het jaarplan verloopt over de rechterzijde van het model.



Leeswijzer en doelgroep

In dit meerjarenbeleidsplan staat de **meerjarige ambitie, visie en doelen** voor het te voeren meerjarenbeleidsplan integriteit, alsmede de waarmee dit gerealiseerd kan worden omschreven. Het **beschrijft concrete activiteiten en resultaten en benoemt de rollen en taken** van de verschillende actoren die binnen de organisatie een functionele verantwoordelijkheid dragen voor het meerjarenbeleidsplan integriteit. De doorvertaling van het meerjarenbeleidsplan vindt plaats in een jaarplan integriteit, welke jaarlijks wordt opgesteld. Het beleid is vastgesteld door [REDACTED]. Het is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurd ondernemers.

1. Integriteit

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties en is een veelomvattend begrip. Vaak wordt bij het horen van 'integriteit' onmiddellijk gedacht aan fraude en corruptie. Maar integriteit heeft met veel meer dan alleen met fraude en corruptie te maken.

Integriteit is een kwaliteitskenmerk voor het functioneren van personen en organisaties. Het geeft niet alleen de mate van onkreukbaarheid en betrouwbaarheid aan, maar is ook een maatstaf of iemand zich in zijn handelen laat leiden door de normen en waarden die kenmerkend zijn voor goed ambtenaarschap. Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. Het is dus belangrijk dat Kamerambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers integer zijn. Er zijn regels en gedragscodes ontwikkeld om die integriteit zoveel mogelijk te borgen. Maar minstens zo belangrijk is dat integriteit een soort grondhouding moet zijn, een mentaliteit.

2. Missie & visie

Kamerambtenaren bepalen in belangrijke mate het gezicht van de Tweede Kamer. Dit betekent dat het werken bij de Tweede Kamer niet alleen iets is om trots op te zijn, maar ook verplichtingen schept. Een Kamerambtenaar levert direct of indirect een bijdrage aan de samenleving als geheel. Daarom is het vanzelfsprekend dat van Kamerambtenaren verwacht wordt dat zij zich integer gedragen. Integer gedrag zorgt voor vertrouwen. Men mag erop vertrouwen dat Kamerambtenaren in de uitoefening van hun taak niet alleen effectief en efficiënt zijn, maar ook **betrouwbaar, zorgvuldig en eerlijk** (missie). Alle Kamerambtenaren hebben een voorbeeldfunctie. Dat komt concreet tot uiting in de wijze waarop zij hun werk uitvoeren, in de manier waarop zij optreden, en zelfs hoe zij zich gedragen buiten diensttijd. Om die voorbeeldfunctie uit te oefenen, is het nodig om te weten wat het betekent om voor de Tweede Kamer te werken en vanuit welke beginselen Kamerambtenaren horen te handelen om integer te zijn. Maar dat is niet genoeg. De Tweede Kamer streeft ernaar dat integriteit structureel onderwerp van gesprek is in de dagelijkse praktijk (visie).

3. Waarden en normen

De missie en visie zijn gekoppeld op waarden en normen. De Tweede Kamerorganisatie kiest ervoor om een eigen gedragscode integriteit te hanteren om zo de eigenstandige positie te benadrukken. In deze gedragscode staan de waarden en normen rondom integriteit verder beschreven. Het gaat hierbij om: **onafhankelijkheid en onpartijdigheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid, en eigen verantwoordelijkheid**. Deze waarden geven een algemene richting aan ons handelen.

Het meerjarenbeleidsplan integriteit omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. De gedragscode richt zich, als onderdeel van het meerjarenbeleidsplan integriteit, vooral op het gedrag van ambtenaren en geeft ambtenaren essentiële informatie. Het gaat ook om omgangsvormen van ambtenaren met elkaar. Daarbij is de gedragscode aanvullend op bestaande regelgeving en vervangt die niet. De gedragscode kan worden gezien als een hulpmiddel voor verdere invulling van die regelgeving. Naast de gedragscode Integriteit kent de Tweede Kamer als aanvulling het Beleid ongewenste omgangsvormen van de Tweede Kamer en de Gedragsregeling voor de Digitale Werkomgeving van de Tweede Kamer.

4. Ambtelijke basisnormen integriteitsbeleid

Hieronder volgt een opsomming van de **ambtelijke basisnormen** voor integriteitsbeleid⁷. Deze modelaanpak verplicht alle overheidsorganisaties bij het openbaar bestuur en politie tot het voeren van een integriteitsbeleid dat aan bepaalde basisnormen voldoet. De basisnormen gelden zowel voor ambtenaren als voor politieke ambtsdragers. De basisnormen zijn overgenomen uit bijlage 3 van de 'Handreiking Integriteitsbeleidsplan' en vormen de richtlijn op basis waarvan het meerjarenbeleid en het jaarplan integriteit voor de Tweede Kamer invulling krijgt.

- 1a Aandacht voor integriteit:** de overheidsorganisatie heeft de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd. In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.
- 1b Aandacht voor integriteit:** de organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan **periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen**, functies en processen
- 2a** De organisatie beschikt over een **gedragscode**.
- 2b** De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.
- 3** Er zijn procedures in het kader van **werving- en selectie** waarin aandacht wordt besteed aan integriteit.
- 4** De organisatie houdt een overzicht bij van **kwetsbare functies** en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies.
- 5** Er is een procedure voor het afleggen van de **eed of belofte**.
- 6** De organisatie beschikt over een nadere regeling voor de verplichte melding en openbaarmaking van **nevenwerkzaamheden**. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.
- 7** Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van **financiële belangen** en transacties in effecten. Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.
- 8** De organisatie stelt voorschriften vast over het kennismaken van of omgaan met **vertrouwelijke informatie**. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.
- 9** Voor het aannemen van **relatiegeschenken of uitnodigingen** is een regeling getroffen. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.
- 10** De organisatie stelt een **inkoop- een aanbestedingsbeleid** vast. Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.
- 11** Er wordt een **vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesties** aangesteld.
- 12** Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop de medewerkers vermoedens van aantastingen van de integriteit binnen de organisatie, kunnen aankaarten (**klokkenluidersregeling**). De organisatie heeft een schriftelijk vastgelegde **procedure voor het verrichten van een onderzoek**, nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) is gemeld.

⁷ [Modelaanpak basisnormen integriteit](#)

5. Structuur & Cultuur

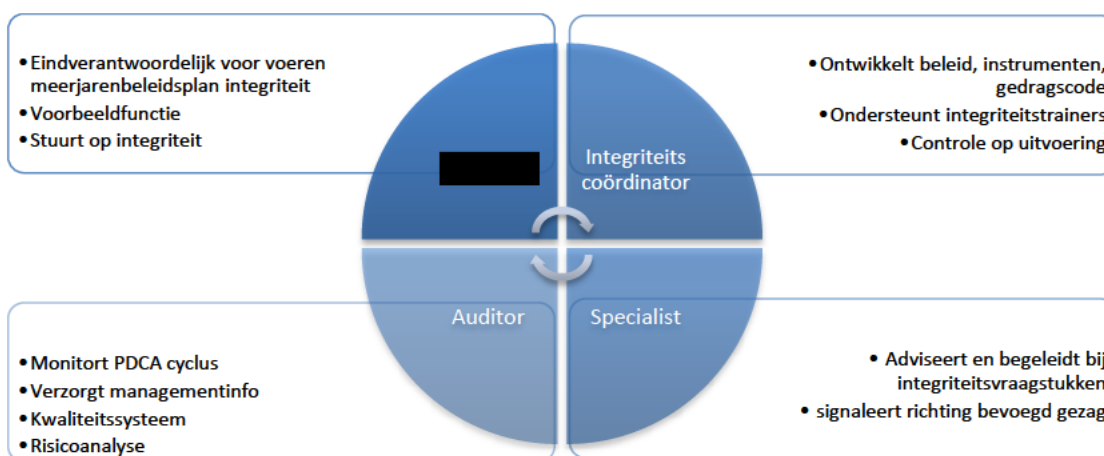
De Tweede Kamer zet in op structuur- en cultuurinterventies bij de vormgeving van meerjarenbeleidsplan integriteit. Structuurmaatregelen gaan bijvoorbeeld over het actualiseren en aanscherpen van regelgeving en beleid rondom integriteit, zoals nevenwerkzaamheden en omgaan met geschenken. Cultuurmaatregelen kunnen worden gezien als een versterker van de effectiviteit van dergelijke structuurmaatregelen en een manier om het collectief aan te spreken: expliciet maken van normen en waarden die gelden, collectieve patronen zichtbaar maken, hoe ga je als team om met integriteit?

5.1. Structuur

Hieronder worden de verschillende rollen en regelingen benoemd, waaruit de structuurmaatregelen bestaan.

5.1.1. Inrichting van de organisatie op integriteitsgebied

Een belangrijk onderdeel van de structuur is de wijze waarop de integriteit in een organisatie is ingericht. De verschillende actoren en de rol die zij hierin vervullen staat hieronder weergegeven:



██████████

██████████ is (eind)verantwoordelijk voor het opstellen en vaststellen van het meerjarenbeleidsplan integriteit voor de Tweede Kamer. Het is voor het gezag belangrijk te kunnen vaststellen of de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan bij de diverse organisatieonderdelen volgens de vastgestelde planning en binnen de kaders verloopt. ██████████ heeft daarnaast een voorbeeldrol als het gaat om het uitdragen van, het naleven van de gedragsregels van integriteit en het creëren van een klimaat waarin over integriteitsvraagstukken gesproken kan worden.

Integriteitscoördinator

De integriteitscoördinator ontwikkelt het beleid namens ██████████ en stelt het jaarplan op. Om ervoor te zorgen dat het meerjarenbeleidsplan integriteit en de uitvoering daarvan niet te zeer gefragmenteerd wordt, wordt de rol van centrale integriteitscoördinator binnen de stafdienst HR belegd. Deze kan de samenhang tussen de verschillende activiteiten bewaken en de voortgang monitoren. Ook de ontwikkeling en controle op de uitvoering van het integriteitsplan wordt bij de integriteitscoördinator ondergebracht.

Auditor

De auditor is verantwoordelijk voor de interne audit en monitoring van het meerjarenbeleidsplan integriteit. De audit richt zich op de vier beleidsvelden organisatie/cultuur, administratieve organisatie/interne controle, personeelsbeleid en beveiligingsbeleid waarbij een oordeel wordt gegeven van opzet en werking van de integriteitsmaatregelen. Daarnaast kan de interne auditor kwetsbaarheidsonderzoeken en risicoanalyses uitvoeren gericht op integriteit. Deze rol van interne audit is belegd bij de stafdienst FEZ. Wanneer van

toepassing wordt er samengewerkt met de Beveiligingsambtenaar (BVA), Central Information Security Officer (CISO) en Functionaris Gegevensbescherming (FG).

Specialist (VPI & VPOO)

Een vertrouwenspersoon integriteit (VPI) adviseert Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer bij ethische of integriteitkwesties en misstanden. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VPOO) adviseert zowel medewerkers van de ambtelijke organisatie, als de verschillende fracties hoe om te gaan met ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, agressie of geweld op het werk. De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk. Zij geven advies en begeleiden bij de vervolgstappen of zorgen ervoor dat - met instemming van de medewerker - een melding op de juiste plek terechtkomt. Daarnaast hebben zij een signalerende rol richting [REDACTED]. De rolomschrijving vertrouwenspersonen⁸ geeft weer welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de vertrouwenspersonen hebben.

5.1.2. Gedragscodes en regelingen

De Tweede Kamer heeft een eigen **Gedragscode Integriteit (1)**, zie ook hoofdstuk 5.1.6. Hierin staan de belangrijkste regels en kaders aangegeven waar Kamerambtenaren zich aan dienen te houden. De Gedragscode is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers. Het is belangrijk dat ook andere mensen die werkzaam zijn voor de Tweede Kamer zich aan de gedragscode houden. Dit kan bijvoorbeeld een stagiair zijn, een uitzendkracht of een ingehuurde ondernemer. Speciaal voor hen bevat de gedragscode een Model Integriteitsverklaring voor externen. De Tweede Kamer kan externe medewerkers bij de aanvang van hun werkzaamheden deze verklaring laten ondertekenen. In de **cao Rijk (2)** is geregeld hoe vermoedens van misstanden op het werk op een goede manier kunnen worden gemeld, wat er met die melding gebeurt en welke hulp hierbij beschikbaar is. Behalve (oud-) ambtenaren kunnen ook stagiairs, uitzendkrachten, vrijwilligers, gedetacheerden en ZZP'ers een melding doen. De Tweede Kamer beschikt daarnaast over een **eigen Beleid ongewenste omgangsvormen (3)**. Het bijzondere aan dit beleid is dat het niet alleen van toepassing is verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de **eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen (3a)** gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is. Tot slot heeft de Tweede Kamer een **eigen Gedragsregeling digitale werkplek (4)**.

Deze gedragscodes- en regeling(en):

- maken transparant wat onder integriteit en integer handelen wordt verstaan en geven hiervoor een **kader**;
- bieden **handvatten** voor situaties waarin Kamerambtenaren geconfronteerd worden met een integriteitsvraagstuk, het uitoefenen van hun eigen verantwoordelijkheid en het maken van verantwoorde keuzen daarbij.;
- worden gebruikt als **hulpmiddel** om met elkaar te praten over gewenst en integer gedrag en praktische vraagstukken over integriteit aan de orde te stellen. Daarbij kan het gaan om relaties met externe partijen, maar ook over de onderlinge verhoudingen op de werkvloer en integer gedrag ten opzichte van elkaar;
- hebben daarmee ook een **beschermende functie**: helpen om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en druk van buitenaf te weerstaan. Kamerambtenaren kunnen immers zowel intern als extern persoonlijk op hun integriteit worden aangesproken en ter verantwoording worden geroepen.
- bieden **duidelijkheid aan de samenleving**. Burgers, maatschappelijke organisaties en bedrijven weten wat het ethisch kader is waarbinnen Kamerambtenaren handelen en wat ze wel of niet mogen verwachten.

5.1.3. Eed en belofte

Net als iedere burger, behoort iedere ambtenaar zich aan de wet te houden. Met het afleggen van de eed of belofte wordt nog eens benadrukt dat de nieuwe Kamerambtenaar dit ook daadwerkelijk zal doen. Bovendien verklaart de ambtenaar een onkreukbare en betrouwbare ambtenaar zal zijn. Tot slot wordt een formulier ondertekend waarin de regels staan waaraan de ambtenaar zich dient te houden.

⁸ Onderdeel 'notitie actualisering organisatie vertrouwenspersonen Tweede Kamer, dd. 27 juni 2017'.

Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband leggen zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na indiensttreding, de eed of belofte af. Bij het arbeidsvoorwaardengesprek wordt de nieuwe medewerker in de gelegenheid gesteld de voorkeur aan te geven voor de eed dan wel de belofte.

5.1.4. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband, trainees en stagiaires, dienen bij hun indiensttreding een VOG te overhandigen. Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van een nieuwe medewerker in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van bepaalde taak of functie in de samenleving. Als bijzondere voorwaarde geldt dat voor iedere eerste indiensttreding bij de Tweede Kamer een nieuwe VOG aangevraagd dient te worden. Dit houdt in dat een recente voor een andere werkgever uitgebrachte verklaring niet geldig is. Op de VOG dient aangegeven te zijn dat deze is uitgebracht voor een met name genoemde functie bij de Tweede Kamer.

In 2020 wordt het beleid rondom de VOG procedure opnieuw bekeken en mogelijk herzien.

5.1.5. Vertrouwelijke informatie

Door het afleggen van de eed of belofte verklaren Kamerambtenaren dat zij zich aan de geheimhoudingsplicht zullen houden. De geheimhoudingsplicht houdt niet alleen in dat Kamerambtenaren geen informatie mogen 'lekker', maar ook dat zij zorgvuldig omgaan met informatie en informatiedragers, zoals dossiers en usb-sticks. Dit betekent een medewerker bijvoorbeeld geen vertrouwelijke stukken op het bureau laat liggen (clean desk policy). De geheimhoudingsplicht blijft ook gelden als een medewerker uit dienst treedt en geen ambtenaar meer is. De regels en uitgangspunten omtrent vertrouwelijke informatie zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

Ook externe medewerkers zoals uitzendkrachten, adviseurs en stagiairs hebben een geheimhoudingsplicht. Zij tekenen bij de start van hun werkzaamheden een geheimhoudingsverklaring, danwel het model integriteitsverklaring Rijk voor externen.

5.1.6. Contacten met Kamerleden

In de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer wordt in paragraaf 'contacten met Kamerleden' ingegaan op de wijze waarop er vanuit ministeries contact mag worden gelegd met Kamerleden. Als Kamerambtenaar geldt dat het zorgvuldig omgaan met informatie zich ook uitstrekt tot informatie die betrekking heeft op of afkomstig is van Kamerleden. De Kamerambtenaar dient discreet met deze informatie om te gaan. Het is niet toegestaan naar buiten te treden met informatie over wat Kamerleden hebben gezegd of gedaan of deze voor een ander doel te gebruiken dan waar het voor verstrekt is. Kamerambtenaren dienen zich tijdens het uitvoeren van werkzaamheden politiek neutraal op te stellen en te gedragen. Als algemeen uitgangspunt geldt dat Kamerambtenaren hun positie bij de Kamer niet mogen aanwenden voor privédoeleinden. Dit geldt ook voor de contacten die zij hebben met Kamerleden.

5.1.7. Vertrouwensfunctie

Een vertrouwensfunctie is een functie waarin een medewerker structureel toegang heeft tot geheime of gevoelige informatie die bij misbruik de nationale veiligheid of het belang van de Nederlandse staat kan schaden. Wie een vertrouwensfunctie vervult, draagt een bijzondere verantwoordelijkheid.

Binnen de Tweede Kamer zijn een aantal functies als vertrouwensfuncties aangewezen, waarbinnen hoge eisen worden gesteld aan de betrouwbaarheid en integriteit van betrokken Kamerambtenaren. Daarom wordt voor deze functies voorafgaand aan de indiensttreding een veiligheidsonderzoek door de AIVD uitgevoerd. Dit onderzoek wordt iedere 5 jaar herhaald. In overleg met de Beveiligingsambtenaar kan hiervan worden afgeweken. [REDACTED] stelt jaarlijks op advies van de Beveiligingsambtenaar een actuele lijst met vertrouwensfuncties vast.

5.1.8. Kwetsbare functies

Een kwetsbare functie is een functie waarbij de integriteit van de functionaris door het uitoefenen van (bepaalde onderdelen van) de functie in het geding kan komen. Bijvoorbeeld omdat diegene werkt met gevoelige informatie, nevenwerkzaamheden verricht of goederen en diensten inkoopt. Bij deze functies is de kans op belangenverstrengeling groot. Risicofactoren binnen kwetsbare functies zijn:

- Toegang tot vertrouwelijke informatie
- Omgaan met geld
- Machts- en monopolypositie
- Toekennen rechten/bevoegdheden (aan personeel of burgers)
- Beoordelen en adviseren (met grote gevolgen)
- Aanschaffen goederen/diensten/aanbestedingen
- Handhaven
- Solistisch handelen
- Werken in de directe invloedssfeer van burgers / bedrijven

█ stelt jaarlijks op advies van de Beveiligingsambtenaar een actuele lijst vast van kwetsbare functies, en besluit welke maatregelen worden getroffen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies, zoals functieroulatie, functiescheiding, en het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken bij kandidaten.

5.1.9. Nevenwerkzaamheden

Kamerambtenaren worden aangemoedigd aan om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen en om bijvoorbeeld bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen. Ambtenaren kunnen ook commerciële werkzaamheden verrichten, een tweede betaalde baan of een eigen bedrijf hebben. We noemen dit nevenwerkzaamheden. Hieronder worden alle werkzaamheden begrepen die een medewerker naast het eigen werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm. Kamerambtenaren zijn verplicht om nevenwerkzaamheden te melden die de belangen van hun functie of de organisatie kunnen raken. De regels omtrent de verplichte melding en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

5.1.10. Geschenken, giften en uitnodigingen

Het kan voorkomen dat een Kamerambtenaar iets aangeboden krijgt van een zakelijke relatie, wellicht om de Kamerambtenaar te bedanken of de relatie te verbeteren. Regels rondom geschenken, giften en uitnodigingen, zijn geregeld in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

5.1.11. Financiële belangen

Kamerambtenaren mogen geen financiële belangen hebben die de vervulling van hun functie of het functioneren van de Tweede Kamer kunnen schaden. Er is sprake van financiële belangen wanneer een medewerker:

- eigenaar of mede-eigenaar is van een onderneming;
- (stille) vennoot is van een onderneming;
- effecten bezit of verhandelt.

Kamerambtenaren zijn verplicht dit te melden. De medewerker bepaalt vervolgens samen met de leidinggevende of de situatie een mogelijke belangenverstrengeling (of de schijn daarvan) met zich meebrengt. De medewerker kan hiervoor ook de vertrouwenspersoon raadplegen. De regels omtrent de verplichte melding en uitgangspunten voor financiële belangen zijn verder uitgewerkt in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer.

4.1.1

⁹ [Toepassen van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid in het digitale verkeer met het Rijk](#)

5.2.1. Integriteitstrainingen

Ieder team binnen een dienst volgt **minimaal tweejaarlijks** gezamenlijk een integriteitstraining. Een training of workshop gericht op kennis/vaardigheden kan verschillende vormen hebben, afhankelijk van de doelgroep. De inhoud van de training wordt bepaald in overleg met de trainer, de leidinggevende en de (senior) HR adviseur. Denk hierbij aan een dilemmatraining integriteit, een bordspel of een kaartspel. Maar ook serious gaming is een krachtige en eigentijdse vorm van leren, door zelf te doen en zelf te ervaren. In een goed ontwikkelde spelsimulatie, ervaren en voelen deelnemers hoe zij handelen in bepaalde situaties. Hierbij wordt het denken vertaald naar handelen en wordt gedrag zichtbaar en dus bespreekbaar.

5.2.2. E-learning modules

E-learning modules worden aangeboden om Kamerambtenaren en teams de mogelijkheid te bieden de kennis tussentijds op te frissen. Ook worden deze modules ingezet voor nieuwe Kamerambtenaren tijdens de introductieperiode die zij verplicht moeten doorlopen. Kamerambtenaren verbreden en verdiepen hun kennis met e-learning over verschillende onderwerpen op een zelfgekozen tijdstip en plaats, op een leuke en interactieve manier. Voor leidinggevendenden worden eigen modules aangeboden.

5.2.3. Werkbelevingsonderzoek

Tweejaarlijks wordt het werkbelevingsonderzoek (gestart in 2018) ingezet om te onderzoeken hoe het ervoor staat met thema's als veiligheid en openheid bij Kamerambtenaren. De resultaten kunnen aanleiding zijn om het jaarplan Integriteit bij te stellen.

5.2.4. Beëdiging en introductieprogramma

Kamerambtenaren moeten zich aan gedragsregels houden. Een Kamerambtenaar die de eed of belofte aflegt, zweert of belooft dat hij deze regels nakomt. Tijdens de beëdiging is integriteit daarom een duidelijk onderwerp van gesprek en wordt de betreffende informatie uit Gedragscode Integriteit Tweede Kamer met nieuwe Kamerambtenaren gedeeld. In het introductieprogramma wordt dit herbevestigd. Ook zijn normen en waarden, alsook informatiebeveiliging en awareness, onderdeel van het programma. Op deze manier wordt de cultuur beïnvloed door aan de start van de loopbaan bij de Tweede Kamer hier gericht aandacht aan te geven. Daarom dienen alle nieuwe Kamerambtenaren de eed of belofte af te leggen, ook als zij dit al eerder bij een vorige indiensttreding bij het Rijk hebben gedaan. Nieuwe Kamerambtenaren met een vast of tijdelijk dienstverband leggen zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden na indiensttreding, de eed of belofte af.

5.2.5. Gesprekscyclus

De verankering van integriteit wordt versterkt door het als gespreksonderwerp op te nemen in de gesprekscyclus met Kamerambtenaren. Op deze manier wordt op verschillende momenten in het jaar gesproken over integriteit door leidinggevende en medewerker.

5.2.6. Leidinggeven aan integriteit

Een cultuur die integriteit bevordert, heeft leidinggevendenden en bestuurders nodig die integriteit belangrijk vinden. De toon aan de top is essentieel voor het creëren van een klimaat waarin over integriteitsvraagstukken gesproken kan worden. Ook het uitdragen van integer en ethisch leiderschap is erg belangrijk. Het is voor leidinggevendenden onvoldoende om alleen integer te zijn, zij moeten integriteit ook actief uitdragen. Bijvoorbeeld door ook zelf declaratieformulieren goed in te vullen en zichtbaar de Rijkspas te dragen. Maar de integriteit van de beslissingen en het gedrag van een leidinggevende alleen zijn onvoldoende om Kamerambtenaren te motiveren om soortgelijk gedrag te vertonen. Daarom wordt er extra aandacht besteed aan leidinggevendenden en worden o.a. een **verplichte** training 'leidinggeven aan integriteit' en een masterclass 'ethisch leiderschap' ontwikkeld voor leidinggevendenden om hen te ondersteunen.

6. Incidenten

Incidenten zijn situaties waarin Kamerambtenaren hebben gehandeld in strijd met de waarden en normen van de organisatie. Goed integriteitsbeleid reduceert de kans op schendingen, maar voorziet niet in een waterdicht systeem. Daarom is het belangrijk om incidenten in een vroegtijdig stadium te ontdekken (detectie) en, als het onvermijdelijk zich toch voordoet, te proberen de schade zoveel mogelijk te beperken (reductie).

Leidinggevendenden dienen consequent en consciëntieus op te treden tegen integriteitsschendingen en zullen hierover continu in gesprek moeten zijn met hun medewerkers. In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het beleid rondom integriteitsschendingen er uitziet, hoe de Tweede Kamer omgaat met schendingen, volgens welk protocol onderzoeken worden verricht en hoe daarover wordt gerapporteerd aan medewerkers.

6.1. Melden van integriteitsschendingen

In elke organisatie komen incidenten voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft of kan hebben, is er sprake van een 'misstand'. Het melden van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie wordt 'klokkenluiden' genoemd.

In hoofdstuk 13 van de cao Rijk staat hoe een medewerker vermoedens van misstanden op het werk op een goede manier kan melden, wat er met die melding gebeurt en welke hulp de medewerker hierbij kan krijgen. Alle betrokkenen bij de behandeling van een melding moeten vertrouwelijk met de melding en de identiteit van de melder omgaan.

In principe worden vermoedens van misstanden eerst intern gemeld. Kamerambtenaren kunnen de melding in eerste instantie bij de leidinggevende doen. Als dit bezwaarlijk is, kan de medewerker ook terecht bij een hogere manager of bij een vertrouwenspersoon integriteit (VPI). Dit laatste kan vertrouwelijk.

Als in redelijkheid niet van de medewerker kan worden gevraagd om (eerst) intern te melden, kan een vermoeden van een misstand 'extern worden gemeld'. Dit kan bijvoorbeeld als de hoogste leidinggevende van de organisatie betrokken zou zijn bij de vermoede misstand. De melding kan worden gedaan bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, zoals het Openbaar Ministerie of een inspectie.

6.2. Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Voor klachten over ongewenste omgangsvormen of (seksuele) intimidatie bestaan aparte procedures, die zijn opgenomen in het **beleid ongewenste omgangsvormen** van de Tweede Kamer. Dit beleid is niet alleen van toepassing is verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de **eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen** gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend bij Klachtencommissie, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is. Het beleid is te raadplegen op Plein 2.

6.3. Onderzoek en sancties

Er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker (incidenteel of structureel) in strijd met de voorschriften van een organisatie handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft. Ook in de privésfeer kan hiervan sprake zijn.

Als de regels met betrekking tot integriteit worden overtreden, kan er een ordemaatregel worden genomen of een straf worden opgelegd. Een en ander is geregeld in hoofdstuk 15 cao Rijk. Dit hoofdstuk geeft ook een overzicht van de mogelijke ordemaatregelen en straffen die kunnen worden opgelegd. De procedure rondom het instellen van een onderzoek is geregeld in bijlage 12 cao Rijk. Daarnaast is de Tweede Kamer voornemens aan te sluiten bij de Rijksbrede baseline intern persoonsgericht onderzoek (BIPO), wanneer deze is vastgesteld.

7. Monitoren, evaluatie en rapportage

Iedere overheidsorganisatie is wettelijk verplicht meerjarenbeleidsplan integriteit te voeren en zich daarover te verantwoorden. Het onderwerp vraagt om blijvende alertheid. Om de aandacht voor integriteit te borgen is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel wordt van de bedrijfsvoering.

Periodieke rapportage

In de managementrapportages die door de stafdienst FEZ worden opgesteld, zal periodiek gerapporteerd worden op basis van de 'ambtelijke basisnormen integriteit'. De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor het aanleveren van de inhoudelijke informatie, in samenwerking met de CISO, FG, BVA, Inkoop. Gerapporteerd wordt in ieder geval over de uitgevoerde trainingen en workshops en de voortgang met betrekking tot de activiteiten die zijn benoemd in het jaarplan. De auditor is verantwoordelijk voor de interne audit en monitoring van het meerjarenbeleidsplan integriteit.

Jaarlijkse rapportage

De integriteitscoördinator is verantwoordelijk voor de jaarrapportage. Hierin wordt gerapporteerd over de resultaten met betrekking tot het totale integriteitsbeleid. In samenwerking met de vertrouwenspersonen integriteit wordt hierin ook een geanonimiseerd overzicht van de aard en de omvang van integriteitsschendingen opgenomen.

Met gebruikmaking van monitor- of verantwoordingsinformatie, wordt tevens een vervolgjaarplan geschreven. Het onderdeel 'evaluatie' is daarvoor van wezenlijk belang en verbeterpunten uit de evaluatie worden vastgelegd en doorgevoerd. Hierdoor wordt het leervermogen van de organisatie bevorderd en neemt het volwassenheidsniveau op dit punt toe.



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp :

Gedragcode integriteit ambtelijke organisatie

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter informatie

2. Beknopte samenvatting

Rijksoverheidsorganisaties – waaronder de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer - zijn volgens de Ambtenarenwet en de Modelaanpak Basisnormen Integriteit verplicht een gedragcode voor goed ambtelijk handelen te hebben.

Deze gedragcode integriteit is opgesteld voor ambtenaren van de Tweede Kamer (hierna: Kamerambtenaren). Hierin staan de belangrijkste regels en kaders aangegeven waar Kamerambtenaren zich aan dienen te houden. De Gedragcode is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurde ondernemers.

De gedragcode Integriteit van de Tweede Kamer voor de ambtelijke organisatie is herzien, waarbij Kamer specifieke aspecten expliciet zijn opgenomen zoals: het eigen beleid ongewenste omgangsvormen, de Gedragsregeling digitale werkplek en regels m.b.t. omgang met Kamerleden.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium neemt kennis van de gedragcode Integriteit Tweede Kamer ambtelijke organisatie

4. Financiële consequenties

Niet van toepassing.

1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)

Gedragcode Integriteit Tweede Kamer – Ambtelijke Organisatie

Auteur	[REDACTED]
Autorisatie door	[REDACTED]
Status / versie	0.5
Datum	20-11-2020

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Waarom deze gedragscode?	3
1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes	4
2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap	4
2.1 Een goede overheidswerkgever	4
2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar	5
3. Waarden integriteit.....	6
3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid	6
3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid	7
3.3 Eigen verantwoordelijkheid.....	7
4 Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen.....	7
4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen.....	7
4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring	9
4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen	10
4.4 Financiële belangen en handel in effecten	11
4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies	12
4.6 Afkoelingsperiode bij gevoelige overstap naar ander werk	14
4.7 Omgang met lobbyisten.....	14
4.8 Inkoop, inhuur en aanbesteding.....	15
4.9 Betrokkenheid bij onafhankelijk onderzoek en (wetenschappelijke) integriteit.....	17
5 Informatie en communicatie.....	19
5.1 Zorgvuldig omgaan met informatie	19
5.2 Externe contacten en meningsuitingen	20
5.3 Onlinecommunicatie en sociale media	22
6 Werk- en privérelaties.....	22
6.1 Omgangsvormen.....	22
6.2 Privérelaties	24
7 Buitenland	25
7.1 Waar je in het algemeen rekening mee moet houden	25
7.2 Aanvullingen op specifieke onderwerpen	26
8 Preventie en handhaving	28
8.1 Indienstreding en afleggen eed of belofte	28
8.2 Het voeren van het goede gesprek.....	29
8.3 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren.....	29
8.4 De rol van de vertrouwenspersoon	30
8.5 Integriteitsschendingen	31
8.6 Nadere informatie en advies	32
Model Integriteitsverklaring voor externen	33

Voorwoord

Omdat ambtenaren het algemeen belang vertegenwoordigen, moet men erop kunnen vertrouwen dat de overheid integer is. Dit geldt gezien de bijzondere positie van de Tweede Kamer ook voor Kamerambtenaren. Het werken bij de Tweede Kamer organisatie betekent werken in een glazen huis, waarin alles onder een vergrootglas ligt. Door de politieke context waarin de Kamerambtenaren zich begeven, heeft veel van wat een Kamerambtenaar doet, op welke plaats en op welk moment dan ook, invloed op hoe anderen tegen de Tweede Kamer aankijken en daarmee op het vertrouwen dat in de organisatie wordt gesteld.

Integriteit is daarom een onderwerp dat om dagelijkse aandacht vraagt, van leidinggevend en medewerkers. Rijksorganisaties, waaronder de Tweede Kamer, zijn, op grond van de [Ambtenarenwet](#), verplicht een gedragscode voor goed ambtelijk handelen te hebben.

Deze gedragscode Integriteit is opgesteld voor ambtenaren van de Tweede Kamer (hierna: Kamerambtenaren). Hierin staan de belangrijkste regels en kaders aangegeven waar Kamerambtenaren zich aan dienen te houden. De Gedragscode is van toepassing op alle Kamerambtenaren en andere mensen die werkzaam zijn voor de ambtelijke organisatie zoals stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurd ondernemers.

De Tweede Kamerorganisatie kiest ervoor om een eigen gedragscode integriteit te hanteren om zo de eigenstandige positie te benadrukken. De gedragscode Rijk is bij het opstellen hiervan als uitgangspunt genomen, waarbij deze is aangevuld met Tweede Kamer specifieke elementen.

Naast Kamerambtenaren zijn medewerkers van de Tweede Kamer ook altijd Rijksambtenaren en is de Tweede Kamer een overheidswerkgever. In de gedragscode worden deze termen door elkaar heen gebruikt.

1. Inleiding

1.1 Waarom deze gedragscode?

Het belang van een integere overheid

Nederland is een democratische rechtsstaat. Als Kamerambtenaar lever je een bijdrage aan het functioneren van ons land.

Vertrouwen is noodzaak

Burgers moeten op de overheid kunnen vertrouwen. Burgers zijn in veel opzichten afhankelijk van de overheid. Bovendien kunnen overheidsbesluiten diep ingrijpen in het functioneren van burgers. Daarom moet de overheid integer zijn. Dat wil zeggen dat de overheid in haar functioneren eerlijk en betrouwbaar is, de burgers correct behandelt en respectvol bejegt. Bovendien moet de overheid zichzelf ten voorbeeld stellen: als je wilt dat burgers zich fatsoenlijk gedragen, zal je dat als overheid ook moeten doen.

Integriteitsbewustzijn en de functie van de gedragscode

Integriteit van de overheid komt tot uiting in gedrag van bestuurders en ambtenaren. Dus ook in jouw gedrag als Kamerambtenaar. Daarvoor is nodig dat je weet wat het betekent om voor de rijksoverheid – en dus ook de Tweede Kamer te werken en vanuit welke beginselen je hoort te handelen om integer te zijn. Maar dat is niet genoeg. Integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk en in de gesprekken die je met elkaar hierover voert. Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht?

Integriteit is mensenwerk

Het is heel normaal dat je daarbij soms twijfelt. Normen en waarden zijn niet altijd duidelijk toepasbaar en kunnen ook strijdig zijn met elkaar. Ook kan jouw persoonlijke integriteit in conflict komen met jouw ambtelijke integriteit. Je bent en blijft zelf verantwoordelijk voor je gedrag. Maar je hebt wel een kader nodig waaraan je jouw gedrag kunt toetsen.

Gedragscode als kader voor integer handelen

De gedragscode integriteit Tweede Kamer geeft je een kader voor integer handelen. Maar de gedragscode kan nooit in elke denkbare situatie voorzien. Bovendien wijzigen de omstandigheden voortdurend door nieuwe ontwikkelingen. Je moet dus altijd zelf blijven nadenken en je bewust blijven van wat het betekent om 'in het hier en nu' ambtenaar te zijn en daarnaar te handelen. Blijf jezelf steeds afvragen of je jouw gedrag als goed ambtenaar kunt verantwoorden.

De gedragscode maakt transparant wat wij binnen de Tweede Kamer met elkaar onder integriteit en integer handelen verstaan. Hierdoor wordt helder wat wij van elkaar verwachten en wat burgers en externe partijen van ons kunnen verwachten, zodat zij daar rekening mee kunnen houden. De gedragscode heeft daarmee ook een beschermende functie: deze helpt je om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en druk van buitenaf te weerstaan. Je kunt immers zowel intern als extern persoonlijk op jouw integriteit worden aangesproken en ter verantwoording worden geroepen.

Ten slotte gelden er allerlei concrete regels en verplichtingen die betrekking hebben op integriteit en schrijft de Ambtenarenwet het gebruik van een gedragscode voor.

Met de gedragscode wordt aan die regels meer bekendheid gegeven en gestreefd naar een uniforme uitleg en toepassing daarvan. Dit kan worden bereikt door aan de hand van de gedragscode dilemma's en vraagstukken over integriteit met elkaar te bespreken.

Praat erover!

In deze gedragscode wordt veel waarde gehecht aan het bespreekbaar maken van integriteit. De invulling van wat onder integer gedrag moet worden verstaan, is iets wat wij met elkaar moeten doen. Je hebt elkaar hiervoor nodig. Het is daarbij erg belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat de organisatie daar niet verkrampd op reageert. Dit vraagt veel van zowel medewerkers als leidinggevenden, zowel op de werkvloer als in de ambtelijke top. Velen denken – ten onrechte – al snel aan klokkenluiden als er een integriteitsvraagstuk aan de orde wordt gesteld en bij ambtenaren bestaat nog te veel het schrikbeeld van de klokkenluider met wie het uiteindelijk niet goed afloopt. En dat is jammer. Want hoe makkelijker wij er met elkaar over kunnen praten, hoe normaler het wordt om integriteit bij al onze beslissingen bewust te betrekken. Dit geldt zowel voor beslissingen in ons werk als voor beslissingen over de organisatie van ons werk.

1.2 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes

Status en werkingssfeer van deze gedragscode

Integriteitsbeleid omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Deze gedragscode richt zich, als onderdeel van integriteitsbeleid, vooral op het gedrag van ambtenaren en geeft ambtenaren essentiële informatie. Het gaat ook om omgangsvormen van ambtenaren met elkaar. Daarbij is de gedragscode aanvullend op bestaande regelgeving en vervangt die niet. De gedragscode kan worden gezien als een hulpmiddel voor verdere invulling van die regelgeving.

Voor Kamerambtenaren. Maar ook voor externen!

Deze gedragscode is rechtstreeks op jou van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met de Staat en de cao Rijk op jou van toepassing is. In deze gedragscode word je ambtenaar of Kamerambtenaar genoemd en wordt jouw werkgever aangeduid met Tweede Kamer of overheid(werkgever).

Voor iedereen die werkt voor de Tweede Kamer

Er zijn ook mensen werkzaam voor de Tweede Kamer die geen ambtenaar zijn maar wel binnen een ambtelijke context werkzaamheden verrichten. Te denken valt aan stagiairs, uitzendkrachten of anderszins extern ingehuurde krachten of zzp-ers. Het zal voor een burger niet duidelijk zijn en ook niet uitmaken of hij te maken heeft met een ambtenaar, of met zo'n externe medewerker die de Tweede Kamer op dat moment toevallig vertegenwoordigt. Daarom moet de gedragscode ook bij externen nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht en wordt hen gevraagd een integriteitsverklaring te ondertekenen (een model is als bijlage bij deze gedragscode gevoegd). In feite is deze gedragscode er dus voor iedereen die werkt voor de Tweede Kamer.

2. Goed werkgeverschap, werknemerschap en ambtenaarschap

[Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek \(goed werkgever- en werknemerschap\)](#)

[Artikel 4 Ambtenarenwet 2017 \(integriteitsbeleid, gedragscode\).](#)

[Artikel 6, eerste lid Ambtenarenwet 2017 \(goed ambtenaarschap\)](#)

[Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel a en artikel 7 Ambtenarenwet 2017](#) en [Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 \(eed of belofte\).](#)

2.1 Een goede overheidswerkgever

Zorgplicht, integriteitsbeleid en personeelsbeleid

De overheidswerkgever heeft, net als iedere andere werkgever, een zorgplicht voor zijn werknemers, de ambtenaren. Een goede overheidswerkgever gedraagt zich ten opzichte van zijn ambtenaren behoorlijk, maakt geen misbruik van bevoegdheden, respecteert de rechten en het privéleven van

ambtenaren, zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Een volwaardig integriteitsbeleid is eveneens onderdeel van de zorgplicht van de overheidswerkgever.

Dit betekent onder andere dat jouw werkgever jou beschermt tegen integriteitsrisico's door de organisatie en werkprocessen daarop in te richten (bijvoorbeeld functiescheiding), voorzieningen te treffen (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) en een gedragscode op te stellen voor 'goed ambtelijk handelen'.

Het scheppen van een veilig werkklimaat is ook een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever en een absolute randvoorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken. In dit verband mag de loyaliteit die van de medewerkers wordt verwacht niet ten koste gaan van het vrijelijk kunnen aanklaarten van door hen ervaren integriteitsschendingen of misstanden binnen de organisatie.

Integriteit als speerpunt van personeelsbeleid

Integriteit moet bij elke ambtenaar 'tussen de oren zitten' en het management heeft daarin het voortouw. Voortdurende aandacht voor integriteit is nodig. Integriteit hoort thuis in alle aspecten van het werk, de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid: werving, selectie en introductie van personeel, werkinstructies, werkoverleg, opleiding en training, functionerings- en exitgesprekken. Bij de organisatie van het werk hoort integriteit bewust te worden meegewogen. Het management speelt hierin een belangrijke rol en heeft tot taak het integriteitsbeleid uit te dragen in woord en daad.

Leiderschap: de dubbele pet van leidinggevend

De werkgever wordt in de praktijk vertegenwoordigd door het (bestuurlijk) management, de leidinggevend op zowel bestuurlijk als operationeel niveau. Zij vervullen een tweeledige rol, namelijk als goed ambtenaar en als goed werkgever. Leidinggevend behoren medewerkers in staat te stellen om aan de gestelde (integriteits)verwachtingen te voldoen, waaronder de verwachting dat zij elkaar aanspreken op gedrag. Daarnaast hebben leidinggevend een zelfstandige taak om medewerkers aan te spreken op niet integer gedrag en zo nodig maatregelen te treffen.

Zij kunnen daarbij alleen geloofwaardig zijn als zij zelf het goede voorbeeld geven. Dit betekent nogal wat voor leidinggevend. Van hen wordt inspirerend leiderschap en voorbeeldgedrag verlangd met betrekking tot integriteit. Zij moeten zich hier voortdurend van bewust zijn, laten zien dat integriteit belangrijk is en zich in het onderwerp verdiepen. Het is van belang dat zij integriteitsrisico's tijdig herkennen, benoemen en vervolgens op de juiste manier aanpakken. Dat zij dilemma's in alle openheid bespreken, positief gedrag belonen en de medewerkers met raad en daad terzijde (kunnen) staan. Daarbij horen zij de medewerkers die niet integer gedrag aan de orde stellen ook te steunen en waar nodig te beschermen. Alleen dan kunnen medewerkers zich veilig genoeg voelen om elkaar en de leiding aan te spreken op niet integer gedrag.

Voorbeeldfunctie leidinggevend: dit gaat niet vanzelf!

Bovenstaande betekent dat de werkgever ook nadrukkelijk een verantwoordelijkheid heeft naar leidinggevend toe, namelijk hen in staat moet stellen en waar nodig moet begeleiden om hun rol naar behoren te kunnen vervullen. Verder is collegiaal beraad tussen leidinggevend onderling belangrijk om te toetsen of er op een juiste manier invulling wordt gegeven aan de rol van het management.

Ter versterking van het integriteitsbewustzijn van medewerkers en leidinggevend kan de gedragscode worden gebruikt bij training en opleiding.

2.2 Een goede overheidswerknemer en ambtenaar

Sinds 1 januari 2020 is jouw ambtelijke aanstelling gewijzigd in een arbeidsovereenkomst. Als goed

overheidswerknemer kom je ten opzichte van jouw werkgever de verplichtingen die uit de arbeidsrelatie voortvloeien na. Maar je blijft ook ambtenaar en moet daarom voldoen aan de verplichtingen die de Ambtenarenwet jou oplegt en je als goed ambtenaar gedragen.

Van jou wordt ambtelijk vakmanschap verwacht. Als goed ambtenaar hoor jij je werk goed, betrokken én gewetensvol te doen. Trouw aan de publieke taak staat hierbij voorop. Dit doet een groot beroep op jouw oordeelsvermogen, omdat iedere situatie weer anders is. Daarbij dien je het algemeen belang en houd je rekening met de gerechtvaardigde belangen van degenen die een beroep op jou doen. Dit vereist betrokkenheid, wijsheid en moed. Betrokkenheid bij jouw organisatie en bij het algemene belang dat je dient. Wijsheid om in moeilijke situaties de juiste afweging te kunnen maken en moed om daadkrachtig te zijn en je morele oordeel om te zetten in moreel handelen. Verwacht wordt dat jij hierin jouw eigen verantwoordelijkheid neemt en bereid bent om jouw keuzes vooraf of achteraf te laten toetsen. Bij het nemen van eigen verantwoordelijkheid hoort ook dat je integriteitsvraagstukken bespreekt met collega's en met je leidinggevende, of eventueel met de vertrouwenspersoon. Dit is geen teken van zwakte of onkunde maar juist van ambtelijke professionaliteit.

Loyaliteitsconflicten

Er kunnen zich bijzonder lastige situaties voordoen waarbij jouw ambtelijke professionaliteit je in een loyaliteitsconflict brengt en je op dat moment zult moeten beslissen hoe je daarmee omgaat. Belangrijk is dat je de juiste procedures volgt. Een vertrouwenspersoon kan je daarbij helpen.

Goed gedrag binnen en buiten diensttijd

Je werk gewetensvol doen gebeurt in de dagelijkse praktijk en is niet werkplek en werktijd gebonden. We leven in een digitale wereld, waarbij sprake is van flexibele werkvormen met een dunne scheidslijn tussen werk en privé. Het is belangrijk om je dit te realiseren, omdat ook je privégedrag van invloed kan zijn op jouw goed ambtenaarschap. Dit komt in deze gedragscode herhaaldelijk naar voren.

Ook privégedrag telt

Deze gedragscode helpt je om integer te handelen en zo mede invulling te geven aan het goed ambtenaarschap. Door vooral te letten op de achterliggende bedoeling van de gedragscode en de hierna te bespreken waarden, word je ook geholpen om de juiste keuzes te maken in situaties waarin de code niet direct voorziet. Kom je er zelf niet uit, maak het dan aan de hand van deze gedragscode met elkaar bespreekbaar.

3. Waarden integriteit

3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid

Burgers en externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is en dat beslissingen op objectieve gronden worden genomen. Daarom moet je als ambtenaar onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het algemeen belang dat je dient staat voorop en jouw persoonlijk belang is daaraan ondergeschikt. Je mag je niet laten leiden door eigen belang of oneigenlijke motieven. Eigen belang is bijvoorbeeld dat je persoonlijk voordeel hebt bij een bepaalde beslissing die je als ambtenaar neemt. Van oneigenlijke motieven is bijvoorbeeld sprake als je bij jouw beslissing discrimineert.

Geen belangenverstrengeling en geen vriendjespolitiek

Belangenverstrengeling treedt op als je zelf direct of indirect belanghebbende of partij bent bij een beslissing waar je als ambtenaar invloed op hebt. Dit kan ook het geval zijn als niet jijzelf, maar jouw partner, een vriend of kennis belang heeft bij die beslissing. Je kunt ook onder druk gezet worden of verleid worden door anderen om in jouw werk hun belangen te dienen. Belangenverstrengeling, of

zelfs de schijn ervan, moet je zien te voorkomen. Praat erover. Door op tijd in te grijpen neem je jezelf en de organisatie in bescherming.

3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid

Voor de burger moet jij als vertegenwoordiger van de overheid – en dus ook de Tweede Kamer - betrouwbaar zijn. Dat wil zeggen dat je hem correct behandelt, afspraken en toezeggingen nakomt en waarmaakt wat je belooft. Dit heeft te maken met geloofwaardigheid: van jou en van de overheidsorganisatie die jij vertegenwoordigt.

Zeg wat je doet en doe wat je zegt

Betrouwbaar zijn betekent ook dat je zorgvuldig omgaat met de bevoegdheden, middelen en informatie waarover je als ambtenaar beschikt. Bijvoorbeeld, door het – al dan niet bewust – lekken van (gevoelige of vertrouwelijke) informatie wordt het vertrouwen in de overheid geschaad. Bevoegdheden en informatie gebruik je alleen voor het doel waarvoor je ze hebt verkregen. Je deelt vertrouwelijke informatie niet met anderen die daartoe niet bevoegd zijn. Bij besluitvorming weeg je alle relevante belangen af. En je gaat zuinig en efficiënt om met overheidsmiddelen, waaraan door de belastingbetaler wordt bijgedragen.

Gebruik bevoegdheid, middelen en informatie zorgvuldig

Ook in de omgang met anderen ben je betrouwbaar en zorgvuldig. Van jou wordt naar de ander correct, fatsoenlijk, en respectvol gedrag verwacht. Je neemt de ander serieus en respecteert diens privacy. Zowel in relatie tot burgers en externe partijen als in relatie tot collega's, dus ook leidinggevenden en ondergeschikten. Wees zorgvuldig in de omgang met anderen

3.3 Eigen verantwoordelijkheid

Tegenwoordig is sprake van steeds meer direct contact tussen ambtenaren en burgers, de overheid is toegankelijker geworden en er wordt gebruik gemaakt van allerlei netwerken en snelle en moderne communicatiemiddelen. Als ambtenaar ben je daarbij steeds zichtbaarder voor het publiek. De keerzijde hiervan is dat incidenten snel worden uitvergroot en politiek worden gemaakt, zeker daar waar het de Tweede Kamer betreft. Dit stelt hoge eisen aan jouw vaardigheden en veronderstelt een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid in jouw handelen.

Elkaar aanspreken en verantwoording afleggen

Je zult je bewust moeten zijn van je zichtbaarheid en van het feit dat je voortdurend aanspreekbaar bent op jouw gedrag. Dit maakt dat je verantwoordelijkheid moet nemen voor jouw gedrag en daarover ook (achteraf) verantwoording aflegt. Maar er wordt ook verantwoordelijkheid van je verwacht voor de integriteit van de ambtelijke organisatie als geheel. Dit vergt dat je niet afzijdig blijft, de ander steunt bij het maken van de juiste afwegingen en zo nodig de ander aanspreekt als sprake is van niet integer gedrag.

De hierboven besproken waarden geven een algemene richting aan ons handelen. Voor sommige onderwerpen gelden echter meer specifieke normen en regels. Die worden hierna behandeld.

4 Belangenverstrengeling en gebruik publieke middelen

4.1 Geschenken, diensten en andere voordelen of beloningen

[Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel e Ambtenarenwet 2017 \(giften en degelijke\)](#)
[Artikelen 177 en 363 Wetboek van Strafrecht \(omkoping ambtenaar\)](#)

Als ambtenaar ben je in je werk betrouwbaar, onafhankelijk en onpartijdig. Je behandelt in je werk

relaties gelijkwaardig en houdt professionele afstand. Je gebruikt je contacten in je werk niet om anderen of jezelf oneigenlijk, dus zonder dat daar een goede zakelijke reden voor is, te bevoordelen.

Omkoping en aanvaarding geschenken, diensten of andere voordelen

Het verlenen van gunsten aan relaties op wat voor manier dan ook en je daarvoor laten belonen of bevoordelen, is strafbaar. We noemen dat ambtelijke omkoping. Ook de schijn van omkoping moet je zien te voorkomen. Om die reden is wettelijk vastgelegd dat je in relatie tot jouw werk niet zomaar geschenken mag aannemen van anderen. Dat mag alleen als je daar toestemming voor hebt. Met geschenken bedoelen we niet alleen giften, maar ook andere voordelen in de vorm van beloningen, vergoedingen, spaar- of kortingsregelingen (zoals airmiles of frequent flyer punten), diensten, gunsten, of beloften.

Laat je niet verleiden door geschenken en voordelen

Het is ondoenlijk om onder elke omstandigheid vooraf toestemming te vragen als iemand je iets aanbiedt. Daarom gelden er bepaalde uitgangspunten. Openheid en bespreekbaarheid zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden: dit helpt niet alleen om verleidingen te herkennen en de juiste afweging daarin te maken, maar bevordert ook het vertrouwen in elkaar.

Uitgangspunten voor geschenken, diensten en voordelen:

- bewaak je onafhankelijkheid: de achtergrond van het aanbod is bepalend;
- neem geen overdreven dure geschenken aan (in de regel accepteer je sowieso geen geschenken van meer dan € 50,-);
- houd rekening met beleefdheidsnormen;
- wees open over de situatie, wat betekent dat je:
 - o er melding van maakt (voor- of achteraf) bij jouw leidinggevende;
 - o dilemma's bespreekt met je leidinggevende en collega's;
 - o geen geschenken ontvangt op je huisadres;
 - o via het werk verkregen voordelen (zoals spaarpunten) niet privé gebruikt.

Wat betekent dat in de praktijk?

Denk altijd na over wie jou op welk moment iets aanbiedt en wat de achtergrond daarvan kan zijn. Is sprake van een beleefdheidsuitwisseling, zonder bijbedoelingen? Dan is er meestal geen bezwaar om het aan te nemen. Denk bijvoorbeeld aan een bos bloemen of fles wijn als bedankje voor een op verzoek gegeven presentatie.

Of krijg je een relatiegeschenk van een externe relatie, die jou mogelijk gunstig wil stemmen bij toekomstige beslissingen, bijvoorbeeld het toekennen van vervolgoopdrachten? Loopt er misschien zelfs een aanbestedingstraject waar die externe relatie in meedingt? De waarde van het geschenk is dan niet bepalend. Het gaat erom of jouw onafhankelijkheid kan worden aangetast. Laat je in dat geval niet verleiden. Accepteer het aanbod niet en leg uit waarom, zodat de schenker dat begrijpt en er in het vervolg rekening mee kan houden.

Ga voor jezelf na of een geschenk niet overdreven duur is. Een kostbare fles champagne als bedankje voor een presentatie lijkt niet goed in verhouding. Gebruikelijk is dat je een geschenk met een waarde van meer dan €50,- sowieso niet aanneemt. In sommige situaties, bijvoorbeeld bij buitenlandse relaties, kan dat anders liggen. Toepasselijke gebruiken en omgangsvormen kunnen dan vereisen dat je het geschenk uit beleefdheid aanneemt, ook als dat duurder is.

Als je een geschenk (in eerste instantie) aanneemt of het wordt je bijvoorbeeld toegezonden, kan dat verschillende gevolgen hebben: je mag het houden, je moet het terugsturen/alsnog het aanbod weigeren, of je moet het afstaan. Voor het afstaan kunnen verschillende afspraken van toepassing zijn: denk aan verloting, verdeling, tentoonstelling, bestemming voor algemeen gebruik of voor een goed

doel. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld uit veiligheidsoverwegingen, kan ook vernietiging noodzakelijk zijn.

Denk hierover na:

- Een geschenk hoeft niet tastbaar te zijn, het kan bijvoorbeeld ook gaan om een uitnodiging, het verlenen van een dienst, of het aanbieden van korting in de privésfeer;
- Je bent kwetsbaarder voor beïnvloeding of het wekken van de schijn van beïnvloeding als je met een zakelijke relatie privécontact hebt of zelfs bevriend bent. De grens tussen privé en werk is dan moeilijk te trekken.

4.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring

Uitnodigingen

Netwerken kan deel uitmaken van je functie. Daarbij kan het voorkomen dat je uitnodigingen krijgt van externe partijen. Daar mag je best op ingaan, zolang je er maar verstandig mee omgaat en de omstandigheden in het oog houdt. Het ingaan op uitnodigingen moet functioneel, sober (passend bij de omstandigheden) en doelmatig zijn. Ook de wederkerigheid van uitnodigingen is een aspect om rekening mee te houden.

Laat jezelf niet fêteren

Evenals bij het aannemen van geschenken, geldt voor het ingaan op uitnodigingen dat de context waarbinnen dit plaatsvindt van belang is. Een zakelijke bespreking combineren met een etentje? Dat hoeft niet verkeerd te zijn. Maar het op uitnodiging van een externe zakenrelatie bijwonen van een sportevenement in de VIP-lounge ligt gevoelig. En als die zakenrelatie toevallig ook meedingt naar een opdracht, heb je echt een probleem.

Uitgangspunten voor uitstapjes, reizen, etentjes en evenementen:

- bespreek uitnodigingen vooraf;
- vraag je af of het voldoende functioneel is;
- betaal (zoveel mogelijk) zelf;
- declareer gemaakte kosten conform de daarvoor bestaande regels.

Om je niet onnodig in de problemen te brengen geldt de afspraak dat uitnodigingen met elkaar worden besproken, met je leidinggevende en met collega's in het werkoverleg. Zo kun je van elkaar en van voorkomende situaties leren. Het is niet zo dat je nooit iets op kosten van de ander mag accepteren: dat hangt helemaal af van de situatie, de voor die situatie algemeen aanvaarde omgangsvormen en de omvang van de kosten. Waar het om gaat is dat je, als je een uitnodiging van een externe partij accepteert, jouw onafhankelijkheid bewaakt en jezelf niet op ongepaste wijze laat 'fêteren'.

Commerciële activiteiten

Het komt regelmatig voor dat ambtenaren vanuit hun deskundigheid worden uitgenodigd om op te treden als spreker, of bijvoorbeeld als lid van een deskundigenpanel, op een commercieel georganiseerd congres of symposium. Anderen, onder wie ook weer collega-ambtenaren, komen daar dan tegen betaling van (soms hoge) toegangsgelden naar luisteren. Dat wringt. In de eerste plaats omdat de Tweede Kamer streeft naar kennisdeling, zonder dit te commercialiseren. In de tweede plaats omdat efficiënt moet worden omgegaan met de besteding van overheidsmiddelen.

Aan de andere kant is een dergelijke samenwerking van deze tijd en kan het zeker nuttig en wenselijk zijn om dit, soms ook op commercieel gebied, te doen. Bijvoorbeeld als de activiteit belangrijk is voor het ontwikkelen, uitleggen, of uitdragen van beleid. Het management bepaalt of dit het geval is. Ook hier geldt dat transparantie en openheid noodzakelijk zijn om een goede afweging te kunnen maken.

Geen commercialisering van overheidskennis

Uitgangspunten voor commerciële activiteiten binnen de ambtelijke functie, zoals het spreken op congressen e.d.:

- geen medewerking tenzij uitdrukkelijk anders wordt afgesproken;
- je bespreekt het vooraf met je leidinggevende;
- je laat je er niet voor betalen.

Commerciële activiteiten kunnen ook plaatsvinden als nevenactiviteit. In dat geval gelden de regels voor nevenwerkzaamheden. Ook heb je te maken met de regels voor externe communicatie. Beide onderwerpen worden in deze gedragscode behandeld.

Sponsoring

Voorzichtigheid is geboden ten aanzien van sponsoring en fondswerving van personeelsactiviteiten. Bij sponsoring valt te denken aan externe financiering van activiteiten van sportclubs, of andere personeelsverenigingen of -stichtingen waarvan het lidmaatschap is voorbehouden aan Kamerambtenaren. Hoewel dergelijke verenigingen en stichtingen niet onder de Tweede Kamer vallen, kunnen zij wel met de Tweede Kamer in verband worden gebracht.

Externe financiering kan (de schijn van) belangenverstremgeling met zich meebrengen, bijvoorbeeld als die sponsor een belangrijke opdracht voor de Tweede Kamer uitvoert, een raamcontract met (een onderdeel van) de Tweede Kamer heeft afgesloten, of een opdracht uitvoert bij het dienstonderdeel waar ook de personeelsactiviteit plaatsvindt.

Wil ik mij met deze sponsor inlaten?

Ook kan sponsoring van personeelsactiviteiten een ongewenst effect hebben op het imago van de Tweede Kamer of een onderdeel daarvan. Het is belangrijk om je van deze risico's bewust te zijn. Interne fondswerving of sponsoring komt ook voor, zoals bij een privé-initiatief van een ambtenaar die voor een goed doel deelneemt aan een run of tour. Voor zover hieraan een bijdrage uit publieke middelen plaatsvindt, zal dit qua kosten zeer beperkt moeten blijven en bij voorkeur in de facilitaire sfeer (t-shirts/bidons) zijn.

Uitgangspunten voor sponsoring:

- ga er verstandig en transparant mee om;
- voorkom belangenverstremgeling;
- leg het bij twijfel voor aan de ambtelijke leiding.

Op deze wijze voorkom je dat je ongewild in de problemen raakt.

4.3 (Privé)gebruik van overheidsmiddelen en -voorzieningen

- | |
|--|
| - Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17 januari 2019 |
|--|

Voor je werk krijg je de beschikking over overheidsmiddelen en -voorzieningen, zoals een computer, laptop of tablet, een smartphone, allerlei kantoorartikelen, print- en kopieerapparatuur. Ook krijg je toegang tot het internet en intranet, ontvang je een toegangspas en kun je voor je werk gebruik maken van bedrijfsvervoer of openbaar vervoer. Van jou als ambtenaar wordt verwacht dat je daar op betrouwbare en zorgvuldige wijze mee omgaat.

Gepast gebruik voor het werk

Respecteer het feit dat het om overheidsmiddelen gaat die je voor het werk ter beschikking worden gesteld. Gebruik ze voor het doel waarvoor je ze hebt gekregen en ga er voorzichtig en zuinig, dus zonder verspilling mee om.

Geen verspilling van overheidsgeld

Houdt ook rekening met eventuele bijzondere gebruiksvoorwaarden en beveiligingsvoorschriften, of contractvoorwaarden die zijn gesteld. Voor het gebruik van internet, e-mail en andere digitale middelen gelden specifieke regels. Binnen de Tweede Kamer geldt de Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving. Het downloaden van illegale software, het bekijken, downloaden of verspreiden van pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, aanstootgevende of (seksueel) intimiderende teksten en afbeeldingen, of het versturen van berichten die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld, is verboden.

Zorgvuldig gebruik van middelen en voorzieningen betekent ook dat je alleen zakelijk en werkelijk gemaakte kosten declareert die niet al op andere wijze vergoed worden (denk bijvoorbeeld aan representatiekostenvergoeding), de mobiliteitskaart niet voor privéreizen gebruikt en je toegangspas niet aan anderen uitleent.

Gepast privégebruik

Bij moderne arbeidsverhoudingen past het niet privégebruik van bedrijfsmiddelen en -voorzieningen geheel te verbieden. Omgekeerd zal je ook wel eens eigen middelen gebruiken voor het werk. Houd voor ogen dat het overheidsmiddelen, dus publieke middelen betreft die – uiteindelijk – uit belastinggeld worden gefinancierd.

Gepast privégebruik mag, tenzij uitdrukkelijk anders is afgesproken of bepaald. Misbruik, dat wil zeggen overdadig, onnodig, storend of schadelijk privégebruik, is niet toegestaan. Het is ondoenlijk om vooraf precies aan te geven wanneer er sprake is van misbruik en wanneer niet. Dit doet een beroep op je eigen verantwoordelijkheid en oordeelsvermogen. Er is altijd sprake van een grijs gebied: bespreek daarom in voorkomende gevallen met je leidinggevende wat wel of niet mag. Wees transparant, kostenbewust en maak hierover afspraken.

Voorbeelden van niet-toegestaan privégebruik:

- doelbewust voor privégebruik downloaden van grote hoeveelheden data (bijv. films, muziek, spellen) op kosten van de werkgever;
- veelvuldig, langdurig of omvangrijk voor jezelf kopiëren op het werk;
- veelvuldig of langdurig privé bellen, chatten of internetsites bezoeken tijdens het werk;
- privé bestellingen plaatsen of boekingen doen via je werkaccount;
- zonder toestemming spullen van het werk voor jezelf mee naar huis nemen;
- het verhandelen of te koop aanbieden van spullen van het werk.

4.4 Financiële belangen en handel in effecten

- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel d Ambtenarenwet 2017 \(verplichtingen werkgever inzake aanwijzing risicofuncties, financiële belangen en registratieplicht\)](#)
- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdelen c en d Ambtenarenwet 2017 \(verbod op bepaalde financiële belangen\)](#)
- [Artikel 8, tweede lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017 \(meld- en informatieplicht aangewezen ambtenaar inzake financiële belangen\)](#)

Mogelijk heb je financiële belangen in één of meer bedrijven, handel je in effecten of ben je van plan dat te gaan doen. Dit kan risico's opleveren, bijvoorbeeld door belangenverstremming of voorkennis van koersgevoelige informatie. Jouw werkgever heeft de plicht om functies aan te wijzen die op dit punt extra risicovol zijn en voor jou geldt in dat geval de plicht om die financiële belangen te melden. Uitgangspunten voor financiële belangen:

- de werkgever wijst risicovolle functies aan in de organisatie;
- meld financiële belangen die de belangen van de dienst kunnen raken;
- financiële belangen die schadelijk zijn voor de dienst zijn verboden;

- houd vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover je als ambtenaar beschikt geheim en
- gebruik deze niet om jezelf of anderen te bevoordelen.

Voor de meldplicht bij aangewezen functies geldt dat er een relatie moet zijn met jouw ambtelijke functie en er is pas sprake van een verbod als door de financiële belangen het goed functioneren van jou, of dat van de dienst, niet meer is verzekerd.

Openheid en bespreekbaarheid zijn belangrijk. Denk ook aan financiële belangen van jouw partner, want zijn dat niet indirect jouw belangen? Twijfel je of je moet melden, betrek dan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon erbij.

4.5 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies

- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017 \(registratieplicht werkgever inzake nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Artikel 5, eerste lid, aanhef en onderdeel c Ambtenarenwet 2017 \(verplichting werkgever tot openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden van bepaalde ambtenaren\)](#)
- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel a Ambtenarenwet 2017 \(verbod op verrichten bepaalde nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Artikel 8, tweede lid, aanhef en onderdeel a Ambtenarenwet 2017 \(meldplicht ambtenaar van bepaalde nevenwerkzaamheden\)](#)
- [Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement \(onverenigbare functies\)](#)

Wat zijn nevenwerkzaamheden?

Nevenwerkzaamheden zijn alle werkzaamheden die je naast je werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin je dit doet. Zij maken geen deel uit van je werkzaamheden als ambtenaar en vinden plaats in eigen tijd (dit kan ook verlof zijn). Ook het op persoonlijke titel schrijven van een artikel of spreken op een congres valt hieronder.

De Tweede Kamer moedigt ambtenaren aan om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen, of bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen. En het uitoefenen van commerciële activiteiten, een betaalde baan of eigen bedrijf naast een ambtelijke functie is steeds normaler. Die wisselwerking tussen markt, maatschappij en overheid biedt veel kansen en voordelen. Meestal geeft dit geen problemen Maar soms wel, door (de schijn van) belangenverstrengeling of een ongewenst effect op het imago van jou als ambtenaar of het imago van de dienst. Daarom gelden er regels voor nevenwerkzaamheden.

Uitgangspunten voor nevenwerkzaamheden:

- meld nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken;
- nevenwerkzaamheden die jouw functioneren of het functioneren van de dienst schaden zijn
- verboden;
- herbeoordeel nevenwerkzaamheden bij gewijzigde omstandigheden.

Meldplicht en weging integriteitsrisico

Er geldt een meld- en registratieplicht voor nevenwerkzaamheden die in relatie tot jouw ambtelijke functievervulling de belangen van de dienst kunnen raken. Aangezien het jouw nevenwerkzaamheden zijn, zal je in eerste instantie zelf moeten beoordelen of deze onder de meldplicht vallen of niet. Nevenwerkzaamheden die op geen enkele manier het dienstbelang kunnen raken hoeft je niet te melden.

Twijfel je, bespreek dan met jouw leidinggevende of een vertrouwenspersoon of je de nevenwerkzaamheden formeel meldt en laat registreren. Voor de registratie van nevenwerkzaamheden zijn speciale formulieren beschikbaar (via P-Direkt).

Sta hierbij stil voor de afweging of je nevenwerkzaamheden moet melden:

- vertonen de nevenwerkzaamheden overeenkomsten met jouw ambtelijke functie en werkterrein?
- heb je voor de nevenwerkzaamheden te maken met hetzelfde netwerk (personen, bedrijven en instanties) als in jouw ambtelijke functie?
- heb je door jouw ambtelijke functie de nevenwerkzaamheden verkregen?
- maak je in de nevenwerkzaamheden gebruik of heb je voordeel van informatie, of specifieke kennis en vaardigheden uit jouw ambtelijke functie?
- hoe omvangrijk zijn de nevenwerkzaamheden wat tijd en/of verdiensten betreft?
- wat voor reputatie heeft de organisatie, branche of persoon waarvoor je de nevenwerkzaamheden verricht?
- hoe kan er in de openbaarheid tegen de nevenwerkzaamheden worden aangekeken?
- kost de nevenfunctie zo veel tijd en energie dat jouw ambtelijke functie eronder kan lijden?
- leiden de nevenwerkzaamheden tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet?

Nevenwerkzaamheden? Alleen als het kan

Melding en registratie van nevenwerkzaamheden stellen jouw leidinggevende in staat om de toelaatbaarheid ervan vooraf toetsen en risico's tijdig te ondervangen. Zo worden zowel de dienst als jijzelf beschermd. Samen onderzoek je of zich daadwerkelijk een integriteitsrisico voordoet en welke maatregelen jijzelf of jouw leidinggevende daartegen kan nemen. Zo nodig stelt jouw leidinggevende nadere voorwaarden. Besteed er regelmatig aandacht aan en herbeoordeel de situatie bij gewijzigde omstandigheden (in de nevenwerkzaamheden of de ambtelijke functie).

Verboden nevenwerkzaamheden en onverenigbaarheid van functies

Er geldt een verbod op nevenwerkzaamheden als door jouw nevenwerkzaamheden het goed functioneren van jou als ambtenaar, of het goed functioneren van de Tweede Kamer, niet langer is verzekerd. Bijvoorbeeld als zij jouw beschikbaarheid en inzetbaarheid voor de ambtelijke functie, jouw imago als ambtenaar of het imago van de dienst waarvoor je werkt ongewenst beïnvloeden en dit niet met minder vergaande maatregelen dan een verbod is te ondervangen. Als het niet is op te lossen, dan zal je die nevenwerkzaamheden zolang je jouw ambtelijke functie blijft vervullen niet mogen starten of ermee moeten stoppen.

Ook als op jouw functievervulling op zichzelf geen aanmerkingen zijn te maken kan het verband tussen de nevenwerkzaamheden en het uitoefenen van de functie in openbare dienst onaanvaardbaar zijn. Als jouw nevenwerkzaamheden maken dat aan jouw betrouwbaarheid kan worden getwijfeld, heeft dit namelijk invloed op het vertrouwen dat in jou als ambtenaar en in de overheid wordt gesteld. Dit kan jouw goed functioneren of het goed functioneren van de dienst waarvoor je werkt op een onaanvaardbare manier in de weg staan. In sommige gevallen kunnen nevenwerkzaamheden naar buiten toe de schijn oproepen dat de noodzakelijke onafhankelijke opstelling in jouw ambtelijke functie niet is gewaarborgd.

Deze schijn alleen al kan zo onwenselijk zijn dat het jouw goed functioneren of het goed functioneren van de dienst te zeer belemmert. De aard van jouw functie en werkzaamheden speelt hierbij een belangrijke rol. Sommige functies zijn wat dit betreft kwetsbaarder dan andere en zullen striktere eisen stellen aan nevenwerkzaamheden. Maar ook de aard van de nevenwerkzaamheden speelt een rol.

Bijvoorbeeld, als met de nevenwerkzaamheden zelf een grondrecht wordt uitgeoefend, zullen die nevenwerkzaamheden minder snel verboden kunnen worden.

Wettelijk is vastgelegd dat rijksambtenaren – en dus ook Kamerambtenaren - hun functie niet kunnen vervullen in combinatie met het lidmaatschap van de Eerste of Tweede Kamer of het Europees Parlement, dit is onverenigbaar. Voor alle duidelijkheid: andere politieke functies of een bestuursfunctie bij een vakbond zijn niet uitgesloten naast je werk als ambtenaar.

4.6 Afkoelingsperiode bij gevoelige overstap naar ander werk

Wanneer is er sprake van een gevoelige overstap?

In uitzonderlijke gevallen kan de overstap vanuit de Tweede Kamer naar ander werk gevoelig liggen omdat daar integriteitsrisico's aan verbonden zijn. Te denken valt aan een overstap vanuit een kwetsbare functie (zie de tekst onder 8.3) naar werk dat als nevenfunctie meldplichtig of zelfs verboden zou zijn. Het gaat erom dat de belangen van de dienst kunnen botsen met de belangen van jouw nieuwe werk, als zelfstandige of in dienst van een werkgever.

Nieuwe baan? Pas op voor botsing van belangen

Het is belangrijk om vooruit te denken, mogelijke risico's te onderkennen en die bespreekbaar te maken. Je neemt daarmee zowel de dienst als jezelf in bescherming. Dit vereist openheid en wederzijds vertrouwen. Met alleen het naleven van de geheimhoudingsplicht ben je er vaak nog niet.

Uitgangspunten voor een gevoelige overstap:

- wees transparant over je nieuwe werk en meld de overstap tijdig;
- bespreek de risico's;
- spreek een afkoelingsperiode af: dit is altijd maatwerk.

Afkoelingsperiode voorafgaand aan uitdiensttreding

Om problemen voor te zijn, kan een afkoelingsperiode helpen. Hiermee wordt bedoeld dat je voorafgaand aan de overstap al een bepaalde afstand neemt van jouw ambtelijke functie. Door afspraken te maken over bijvoorbeeld de toegang tot bepaalde informatie, of de taken en verantwoordelijkheden die je hebt tot het moment van overgang.

Wederzijds kunnen ook afspraken worden gemaakt om een persoonlijke confrontatie vanuit jouw nieuwe werk gedurende een bepaalde periode te vermijden. Wat het beste werkt zal per situatie verschillen, maar jouw medewerking is noodzakelijk en het heeft pas effect als je bereid bent een gevoelige overstap tijdig te melden bij jouw leidinggevende. Met jouw belangen moet wel voldoende rekening gehouden worden.

4.7 Omgang met lobbyisten

- [Artikel 5.3 WHO Framework Convention on Tobacco Control](#) (verbod tabakslobby in WHO-Kaderverdrag inzake tabaksontmoediging)

Je kunt in je werk te maken krijgen met lobbyisten. Dat zijn belangenbehartigers die besluitvorming proberen in hun voordeel (of in het voordeel van hun opdrachtgevers) te beïnvloeden. Dat mag. Maar ben je je daarvan wel altijd bewust? En hoe ga je er vervolgens mee om? Zorg dat je jouw werk transparant én onafhankelijk kunt doen. Wees je bewust van de belangen van lobbyisten en van de verschillende mogelijkheden van beïnvloeding. Dat kan heel direct gebeuren (door bijvoorbeeld een bezoek of uitnodiging), maar ook meer indirect (bijvoorbeeld door medefinanciering van onderzoek dat invloed heeft op beleid).

Vanwege haar volksvertegenwoordigende, wetgevende en controlerende taak is de Tweede Kamer een logisch object voor belangenbehartigers. Als ambtenaar kan je ook worden benaderd met adviezen en verzoeken. Soms gaat het erom jou in de je rol als Kamerambtenaar te beïnvloeden, soms is de aanleiding dat je in de buurt werkt van Kamerleden.

Overleg met je collega's of leidinggevende waar die situaties in jouw werk aanwezig kunnen zijn. Soms is het algemeen belang er mee gediend om contacten met lobbyisten te vermijden. In specifieke gevallen is dat ook vastgelegd, bijvoorbeeld ten aanzien van contacten met de tabaksindustrie. Op grond van internationale afspraken mag je de vaststelling en uitvoering van overheidsbeleid niet laten beïnvloeden door de commerciële en andere gevestigde belangen van de tabaksindustrie. Als er toch contacten plaatsvinden, staat transparantie voorop. Dit betekent onder andere dat verslagen van toegestaan overleg met de tabaksindustrie openbaar worden gemaakt op de website van de betrokken overheidsorganisatie.

Een ander verbod dat is vastgelegd is het lobbyverbod voor bewindspersonen gedurende twee jaar na hun aftreden, om (de schijn van) belangverstrengeling tegen te gaan. Voor jou betekent dit dat je gedurende die periode vanuit jouw ambtelijk functioneren geen zakelijke contacten mag onderhouden met de gewezen bewindspersoon op diens voormalig beleidsterrein. Als je op enige manier met zo'n situatie te maken krijgt, dan verwijst je door naar [REDACTED]

4.8 Inkoop, inhuur en aanbesteding

- [Artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel b Ambtenarenwet 2017](#) (verbod deelneming aan aannemingen en leveringen voor openbare diensten)
- [Aanbestedingswet 2012](#) en [Aanbestedingsbesluit van 11 februari 2013](#).
- [Wet normering topinkomens van 15 november 2012](#);
- [Brief minister BZK aan TK van 11 mei 2001, kst-32501-15](#) (norm voor totale uitgaven externe inhuur en maximumuurtarief buiten mantelcontracten);
- [Besluit vaststelling Algemene Rijksvoorwaarden voor inkoop](#) (ARBIT-2018, ARIV-2018, ARVODI-2018);
- [Circulaire afbouw van de inhuurvorm payrollings bij de sector Rijk van 1 april 2014](#);
- [Circulaire Grensbedragen voor procedures Aanbestedingswet 2012 onder de Europese drempelwaarde van 3 augustus 2015](#);
- [Aanbevelingen ADR-rapport van 7 januari 2015](#);
- Inkoop- en aanbestedingsbeleid Tweede Kamer

Wat zijn de regels?

Inkoop, inhuur en aanbesteding is een specialistisch vakgebied. Je kunt algemene informatie vinden op plein 2, maar het is verstandig om in voorkomend geval een inkoopspecialist te raadplegen. Daarnaast kunnen de kaders snel verouderen en de uitvoeringsregels en procedures verschillen, bijvoorbeeld over het uitbrengen van offertes of over verplichte inschakeling van de afdeling Inkoop FEZ. De medezeggenschap heeft een eigen positie en valt voor hun inkoopbehoefte (bijvoorbeeld voor externe advisering) niet onder de standaardregels en -procedures. Zij bepaalt zelf wie zij inhuurt of inkoop en meldt dit bij de bestuurder.

Als je ermee te maken hebt, stel jezelf dan goed op de hoogte van de regels en procedures die op dat moment voor jouw organisatie gelden en leef deze na. Neem contact op met de afdeling Inkoop. Zowel voor ambtenaren die een bepaalde inkoopbehoefte hebben als voor hun adviseurs, waar onder de inkoopspecialisten, geldt dat waakzaamheid ten aanzien van integriteitsrisico's is geboden. Het inkoopproces hoort zorgvuldig en onpartijdig te gebeuren. Iedere schijn van ongeoorloofde beïnvloeding moet worden voorkomen. Het gaat immers om de besteding van overheidsmiddelen.

Het is belangrijk dat de juiste inkoopprocedure wordt gevolgd, ook als sprake is van vervolgoopdrachten. Slechts tot een bepaald grensbedrag is één-op-één opdrachtverlening mogelijk. Daarboven vindt concurrentiestelling plaats. Vanaf een bepaald drempelbedrag is een aanbesteding volgens Europese richtlijnen verplicht. Bij aanbestedingen die openbaar toegankelijk zijn kan iedere geïnteresseerde

onderneming zich aanmelden of een offerte indienen. Bij overige aanbestedingen bepaalt de aanbestedende dienst aan wie er een offerte wordt gevraagd.

Belangrijk bij één op één opdrachtverlening is dat je zakelijk kan motiveren aan wie je de opdracht gunt of, als sprake is van één of meerdere offertes, aan wie je een offerte vraagt. Daarmee verantwoord je de beslissing en maak je de overwegingen transparant. Houd je verre van belangenverstremgeling en vriendjespolitiek. Meerdere aanbieders kunnen met elkaar concurreren op prijs en kwaliteit. Doel hiervan is gelijke kansen, keuzes op basis van zakelijke argumenten en geen verspilling van overheidsgeld.

Uitgangspunten voor inkoop, inhuur en aanbesteding:

- eerlijke concurrentie staat voorop;
- houd je aan de geldende regels en procedures;
- waak voor verleidingen en voorkom (de schijn van) bevoordeling, beïnvloeding of belangenverstremgeling;
- ga zorgvuldig om met beschikbare informatie;
- voorkom dat je onterecht toezeggingen doet of verwachtingen wekt;
- waarborg onafhankelijke besluitvorming.

De regels en procedures voor inkoop en aanbesteding bevatten integriteitswaarborgen voor eerlijke concurrentie en het tegengaan van (schijnbare) belangenverstremgeling en vriendjespolitiek. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat je invloed kunt uitoefenen op het proces als je bij de andere partij privécontacten hebt. Mocht je hier tegenaan lopen, dan meld je dit vooraf, zodat geregeld kan worden dat niet jij, maar een ander de kwestie behandelt. Ook zakelijke contacten kunnen je op een onwenselijke manier beïnvloeden en je met allerlei lokkertjes (bijvoorbeeld geschenken, voordelen, uitnodigingen) verleiden. Vooral bij langdurige contacten is het van belang om alert te blijven.

Blijf ook scherp in vertrouwde relaties

Ter voorkoming van problemen behoren er meerdere personen betrokken te zijn bij de besluitvorming over inkoop, inhuur en aanbesteding en doe je gesprekken met leveranciers bij voorkeur met zijn tweeën. Dit neemt jouw eigen verantwoordelijkheid echter niet weg.

Het door externen laten verrichten van arbeid valt onder de inkoop- en aanbestedingsregels en hiervoor gelden aanvullende kaders, zoals een maximering van tarieven. Deze kaders gelden onverminderd als voormalige ambtenaren, als zelfstandig ondernemer of in dienst van een werkgever, opnieuw voor de Tweede Kamer gaan werken.

Aanvullende uitgangspunten voor externe arbeid:

- gebruik van externe arbeid moet altijd goed uit te leggen zijn;
- weersta verleiding of druk om af te wijken van de geldende kaders;
- behandel kandidaten voor externe arbeid neutraal en op gelijke wijze;
- beslis op basis van zakelijke argumenten en verantwoord die beslissing;
- wees ten aanzien van voormalige ambtenaren extra alert.

De rijksoverheid – en ook de Tweede Kamer - heeft als beleid dat structurele arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Met externe arbeid moet daarom zeer zorgvuldig worden omgegaan: je moet het goed kunnen verantwoorden. Is de organisatie aangewezen op externe arbeid, dan staat eerlijke concurrentie voorop en moet (de schijn van) belangenverstremgeling en vriendjespolitiek worden voorkomen.

Dit speelt vooral een rol als je zelf invloed hebt op het verlenen van een opdracht. Sta hierbij stil

voordat je een offerte aanvraagt. Als opdrachtverlener zal je kritisch moeten zijn naar jezelf en de verleiding moeten weerstaan om een kandidaat die je al kent te bevoordelen boven andere kandidaten. Je kunt dan bijvoorbeeld iemand bij de selectieprocedure betrekken die geen persoonlijke banden heeft met de kandidaat.

Wees je ervan bewust dat de schijn van belangenverstremgeling, van vriendjespolitiek of van een andere vorm van niet integer handelen snel is gewekt als je overweegt om een voormalige ambtenaar als externe te laten werken. In dat geval is het nog belangrijker dat je het goed kunt uitleggen en verantwoorden. Kun je dit niet, vraag dan geen offerte aan. Zo is het bijvoorbeeld ongewenst als een voormalige ambtenaar die met een vertrekpremie de Tweede Kamer heeft verlaten, via de achterdeur weer als externe wordt binnengehaald om hetzelfde werk te doen. Ook ligt het opnieuw binnenhalen van voormalige ambtenaren voor hetzelfde werk tegen flink hogere kosten gevoelig. Beide voorbeelden roepen, al dan niet terecht, het beeld op van een geldverspillende overheid.

Een ander aandachtspunt is dat je als manager een opdracht soms al op voorhand wilt toedelen aan iemand, bijvoorbeeld omdat je diegene daar bijzonder geschikt voor vindt of omdat in het kader van een vertrekregeling met een medewerker daar afspraken over wilt maken. Ook in zo'n geval mogen geen uitzonderingen worden gemaakt op de regels. Je kunt niet zomaar werk toedelen aan iemand die je kent. De keuze moet altijd op objectieve gronden worden gemaakt en onderbouwd en het grensbedrag voor één-op-één gunning mag niet worden overschreden. Als je meerdere offertes moet aanvragen, dan moet er ook sprake zijn van echte, onpartijdige concurrentie. Zeker als (top)manager is het belangrijk om hier het goede voorbeeld te geven.

(Gewezen) ambtenaren als aanbieders van producten of diensten

Zowel intern als extern moet elke schijn van belangenverstremgeling worden vermeden. Als ambtenaar in dienst van de Tweede Kamer mag je daarom geen producten of diensten aan de Tweede Kamer verkopen, tenzij je daarvoor toestemming krijgt. Die toestemming wordt zelden verleend. Ook is het in het kader van het scheiden van belangen niet wenselijk om als ambtenaar commerciële reclame te maken voor jezelf bij jouw werkgever of collega's.

Ben je eenmaal uit dienst, dan geldt er geen algemeen verbod meer voor het verkopen van producten of diensten en kun je volgens de daarvoor geldende regels deelnemen aan de inkoop- en aanbestedingsprocedures van de Tweede Kamer. Als voormalig ambtenaar blijft de geheimhoudingsplicht voor jou van kracht.

4.9 Betrokkenheid bij onafhankelijk onderzoek en (wetenschappelijke) integriteit

- [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#), vernieuwd met ingang van 1 oktober 2018. Deze is overgenomen door diverse Rijkskennisinstellingen, zoals het KNMI, RIVM, etc.
- [Regeling parlementair en extern onderzoek 2008](#)

Binnen de Tweede Kamer wordt ten behoeve van de uitoefening van haar constitutionele taken op het gebied van wetgeving en controle gebruik gemaakt van door externe organisaties of deskundigen uitgevoerde (wetenschappelijke) onderzoeken. Het kunnen onderzoeken zijn die in opdracht of op verzoek van de Kamer zijn uitgevoerd.

Zie over de rol van de Kamer, de betrokken leden en de ambtelijke ondersteuning bij extern onderzoek ook de Regeling parlementair en extern onderzoek 2008 (in het bijzonder artikel 1, 3, 5 en 11) en de nadere toelichting daarbij. In het kader van een parlementaire enquête of parlementair onderzoek kan eveneens sprake zijn van het aan externen uitbesteden van wetenschappelijke

(deel)onderzoeken. Verder kan ook zelfstandig uitgevoerd, onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek op enigerlei wijze een rol spelen in het parlementaire proces.

Als ambtenaar kun je in verschillende rollen actief of meer passief betrokken zijn bij zo'n onderzoek: als onderzoeker, als opdrachtgever, als expert die kennis of informatie deelt met de onderzoekers, als lid van een begeleidingscommissie of als lid van een doelgroep waarop het onderzoek betrekking heeft. In alle gevallen dient de onafhankelijkheid van het onderzoek onomstreden te zijn.

Uitgangspunten voor ambtelijke bijdrage aan onafhankelijke onderzoeken:

- wees rolvast en transparant over jouw inbreng;
- stem jouw rol en inbreng af met je leidinggevende;
- stuur in geen geval op de uitkomst van het onderzoek.

Om (de schijn van) ongeoorloofde beïnvloeding te voorkomen, is het belangrijk dat je als betrokkene vanuit een strikte rol en heldere rolopvatting handelt, open bent over jouw bijdrage en dit in alle gevallen vooraf met jouw leidinggevende bespreekt. Sta voor kwaliteit en onafhankelijkheid van onderzoek

Betrokkenheid als expert

Wanneer je als buitenstaander en vanuit een functioneel belang inbreng levert aan een onafhankelijk onderzoek, past een terughoudende rol waarbij je wegblijft van elke schijn van beïnvloeding die de onafhankelijkheid van het onderzoek aantast. Wees open over jouw inbreng en stem jouw bijdrage intern goed af. Zorg dat je jouw inhoudelijke bijdrage bij de publicatie van het onderzoek, in het onderzoeksverslag of in de onderzoeksverantwoording vermeldt of laat vermelden.

Betrokkenheid als opdrachtgever

Handel je vanuit de opdrachtgeversrol, dan zal er altijd een mate van beïnvloeding zijn op aspecten van het onderzoek. Van jou wordt verwacht dat je alle benodigde informatie, dilemma's en data meegeeft aan de onderzoeker. Daar moet je niet terughoudend in zijn, omdat dat wezenlijk van invloed kan zijn op de kwaliteit van het onderzoek. Er is ruimte voor dialoog over de onderzoeksvraag, de onderzoeksopzet of de validiteit van het onderzoek. Maar je laat de onderzoeker altijd in alle veiligheid en onafhankelijkheid zijn werk doen en stuurt niet op de uitkomst van het onderzoek, ook als het onderzoek tot een politiek-maatschappelijk minder gewenste uitkomst leidt.

Betrokkenheid als onderzoeker

Ben je zelf onderzoeker, dan heb je vaak te maken met specifieke integriteitswaarborgen en controlerende instanties, opgelegd vanuit internationale en nationale wet- en regelgeving en vakgerichte (beroeps)codes en richtlijnen. Voor wetenschapsbeoefenaars bestaat er een specifieke gedragscode ter waarborging van de wetenschappelijke integriteit (zie kader) en een controlerend adviesorgaan: het LOWI (Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit). In de gedragscode voor wetenschapsbeoefenaars staan veel algemene geldende uitgangspunten voor kwaliteit en onafhankelijkheid van onderzoek: het onderzoek moet nauwgezet, volledig en objectief zijn, controleerbaar en toetsbaar en je moet er als onderzoeker open en realistisch over communiceren. Prestatiedruk mag geen afbreuk doen aan de kwaliteit van het onderzoek.

5 Informatie en communicatie

5.1 Zorgvuldig omgaan met informatie

- [Algemene verordening gegevensbescherming van 27 april 2016](#)
- [Artikel 110 Grondwet \(uitgangspunt van openbaarheid\)](#)
- [Artikel 68 Grondwet \(inlichtingenplicht bewindspersonen\)](#)
- [Wet openbaarheid van bestuur](#) (wordt vervangen door de Wet open overheid) (informatieplicht bestuursorgaan)
- [artikel 20 Wet op de ondernemingsraden](#) (geheimhouding)
- [Artikel 9 Ambtenarenwet 2017](#) (geheimhoudingsplicht ambtenaar en gewezen ambtenaar)
- Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)
- [Besluit voorschrift informatiebeveiliging rijksdienst 2007 - VIR 2007](#); [Beveiligingsvoorschrift Rijk 2013 - BVR 2013](#);
- [Besluit voorschrift informatiebeveiliging Rijksdienst Bijzondere Informatie 2013 - VIR BI 2013](#);
- Informatiebeveiligingsbeleid 2021-2023 Tweede Kamer
- [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-2019](#)

In- en extern delen van informatie

De overheid neemt openbaarmaking in acht bij de uitoefening van haar taken. Dit is grondwettelijk vastgelegd. Het uitgangspunt van openbaarheid geldt voor alle informatie die betrekking heeft op het gevoerde beleid, inclusief de voorbereiding en de uitvoering daarvan. Er zijn wel uitzonderingen, namelijk als het openbaren van gegevens in strijd is met het belang van de staat. Dan worden gegevens niet openbaar gemaakt. Dit is bijvoorbeeld het geval als de staatsveiligheid in gevaar komt, of als het gaat om bescherming van vertrouwelijk gedeelde bedrijfs- of fabricagegegevens, of van de persoonlijke levenssfeer (privacy). Een uitzondering geldt ook voor persoonlijke beleidsopvattingen van bewindspersonen, bestuurders en ambtenaren wanneer de informatie onderwerp is van intern beraad. Zo kunnen zij zich intern vrij blijven uiten.

Bij de Tweede Kamer willen we zo open mogelijk informatie extern delen. Op eigen initiatief, of omdat erom wordt gevraagd. Het is goed om je dat te realiseren, omdat je als ambtenaar voortdurend omgaat met informatie: deze bij anderen ophaalt, met anderen deelt of zelf produceert.

Wees open en bewaak vertrouwelijkheid waar nodig

Het extern delen van informatie is onmisbaar om je werk goed te kunnen doen. Je stelt anderen daardoor in staat om met jou samen te werken. En door het extern delen van informatie stel je burgers en media in staat om de totstandkoming en uitvoering van beleid te volgen.

Ook het intern delen van informatie is van groot belang.

Uitgangspunten voor het omgaan met informatie (zie ook de paragraaf hierna over 'externe contacten'):

- deel informatie voor zover je die hoort te delen;
- bewaak de vertrouwelijkheid van informatie;
- gebruik doelgebonden informatie alleen voor het doel waarvoor die is verstrekt;
- presenteer (onderzoeks)informatie objectief en transparant.

Vertrouwelijke informatie (geheimhoudingsplicht)

Informatie die al openbaar is kun je altijd zowel in- als extern delen. Op het delen van informatie die nog niet openbaar is, kan echter spanning staan met de geheimhoudingsplicht: de plicht om vertrouwelijke informatie vertrouwelijk te behandelen. De geheimhoudingsplicht blijft ook na uitdiensttreding gelden. De vertrouwelijkheid van informatie moet je blijven bewaken.

Of en in welke mate informatie vertrouwelijk is, is niet altijd duidelijk. Je moet dan voor jezelf goed

nagaan in hoeverre je informatie vertrouwelijk moet houden. Dit geldt zowel voor het in- als extern delen van informatie. Is de informatie als vertrouwelijk bestempeld? Gelden er uitzonderingsgronden voor openbaarmaking? Moet je de informatie bijvoorbeeld eerst anonimiseren? Ben je bevoegd om de informatie te delen? Met wie mag je de informatie delen? Vanaf welk moment mag je de informatie delen? Twijfel je eraan of informatie vertrouwelijk is, bespreek dat dan met jouw leidinggevende. Bij het functioneel uitwisselen van vertrouwelijke informatie, is van belang dat je de informatie alleen gebruikt voor het doel waarvoor die is verstrekt en dat je niet meer en ook niet minder informatie opvraagt en uitwisselt dan nodig is. Kun je gevraagde informatie vanwege vertrouwelijkheid niet delen, leg dan uit waarom dat niet kan.

Het tegengaan van informatielekken

Vertrouwelijke informatie dient bij jou veilig te zijn. Dit betekent niet alleen dat je geen vertrouwelijke informatie 'lekt', maar ook dat je die niet laat rondslingeren of anderen daartoe toegang verschaft. Dit vereist dat je zorgvuldig omgaat met informatie en informatiedragers (zoals tablet, smartphone, usb-stick) en rekening houdt met specifieke (informatie)beveiligingsregels. Informeer bij jouw werkgever naar beschikbare middelen en voorzieningen voor als je bijvoorbeeld met toestemming in de trein werkt.

Blijf alert. Wat vertel je thuis over het werk? Wie luistert mee als je over het werk praat? Wie heeft er toegang tot je computer, je tablet of je smartphone van het werk? Liggen er vertrouwelijke stukken op je bureau? Heb je vertrouwelijke dossiers bij je? Wees je bewust van de risico's, let op je spullen en let op je woorden. Zorg ervoor dat je voor je werk alleen gebruikmaakt van je zakelijke werkplek. Wees voorzichtig met je social media accounts en beveilig ze met aparte en sterke wachtwoorden. En zorg ervoor dat op al je accounts tweefactor-authenticatie is ingesteld. Gaat er toch iets mis, meld dit dan direct (zie hiervoor de tekst onder 8.6).

Het presenteren van (onderzoeks)informatie

Zorgvuldig omgaan met informatie betekent ook dat je geen relevante informatie (bewust) achterhoudt of manipuleert als dat jou of de organisatie beter uitkomt. Als in de besluitvorming van de overheid bijvoorbeeld bepaalde gevoelige (onderzoeks)informatie wordt betrokken, wordt het algemeen belang alleen gediend als alle beschikbare informatie objectief in beeld komt en mee kan worden gewogen.

Als er gegronde redenen zijn om bepaalde informatie toch buiten beschouwing te laten, gebeurt dit in overleg, openlijk en beargumenteerd en leg je dit vast. Achteraf kan dan altijd worden nagegaan waarom dit is gebeurd.

5.2 Externe contacten en meningsuitingen

- [Artikel 68 Grondwet](#) (informatieplicht bewindspersonen)
- [Artikel 9 Ambtenarenwet 2017](#) (geheimhoudingsplicht ambtenaar en gewezen ambtenaar)
- [Artikel 10 Ambtenarenwet 2017](#) (inperking grondrechten vrijheid van meningsuiting en recht op vereniging, vergadering en betoging)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15 en Bijlage 1](#) (verplichte advisering Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren bij bestraffing)

Externe contacten vanuit je functie

In je functie heb je regelmatig contacten met anderen, ook buiten de organisatie. De mate waarin dat zich voordoet, hangt af van de functie die je vervult. Communicatie en wederzijdse uitwisseling met de buitenwereld zijn een goede zaak en passen in deze tijd, waarin we steeds meer samenwerken met burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties.

Als ambtenaar in functie spreek je niet voor jezelf

Het maakt verschil of je als privépersoon of als ambtenaar communiceert. Als Kamerambtenaar ben je (uiteindelijk) werkzaam voor de Tweede Kamer en in de uitoefening van je ambtelijke functie vertegenwoordig je (uiteindelijk) de Tweede Kamer in jouw externe contacten. Realiseer je dus altijd dat je als ambtenaar in functie spreekt namens de Tweede Kamer.

Contacten met de media

Wees je bij contacten met de media bewust van jouw positie als ambtenaar. Functionele contacten met de media lopen via collega's van de stafdienst Communicatie. Het is niet wenselijk dat je zelf journalisten te woord staat. Word je rechtstreeks benaderd, verwijs dan door of overleg met de collega's van de stafdienst Communicatie over de wijze waarop de journalist het beste kan worden bediend.

Contacten met Kamerleden

Het zorgvuldig omgaan met informatie strekt zich ook uit tot informatie die betrekking heeft op of afkomstig is van Kamerleden. Als Kamerambtenaar dien je discreet met deze informatie om te gaan. Het is niet toegestaan naar buiten te treden met informatie over wat Kamerleden hebben gezegd of gedaan of deze voor een ander doel te gebruiken dan waar het voor verstrekt is. Als Kamerambtenaar stel je je tijdens het uitvoeren van werkzaamheden politiek neutraal op. Ieder Kamerlid kan op de ambtelijke ondersteuning rekenen. Verder geldt dat je als Kamerambtenaar je positie bij de Kamer niet mag aanwenden voor privédoeleinden. Dit geldt ook voor de contacten die je hebt met Kamerleden.

Persoonlijke meningsuitingen

Voor elke burger geldt het grondrecht van vrije meningsuiting. Dus ook voor ambtenaren. Maar voor jou als ambtenaar is dit recht in relatie tot jouw ambtelijk functioneren wel begrensd. Dit betekent dat je voorzichtig moet zijn met het openlijk ventileren van jouw persoonlijke opvattingen en dus niet zomaar alles kunt zeggen, schrijven, liken/delen of twitteren. Dit geldt ook voor het plaatsen van foto's en afbeeldingen.

Daarbij maakt het verschil wat je positie is binnen de organisatie en welke afstand je hebt tot het onderwerp waar het over gaat. Hoe dichterbij je bij het betreffende inhoudelijke beleidsterrein staat, hoe meer behoedzaamheid geboden is. Dit geldt vooral bij onderwerpen die in het nieuws zijn, of waarvoor bij belangengroepen (lobbyisten) bijzondere belangstelling bestaat. Het moment en de manier waarop je opvattingen kenbaar maakt zijn namelijk van betekenis. Het is raadzaam om in dit soort situaties eerst te spreken met je collega's en/of leidinggevende. In alle gevallen geldt ook: let op je bewoordingen en de gebruikte middelen. Realiseer je dat anderen vaak makkelijk jouw ambtelijke functie kunnen achterhalen en jouw opvattingen dan kunnen beschouwen als opvattingen van de Tweede Kamer.

Als het gaat om publicatie van eigen teksten: vermeld dat het op persoonlijke titel is en zorg ervoor dat er geen misverstand kan ontstaan over het feit dat het om een persoonlijke opvatting gaat en niet om een opvatting die je vanuit je functie als ambtenaar ventileert. Raadpleeg collega's bij twijfel.

Uitgangspunten voor communicatie en persoonlijke meningsuitingen:

- realiseer je voor alles dat je ambtenaar bent;
- communiceer op fatsoenlijke en respectvolle wijze;
- houd je aan de geheimhoudingsplicht;
- doe geen uitlatingen die schadelijk zijn voor jouw functioneren, of voor het functioneren van de Tweede Kamer.

Eerst denken, dan doen!

Als door jouw uitlatingen problemen zijn ontstaan voor de Tweede Kamer, kun je achteraf ter verantwoording worden geroepen en eventueel worden bestraft (zie hierover verder onder 8.5 Integriteitsschendingen). Zeker als die problemen ernstig zijn en je dit had kunnen voorzien. Gebruik daarom altijd je gezonde verstand en sta, voordat je een bepaalde uitlating doet, stil bij de mogelijke gevolgen daarvan. Realiseer je dat het gevaar ook kan zitten in kleine dingen, zoals het privé plaatsen van een grappig bedoelde opmerking of afbeelding op Twitter of Facebook, die vervolgens een eigen leven gaat leiden en jouw werk ineens in een verkeerd daglicht kan stellen.

5.3 Onlinecommunicatie en sociale media

Onlinecommunicatie biedt veel voordelen. Dankzij internet en sociale media is het veel makkelijker geworden om te werken wanneer en waar je maar wilt, informatie is snel te vinden en makkelijk te delen, je kunt direct contact hebben met anderen en je kunt veel mensen tegelijk bereiken. Het internet biedt een schat aan informatie, een welkom platform om standpunten te delen en is tegenwoordig onmisbaar voor de verbinding tussen 'binnen' en 'buiten'. Maar ook privé worden internet en sociale media veel gebruikt. Wees altijd zorgvuldig, betrouwbaar, integer en respectvol in je uitlatingen op sociale media. Op internet kan iets snel teruggevonden worden en het blijft er ook altijd op staan. De Tweede Kamer respecteert de vrijheid van meningsuiting van haar werknemers. Maar wees ervan bewust dat persoonlijke meningen kunnen conflicteren met de belangen van de Tweede Kamer en dat het niet altijd verstandig is om de eigen mening online en openbaar te etaleren. Bedenk dus tevoren welk effect een bijdrage op het internet (bericht, foto, video) heeft voor de Tweede Kamer. Bij twijfel wordt overlegd met de leidinggevende of stafdienst Communicatie.

Iedereen kijkt mee

Integriteit is essentieel zodra je naar buiten treedt. Juist vanwege de snelheid en directheid van onlinecommunicatie en het grote bereik ervan, loop je extra risico. Een gevaar daarbij is dat je als gebruiker lang niet altijd de risico's goed kunt overzien.

Uitgangspunten voor online communicatie:

- als ambtenaar ben je een ambassadeur van je organisatie;
- de bestaande regels gelden ook online;
- bewaak het onderscheid tussen privépersoon en ambtenaar in functie;
- houd je deelname zorgvuldig, gericht en gedoseerd.

Denk hierover na:

- je identiteit is makkelijk te achterhalen door profielen en informatiesporen te linken;
- berichten kunnen zich – ook onbedoeld – snel en uitvoerig verspreiden;
- berichten blijven beschikbaar, kunnen steeds opnieuw opduiken en je achtervolgen;
- wat voor foto's zet je op internet? Vinden jouw collega's het goed als zij herkenbaar op foto's staan
- die jij op het internet plaatst?

6 Werk- en privérelaties

6.1 Omgangsvormen

- [Artikel 1 Grondwet](#) (discriminatieverbod)
- [Artikel 90 quater van het Wetboek van Strafrecht](#) (juridische definitie van discriminatie)
- [Artikelen 137 c t/m g en 429quater van het Wetboek van Strafrecht](#) (strafbaarstelling uitingen van discriminatie, nl. discriminerende belediging, aanzetten tot discriminatie van óf haat tegen groepen mensen, verspreiden van materiaal met discriminerende inhoud, deelnemen aan een organisatie met een discriminerend karakter, opzettelijk discrimineren op basis van ras in

<p>uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=misdrijf), niet opzettelijk discrimineren in uitoefening van ambt, beroep of bedrijf (=overtreding))</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wetgeving op het gebied van gelijke behandeling: <ul style="list-style-type: none"> • Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (1980) • Algemene Wet Gelijke Behandeling of AWGB (1994) • verbod tot maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (1996) • Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (2003) • Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (2003) - Artikel 4, eerste lid Ambtenarenwet (2017) (voorkomen discriminatie door overheidswerkgever) - Artikel 3, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet (zorgplicht werkgever preventie psychosociale arbeidsbelasting, w.o. seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. - Arbocatalogus Rijk - Arbobeleid Tweede Kamer - Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Gewenst gedrag: respectvol, fatsoenlijk en collegiaal

Als ambtenaar wordt van je verwacht dat je op een respectvolle manier omgaat met anderen, zowel in je contacten binnen als buiten de organisatie. Dat betekent dat je de ander serieus neemt, naar elkaar luistert en fatsoenlijk met elkaar omgaat. Verwacht wordt dat je elkaar hierin steunt en zo nodig corrigeert. Wij streven binnen de Tweede Kamer collegialiteit na, samenwerking, teamgeest, openheid en een dienstverlenende instelling. Daarbij respecteer je elkaars privacy en houd je rekening met elkaar. Je helpt elkaar waar nodig en houdt je bijvoorbeeld aan de huisregels van de organisatie.

Ongewenst gedrag

Pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld zijn uitingen van ongewenste omgangsvormen en worden niet getolereerd binnen de Tweede Kamer. De uitingen kunnen zowel verbaal als non-verbaal zijn, mondeling of schriftelijk, of digitaal. Soms gebeurt het bewust, maar soms ook minder bewust.

Welk ongewenst gedrag bedoelen we met deze woorden?

<p><i>Pesten</i>: 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.</p>
<p><i>Seksuele intimidatie</i>: 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.</p>
<p><i>Intimidatie</i>: 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).</p>
<p><i>Agressie</i>: 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.</p>
<p><i>Geweld</i>: 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.</p>

Welke discriminatiegronden staan in de wet?

Dit zijn: leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, ras (huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond), geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur.

Wat kun je doen aan ongewenst gedrag?

Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen.

Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden

Het management heeft een belangrijke voorbeeldfunctie en dient ongewenst gedrag te corrigeren. Medewerkers spiegelen zich aan het gedrag van hun leidinggevend en accepteren correctie op hun gedrag gemakkelijker als de leidinggevend zelf het goede voorbeeld geven.

Als slachtoffer van ongewenste omgangsvormen kun je naar een vertrouwenspersoon of je leidinggevende stappen en eventueel gebruik maken van een klachtprocedure. Wanneer is vastgesteld dat jij je tegenover anderen ongewenst hebt gedragen, kun je worden bestraft.

Preventie ongewenst gedrag

De Arboret verplicht de werkgever om een arborebeleid te voeren dat zoveel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden. Om een goed arborebeleid vorm te kunnen geven moet de werkgever een overzicht opstellen van alle risico's die in het bedrijf kunnen voorkomen. Op basis van deze inventarisatie maakt de werkgever een plan van aanpak met maatregelen die hij neemt om de risico's aan te pakken. Hiervoor gebruikt de werkgever de Arbocatalogus Rijk.

Pesten en ongewenst gedrag moet deel uit maken van deze inventarisatie en het plan van aanpak. Vraag als medewerker daarnaar om te weten welke maatregelen jouw organisatie heeft genomen en gaat nemen. Je kunt deze vraag ook altijd stellen aan de Ondernemingsraad aangezien hij dient in te stemmen met het plan van aanpak. Ook kun je de preventiemedewerker benaderen.

Beleid ongewenste omgangsvormen

De Tweede Kamer beschikt daarnaast over een eigen Beleid ongewenste omgangsvormen. Dit beleid is niet alleen van toepassing verklaard op Kamerambtenaren, maar ook op medewerkers van de fracties. Aan dit beleid is de eigen Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen gekoppeld. Hierin wordt vermeld hoe een klacht kan worden ingediend, wanneer een Kamerbewoner te maken heeft met ongewenst gedrag en wat de procedure is.

6.2 Privérelaties

[Artikel 6, eerste lid Ambtenarenwet 2017](#) (goed ambtenaarschap)

[Artikel 10 Ambtenarenwet 2017](#) (inperking grondrechten vrijheid van meningsuiting en recht ton vereniging, vergadering en betoging)

[CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15](#) en [Bijlage 1](#) (verplichte advisering Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren bij bestraffing)

Privérelaties op het werk

Overall waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk.

Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een ambtenaar en een externe relatie. Daar is op zichzelf niets mis mee. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan (de schijn van) belangenverstrengeling, of aan het delen van vertrouwelijke informatie. Zo kan bijvoorbeeld de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken)

relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte.

Goed ambtenaarschap houdt in dat je op het werk professioneel en objectief blijft. Als de privérelatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het jouw verantwoordelijkheid als goed ambtenaar om hiervan melding te doen bij de (naasthogere) leidinggevende. De leidinggevende die zo'n melding ontvangt, behoort hier discreet en met respect voor jouw privacy mee om te gaan en samen met jou te bekijken of er speciale maatregelen getroffen moeten worden. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel kan aan de orde zijn.

Ongewenste privécontacten

Het publiek moet erop kunnen vertrouwen dat de overheid een fatsoenlijke en integere organisatie is. Jouw privécontacten kunnen dit vertrouwen beïnvloeden. Als ambtenaar heb je echter recht op bescherming van je privéleven en op vrijheid van vereniging, zolang de uitoefening van dit recht jouw functioneren of het functioneren van de dienst niet schaadt.

Omgang met personen die de overheid in een negatief daglicht stellen, kan op gespannen voet komen te staan met goed ambtenaarschap. Hoe groot in een concreet geval het integriteitsrisico is, hangt af van de omstandigheden en van (de kwetsbaarheid van) je ambtelijke functie. Voor sommige functies is het gevaar van negatieve beeldvorming groter dan voor andere functies, afhankelijk van de aard van je werk, je zichtbaarheid voor het publiek en je positie binnen de organisatie.

Met wie ga je om?

Welke privécontacten zijn ongewenst? Het gaat dan om contacten met personen waarvan je weet of kan weten dat die min of meer structureel normen en wetten overtreden (en dat soms zelfs ook verheerlijken). Dit geldt eveneens voor het lidmaatschap van verenigingen of de deelname aan groeperingen met een slechte reputatie die regelmatig in opspraak zijn wegens bijvoorbeeld criminaliteit en vandalisme. Ook als die vereniging of groepering op zichzelf niet verboden is.

Als je vermoedt dat sprake is van een onwenselijk privécontact, doe je er verstandig aan om dit te bespreken met je leidinggevende, of een vertrouwenspersoon. Als je er open over bent, kunnen er zo nodig maatregelen worden getroffen om jezelf en de dienst tegen de ongewenste effecten te beschermen.

7 Buitenland

7.1 Waar je in het algemeen rekening mee moet houden

- [CAO Rijk 2020 Paragraaf 10.3 Dienstreizen buitenland](#)

Als je voor werk naar het buitenland reist of in het buitenland verblijft, moet je rekening houden met bepaalde bijzonderheden. Ook in het buitenland geldt: blij professioneel.

Je bent het visitekaartje voor Nederland

Als ambtenaar in het buitenland dien je voortdurend te beseffen dat je, behalve de Tweede Kamer, ook Nederland als staat vertegenwoordigt en dat je daarmee (mede)verantwoordelijkheid draagt voor de reputatie van Nederland in het buitenland. Dit geldt tijdens het werk en in je vrije tijd. In het

buitenland kan jouw gedrag in privétijd soms juist extra in het oog springen en van invloed zijn op de functie vervulling of op het imago van Nederland in het buitenland.

In het buitenland vertegenwoordig je Nederland

Uitgangspunten voor reizen en verblijven in het buitenland:

- gedraag je gepast, verantwoordelijk en representatief voor Nederland;
- houd je aan regels en respecteer lokale gebruiken, normen en waarden;
- houd zakelijke belangen en privébelangen strikt gescheiden;
- bereid je goed voor, controleer op veiligheidsrisico's en aanvullend beleid.

In andere landen kan sprake zijn van een andere cultuur met daaraan verbonden waarden en normen. Wat binnen de ene cultuur acceptabel is, hoeft dat binnen een andere cultuur niet te zijn. Het is belangrijk hiervan doordrongen te zijn en deze verschillen te begrijpen. Draag gepaste kleding, vertoon geen provocerend gedrag (bijvoorbeeld door camera's te gebruiken zonder toestemming), pas zo nodig je gedrag aan met betrekking tot het gebruik van bijvoorbeeld alcohol en wees voorzichtig met humor. Voorkom dat iemand zijn gezicht verliest ten overstaan van anderen.

Respecteer de wetten en gebruiken van het gastland. Dat geldt ook voor het wisselen of overmaken van geld. Verkeersboetes zal je zelf moeten betalen. Aanvullend houd je je ook aan de eventueel striktere Nederlandse wetten en regels. Voor wegtransport bijvoorbeeld geldt dat je ook de Nederlandse verkeersregels aanhoudt zoals het gebruik van autogordels, rijgedrag en alcoholgebruik. Omkoping, bijvoorbeeld het aanbieden van steekpenningen aan een buitenlandse ambtenaar, is een strafbaar feit. Wat in Nederland niet mag of niet integer is, doe je ook niet in het buitenland. Gelden voor jou als ambtenaar in het gastland privileges en immuniteiten (zoals belastingvrijstelling), dan maak je hiervan alleen gepast gebruik. Oneigenlijk gebruik kan de goede naam van Nederland schaden.

Een duidelijke scheiding van privé en zakelijk belang brengt met zich mee dat je niet zelf oordeelt over de noodzaak om een buitenlandse dienstreis te maken. Ga je op dienstreis, dan verdiep je je in eventuele aanvullende informatie of regels, bijvoorbeeld over veiligheid.

7.2 Aanvullingen op specifieke onderwerpen

- [CAO Rijk 2020 Paragraaf 10.3 Dienstreizen buitenland](#)
- [Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-19](#)

Geschenken van buitenlandse relaties

In het buitenland kan het eerder als ongeleefd worden ervaren om een geschenk van waarde te weigeren dan binnen de Nederlandse verhoudingen. Met name in het diplomatieke en consulaire verkeer kan het voorkomen dat de geldende gebruiken zich tegen de weigering van het aannemen van een geschenk van waarde verzetten. In dat geval beschouw je dit als een geschenk voor de organisatie en neem je het wel aan, vervolgens bespreek je met jouw leidinggevende wat er verder mee gebeurt, bijvoorbeeld dat het in een vitrinekast wordt tentoongesteld.

Loyaliteitsprogramma's

Vliegtuigmaatschappijen kennen frequent flyer programma's en geven bijvoorbeeld bonuspunten die een geldswaarde vertegenwoordigen. Deze punten geven recht op kortingen bij toekomstige vliegtrips. De bonuspunten en andere voordelen die je uit een loyaliteitsprogramma ontvangt voor betaalde dienstreizen mag je niet voor privéreizen gebruiken. In overleg mag je ze wel gebruiken voor dienstreizen.

Vertragingsschade

Soms kun je aanspraak maken op schadevergoeding van een reismaatschappij vanwege vertragingen tijdens de dienstreis. Denk aan vertraagde of geannuleerde vluchten, of een vlucht die overboekt is. Het gaat om schadevergoeding in geld of in de vorm van bijvoorbeeld tegoedbonnen. Deze schadevergoeding is niet voor jou, maar voor de Tweede Kamer. De Tweede Kamer draagt immers de kosten voor de dienstreis.

Van jou wordt medewerking verwacht bij het innen van die schadevergoedingen, tenzij je werkgever aangeeft dat dit niet nodig is. Tegoedbonnen voor bijvoorbeeld gratis eten en drinken, hotelaccommodatie voor extra overnachting en (taxi)vervoer van en naar de hotelaccommodatie/luchthaven mag je gerust voor jezelf aannemen. Je declareert dan uiteraard geen kosten bij je werkgever.

Verlenging dienstreizen voor privédoeleinden

Het kan aantrekkelijk zijn om een dienstreis om privéredenen te verlengen en daar verlof aan te koppelen. Onder bepaalde voorwaarden mag dat. Voor de precieze voorwaarden en uitzonderingen wordt verwezen naar de CAO Rijk.

Uitgangspunten:

- laat het dienstbelang altijd voorgaan en maak geen misbruik van de gelegenheid;
- regel de aanvraag en schriftelijke goedkeuring daarvan door je werkgever vóór vertrek;
- verleng je reis maximaal 72 uur aan het begin of einde van de dienstreis (let op, aan het begin van de reis mag het niet altijd);
- betaal zelf de meerkosten en profiteer niet van eventuele besparingen; besparingen komen ten goede aan het Rijk.

Meereizen partner bij een dienstreis

Je kunt in de verleiding komen om jouw partner privé mee te laten reizen. Om de schijn van belangenverstremgeling te voorkomen, is dit niet wenselijk. Het meenemen van jouw partner kan zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten de indruk wekken dat je jouw persoonlijk belang te veel laat meewegen. Bijvoorbeeld dat je reisdoel (mede) is ingegeven door persoonlijke motieven, dat je er voordeel aan hebt door de kosten voor een hotelkamer uit te sparen, of dat je je tijdens de dienstreis niet volledig richt op het zakelijke programma. Uitgangspunt is daarom dat jouw partner niet meereist. Er kunnen zich echter altijd bijzondere of onvoorziene situaties voordoen. Overleg in dat geval met jouw leidinggevende wat het beste is om te doen.

Het ligt anders als er functionele redenen zijn voor het meereizen van de partner. Bijvoorbeeld als de aanwezigheid van de partner gewenst is vanwege een goede (re)presentatie van Nederland of van de organisatie waarvoor je werkt. Kom je in overleg met je leidinggevende tot de conclusie dat het meenemen van jouw partner aantoonbaar in het dienstbelang is, dan zijn ook de reis- en verblijfkosten van de partner voor rekening van de dienst.

Uitgangspunten:

- laat jouw partner privé niet meereizen: het is immers een dienstreis;
- overleg met jouw leidinggevende als sprake is van een bijzondere situatie;
- in het belang van de Tweede Kamer kan jouw partner meereizen op kosten van de dienst.

Verlies- of diefstal van informatie

In het buitenland kunnen de gevolgen van verlies of diefstal van informatie extra groot zijn. Daarom moet je het risico daarop minimaliseren. Dit geldt voor alle bestemmingen, dus niet alleen voor bestemmingen waar je sowieso al extra op je hoede bent. Voor bijzondere bestemmingen gelden overigens wel bijzondere regels, bijvoorbeeld voor het meenemen van mobiele devices (telefoons, iPads). Meer informatie hierover kan bij de BVA worden ingewonnen.

Neem zo min mogelijk vertrouwelijke informatie mee naar het buitenland. Laat in ieder geval nooit waardevolle informatie achter in een hotel-of stationskluis, maar neem documenten en gegevensdragers – bij voorkeur in een sealbag (dit is een speciale, te verzegelen

veiligheidsenveloppe) – altijd mee in je handbagage. Voer tijdens je reis ook geen vertrouwelijke gesprekken op publieke plaatsen of aan boord van een vliegtuig, taxi of in openbaar vervoer. Is er toch sprake van verlies of diefstal van informatie, meld dit dan direct.

Gebruik internet en sociale media

Wees je ervan bewust dat het gebruik van openbare wifi risico's kent. Vermijd daarom voor je zakelijk gebruik dit soort openbare kanalen. Voor de buitenwereld ben je een vertegenwoordiger van de Nederlandse overheid en niet iemand die een privé-opvatting verkondigt. Dat geldt ook voor het gebruik van social media. De gevoeligheid kan in het buitenland groter zijn dan in Nederland.

Gebruik mobiele apparatuur

Gepast privégebruik van zakelijke mobiele apparatuur in het buitenland is toegestaan. Misbruik, dat wil zeggen overmatig, uitbundig, storend of schadelijk privégebruik, is niet toegestaan. Omdat je in het buitenland snel veel data gebruikt, tegen hoge kosten, is privégebruik snel overmatig. Daarom wordt van je verwacht dat je in het buitenland het privégebruik van apparatuur van je werk extra beperkt. Een enkel kort privételefoontje naar Nederland of berichtje via WhatsApp is geen bezwaar. Bij het openstellen van mobiele apparatuur als WiFi-hotspot kunnen de kosten ongemerkt razendsnel oplopen. Doe je dit toch, dan kunnen de kosten (deels) op jou worden verhaald.

Houd ook bij zakelijk gebruik van mobiele apparatuur in het buitenland rekening met mogelijke hoge kosten.

8 Preventie en handhaving

8.1 Indiensttreding en afleggen eed of belofte

- [Artikel 3a Ambtenarenwet 2017](#) (onderzoek naar geschiktheid en bekwaamheid)
- [Artikel 5, eerste lid Ambtenarenwet 2017](#) (zorgplicht werkgever afnemen eed of belofte)
- [Artikel 7 Ambtenarenwet 2017](#) (verplichting ambtenaar afleggen eed of belofte)
- [Artikel 12 Ambtenarenwet 2017](#) (vertrouwensfuncties)
- [Artikel 5](#) en [Bijlage Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017](#) (eed- en belofte)
- [Wet veiligheidsonderzoeken \(Wvo\)](#) en [Leidraad Aanwijzing Vertrouwensfuncties](#) van september 2014 (publicatie AIVD).

Voordat je in dienst treedt als Kamerambtenaar, is integriteit al iets om rekening mee te houden. Zo moet je eerlijk zijn in de informatie die je bij je sollicitatie verstrekt en geen relevante informatie achterhouden. Blijkt achteraf dat je gelogen hebt, of iets verzwegen hebt, dan kan dat leiden tot je ontslag. Verder kan op diverse manieren worden nagegaan of er bezwaren zijn voor jouw indiensttreding (screening). Er wordt een 'verklaring omtrent het gedrag' gevraagd, waarbij wordt nagegaan of je een strafbaar feit hebt gepleegd dat relevant is voor de functie. Voor sommige functies geldt een zwaardere screening en wordt een zogenaamd 'onderzoek justitiële gegevens', of (voor aangewezen vertrouwensfuncties) een 'veiligheidsonderzoek' ingesteld.

De eed of belofte leg je niet zomaar af

Na indiensttreding leg je de eed of belofte af. Hiermee spreek je uit dat je beseft wat het betekent om Kamerambtenaar te zijn en dat je je daarnaar zult gedragen. Het eedformulier wordt door jou ondertekend en in je personeelsdossier opgeslagen.

Met de eed of belofte beloof ik dat ik:

'trouw zal zijn aan de Koning en de Grondwet en alle overige wetten van ons land zal eerbiedigen'

'noch direct, noch indirect in welke vorm dan ook valse informatie heb verstrekt in verband met het verkrijgen van mijn aanstelling'

'tot het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets heb geschonken of beloofd en dit ook niet zal gaan doen'

'tot het verkrijgen van mijn aanstelling van niemand giften heb aanvaard en aan niemand beloften heb gedaan en dit ook niet zal gaan doen'

'plichtsgetrouw en nauwgezet de mij opgedragen taken zal vervullen en zaken die mij uit hoofde van mijn functie vertrouwelijk ter kennis komen of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet inzien, geheim zal houden voor anderen dan die personen aan wie ik ambtshalve tot mededeling verplicht ben'
'mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.'

8.2 Het voeren van het goede gesprek

Het is erg belangrijk om regelmatig het gesprek te voeren over integriteitsdilemma's en met elkaar te verkennen welk gedrag 'als goed ambtenaar' acceptabel is en welk gedrag niet onder bepaalde omstandigheden. Dit geldt voor allerlei onderwerpen, al dan niet genoemd in deze gedragscode. Ga de discussie aan en wees niet bang om je daarbij open op te stellen. Je zult merken dat veel mensen worstelen met dezelfde vraagstukken en dat er vaak verschillend tegenaan gekeken wordt. Juist die verschillende inzichten kunnen heel verhelderend zijn.

Voor leidinggevenden is dit in het bijzonder van belang: door openhartig te zijn over lastige afwegingen moedig je anderen aan om dat ook te doen. Er zijn veel hulpmiddelen beschikbaar om dilemma's bespreekbaar te maken. Dit gebeurt dan in georganiseerde sessies, waarbij herkenbare voorbeelden uit de praktijk worden gebruikt. Maar het gaat ook om de dagelijkse gesprekken op de werkvloer. Het begint met het voeren van het goede gesprek: dit doe je door elkaar te vertrouwen en de bereidheid te tonen om oprecht naar elkaar te luisteren zonder de ander te veroordelen. Pas dan kun je in alle veiligheid openhartig zijn naar elkaar en is het mogelijk om elkaar op een acceptabele en respectvolle manier te corrigeren. Zo voorkom je dat zaken uit de hand lopen en uitgroeien tot integriteitsincidenten.

8.3 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren

Er is sprake van een kwetsbare functie als door het uitoefenen van je functie jouw integriteit snel in het geding kan komen. Voorbeelden van specifieke functies met extra integriteitsrisico zijn vertrouwensfuncties, toezichthoudende functies, opsporingsfuncties en functies in het bredere domein van veiligheid, rechtshandhaving of rechtspraak.

Meer in het algemeen kun je denken aan functies waarin je extra zichtbaar bent als ambtenaar, waarin je werkt met gevoelige informatie, waarin je langdurig te maken hebt met bepaalde externe contacten, zoals bepaalde leveranciers, of waarin je gelijktijdig over hetzelfde onderwerp betrokken raakt bij zowel advisering als controle.

Er is sprake van een kwetsbare ambtenaar als er, los van jouw functie, omstandigheden zijn die maken dat jouw integriteit snel in het geding kan komen, bijvoorbeeld omdat je gevoeliger bent voor chantage. Je kunt kwetsbaar zijn als je financiële problemen hebt, lijdt aan een verslaving, bepaalde privécontacten hebt (denk daarbij ook aan partner en familieleden), een liefdesrelatie hebt op het werk, of als je bepaalde nevenwerkzaamheden vervult. Ook als jijzelf, of jouw naaste familie in verband kan worden gebracht met wetsovertredingen, ben je als ambtenaar kwetsbaar.

Met openheid kun je problemen voorkomen

Het is de verantwoordelijkheid van een goed werkgever om je waar mogelijk tegen integriteitsrisico's

te beschermen. Anderzijds is het jouw verantwoordelijkheid als goed ambtenaar om je werkgever daartoe in de gelegenheid te stellen. Het is daarom aan te raden eventuele risico's en kwetsbaarheden bespreekbaar te maken. Dit vergt openheid en wederzijds vertrouwen. Wil je niet direct naar je leidinggevende stappen, bijvoorbeeld in verband met privacygevoeligheid, bespreek het dan met een vertrouwenspersoon.

Ingrijpen kan op verschillende manieren gebeuren, zoals door functiescheiding, functieroulatie of functieruil en soms kan een interne overplaatsing de oplossing zijn.

Bij functiescheiding worden sommige taken aan anderen toegewezen, bij functieroulatie wissel je met enige regelmaat van takenpakket en bij functieruil wissel je van takenpakket met een collega. In geval van een interne overplaatsing ga je jouw functie, of wellicht zelfs een andere functie, op een andere plek in de organisatie vervullen. Voor financiële, of andere privé gerelateerde problemen kan je terecht bij een bedrijfsmaatschappelijk werker of een speciale schuldhulpverlener.

8.4 De rol van de vertrouwenspersoon

- [Artikel 3, tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet](#) (verankering vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen als onderdeel van de preventie psychosociale arbeidbelasting)
- [Cao Rijk 2020 Hoofdstuk 13 Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand](#) (verankering vertrouwenspersoon integriteit)
- [Artikelen 160 en 162 wetboek van Strafvordering](#) (verplichting tot aangifte in bij wet bepaalde gevallen).

Binnen de organisatie zijn twee vertrouwenspersonen aangewezen voor integriteit en meerdere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen. Heb je vragen over integriteit, zit je met een dilemma, signaleer je een mogelijk integriteitsrisico of een integriteitsschending, of heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Dan is jouw leidinggevende het eerste aanspreekpunt. Maar je kunt ook altijd een vertrouwenspersoon benaderen, bijvoorbeeld als je de stap naar jouw leidinggevende (nog) te groot vindt, of als jouw leidinggevende bijvoorbeeld zelf betrokken is. De vertrouwenspersoon biedt je in vertrouwelijkheid een luisterend oor, verstrekt informatie, geeft advies en verwijst eventueel door. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk. Alle vragen, twijfels of vermoedens moet je vertrouwelijk kunnen bespreken. Zorgvuldigheid en betrouwbaarheid vormen de basis van het functioneren van de vertrouwenspersoon.

Bij een vermoeden van een (ernstige) integriteitsschending kan de vertrouwenspersoon je informeren over de meldprocedure en je desgewenst hierin begeleiden. Je blijft zelf verantwoordelijk voor je melding. Alhoewel de vertrouwelijkheid voorop staat, zal de vertrouwenspersoon je vooraf informeren dat de vertrouwelijkheid niet in alle gevallen volledig is gegarandeerd. In bepaalde situaties geldt de plicht tot melden voor de vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld als er sprake is van een (ambt)misdrijf. Ook op basis van dwingende morele overwegingen – bijvoorbeeld wanneer er levens in het geding kunnen zijn – kan de vertrouwenspersoon zich genoodzaakt voelen de gegeven informatie met anderen te delen en daarmee de vertrouwelijkheid te doorbreken.

8.5 Integriteitsschendingen

- [Artikel 44 en Titel XXVIII Wetboek van strafrecht](#) (ambtsmisdrijven); [artikel 162 Wetboek van strafvordering](#) (aangifte van ambtsmisdrijven)
- [Wet Huis voor klokkenluiders van 14 april 2016](#)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 13 Regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand](#)
- [CAO Rijk 2020 Bijlage 12 Procedure na ontvangst melding vermoeden misstand](#)
- [Artikel 5 Ambtenarenwet 2017 eerste lid sub e en tweede lid](#) (zorgplicht werkgever inzake melden van misstanden)
- [Artikel 6 Ambtenarenwet 2017 tweede lid](#) (sanctie op zich niet als goed ambtenaar gedragen)
- [CAO Rijk 2020 Hoofdstuk 15 Ordemaatregelen en straffen](#)
- [CAO Rijk 2020 Bijlage 1 Definities; AGFA](#) (Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren)
- Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving Tweede Kamer 17-1-2019
- Baseline persoonsgericht onderzoek (Bipo)
- Beleid ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Bespreken, signaleren en melden

Als je het vermoeden hebt van een integriteitsschending kun je dat niet zomaar (blijven) negeren. Allereerst wordt van jou verwacht dat je normoverschrijdend gedrag bespreekbaar maakt en anderen aanspreekt op normoverschrijdend gedrag.

In ernstiger situaties of als aanspreken niet helpt, wordt van jou verwacht dat je het vermoeden van een integriteitsschending op zijn minst signaleert of er formeel melding van maakt. Je signaleert de integriteitsschending in eerste instantie bij voorkeur bij je leidinggevende. Je kunt het ook altijd met een vertrouwenspersoon bespreken. In overleg wordt dan bekeken of je zelf een formele melding wilt doen of dat je wilt dat de vertrouwenspersoon dat (vertrouwelijk) voor je doet. De keuze om te melden is uiteindelijk aan jou, maar in geval van een (ambts)misdrijf is melding verplicht en moet er ook aangifte worden gedaan. Meestal loopt dat via jouw leidinggevende. Een ambtsmisdrijf is een misdrijf dat specifiek voor ambtenaren strafbaar is, of waar een hogere straf op staat als een ambtenaar het pleegt omdat gebruik wordt gemaakt van door het werk verkregen macht, gelegenheid of middelen. Voorbeelden hiervan zijn: verduistering van geld, vervalsing van boeken of registers, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping, misbruik van gezag, of opzettelijk iemand laten ontsnappen.

Melden van misstanden

Voor het melden van misstanden geldt een rijksbrede procedure, neergelegd in de CAO Rijk. Niet elke integriteitsschending is een misstand: het maatschappelijk belang moet in het geding zijn. Bijvoorbeeld als er gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor aantasting van het milieu. Of als er iets heel onbehoorlijks wordt gedaan of juist niet wordt gedaan, waardoor de openbare dienst niet meer goed kan functioneren. Voordat je overgaat tot melden, zal je een vermoeden van een misstand meestal eerst intern bespreken: met je direct leidinggevende, of anders met de hogere leidinggevende of met een vertrouwenspersoon.

Ben je van oordeel dat het vermoeden serieus genoeg is om als misstand te melden, dan kun je melding doen bij het bevoegd gezag of een speciaal daarvoor ingesteld meldpunt. Desgewenst kan de vertrouwenspersoon namens jou melding doen. De vertrouwenspersoon is verplicht om jouw naam vertrouwelijk te houden. Als je een misstand meldt, zullen de personen die bij de behandeling van de melding zijn betrokken op dezelfde vertrouwelijke manier werken. Als melder of klokkenluider mag je niet benadeeld worden, omdat je het vermoeden van een misstand hebt gemeld.

Er kan ook extern melding worden gedaan van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders. Dit kan als naar jouw interne melding geen onderzoek wordt ingesteld of als je niet tevreden bent met de bevindingen van het onderzoek, het oordeel over de bevindingen of de consequenties die daaraan worden verbonden.

Melding bij het Huis voor de Klokkenuiders kan zo nodig ook rechtstreeks als het vanwege de omstandigheden rond de misstand niet redelijk is dat je een melding doet bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Bijvoorbeeld als meerdere leidinggevend en/of het hogere management zelf, bij de misstand zijn betrokken, of als het risico bestaat dat bewijsmateriaal verdwijnt.

Onderzoek en straffen

Als je de regels voor integriteit overtreedt, kan dit verschillende gevolgen hebben. Dit is afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding en de concrete omstandigheden. In (zeer) ernstige gevallen kun je worden ontslagen wegens een dringende reden of wegens verwijtbaar handelen of nalaten. Dit is geregeld in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7) en valt buiten het bestek van de CAO Rijk. Wat wel in de CAO Rijk is geregeld is welke straffen door de werkgever kunnen worden opgelegd, zoals bijvoorbeeld een schriftelijke berisping of een boete. Voordat tot het opleggen van een straf kan worden overgegaan zullen de feiten duidelijk moeten zijn, hiervoor moet mogelijk eerst onderzoek plaatsvinden. De feiten en omstandigheden moeten op deugdelijke wijze worden vastgesteld. Daarbij moet sprake zijn van hoor en wederhoor, zorgvuldige verslaglegging en een evenredige inzet van onderzoeksmiddelen.

Als je het niet eens bent met de straf die je werkgever je wil opleggen, dan kun je dit voorleggen aan de geschillencommissie. Hoe je dit kunt doen, wordt in de CAO Rijk opgenomen.

Ingeval je werkgever je wil straffen vanwege de manier waarop je in het openbaar je eigen mening hebt gegeven, een betoging of vergadering hebt bijgewoond of lid bent van een bepaalde vereniging, dan kan je werkgever dit pas doen nadat hij daarover advies heeft gevraagd aan de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren (AGFA).

8.6 Nadere informatie en advies

Op het [Rijksweb](#) en [Plein 2](#) of via P-Direkt.nl (link) kun je nadere informatie vinden over integriteitsschendingen en het melden daarvan. Houd er rekening mee dat een integriteitsschending tegelijkertijd ook een beveiligingsincident kan betreffen, waarvoor specifieke meldprocedures kunnen gelden. Voor klachten over ongewenste omgangsvormen of (seksuele) intimidatie bestaan aparte procedures.. De Tweede Kamer heeft [een beleid \(inclusief klachtenregeling\) voor ongewenste omgangsvormen](#). Voor informatie en advies over ambtsmisdrijven of het bijbehorende meldproces kun je terecht bij het [Adviespunt voor ambtsmisdrijven van de Rijksrecherche](#).

Je kunt bij het Huis voor Klokkenuiders(link) terecht voor advies over het melden van misstanden. Daarnaast geeft 'het Huis' voorlichting over klokkenluiden en integriteit aan werknemers en werkgevers.

Er blijven altijd situaties bestaan waarin het onduidelijk is wat je moet doen. Integer handelen is zoveel meer dan het toepassen van regels, richtlijnen en procedures. Het is een kwestie van je bewust zijn van belangen en mogelijke effecten, van afwegen en keuzes maken. Ook met collega's en leidinggevend en zal je er niet altijd meteen uitkomen. En vaak is er meer dan één oplossing voor een integriteitsprobleem. Maak daarom gebruik van de kennis en ervaring van mensen die zich specifiek met integriteit bezighouden, zoals de vertrouwenspersoon, compliance officer en integriteitscoördinator. Zij helpen je graag.

Durf te vragen

Model Integriteitsverklaring voor externen

Als externe medewerker van de Tweede Kamer verklaar ik het volgende:

Waarden integriteit:

Ik begrijp dat ik als vertegenwoordiger van de Tweede Kamer het publieke belang dien en dat dit werk een bijzondere verantwoordelijkheid met zich mee brengt. Burgers moeten op de Tweede Kamer en dus ook op mij kunnen vertrouwen. Dat betekent dat ik mij steeds als een goed vertegenwoordiger van de Tweede Kamer zal gedragen en zal handelen vanuit de waarden integriteit zoals die in de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer zijn vastgesteld:

- onafhankelijk en onpartijdig;
- betrouwbaar en zorgvuldig;
- aanspreekbaar op mijn verantwoordelijkheid.

Gedragscode en andere regelingen:

Ik heb kennis genomen van de Gedragscode Integriteit Tweede Kamer, de Gedragsregeling digitale werkomgeving Tweede Kamer en beleid ongewenste omgangsvormen en zal mij daaraan houden. Deze regelingen zijn mij bij de start van mijn werkzaamheden uitgereikt dan wel vooraf toegezonden. In het bijzonder ben ik gewezen op de twee hierna genoemde aspecten van de regelingen:

Geheimhouding en informatiebeveiliging:

Ik ben op de hoogte gesteld van mijn verplichtingen met betrekking tot de geheimhouding van de aan mij toevertrouwde informatie en weet dat het niet naleven van die verplichting kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid voor de beveiliging van informatie en informatiedragers. Ik ben mij er ook van bewust dat de plicht tot geheimhouding van informatie doorloopt na afloop van mijn werkzaamheden.

Belangenverstremming:

Ik besef dat er op geen enkele manier sprake mag zijn van belangenverstremming. Als zich toch belangenverstremming voor kan doen, dan meld ik dit direct uit eigen beweging.

Externe (naam + voorl.):	Opdrachtgever (naam + voorl.):
Evt. bedrijf:	Organisatieonderdeel:
In de rol van (opdracht):	Functie:
Handtekening:	Paraaf:
Plaats en datum:	Plaats en datum



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

OPLEGNOTITIE PRESIDIUM

Titel/onderwerp : `

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Opgesteld door :

Stafdienst HR

1. Aard van de bespreking ¹

Ter besluitvorming

2. Beknopte samenvatting

In het Presidium van 28 oktober 2020 is een notitie besproken waarin richting is gevraagd op het herzien van de klachtenregeling Ongewenste Omvangsvormen . In verband met maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de #MeToo beweging) en aanbevelingen gedaan door de vertrouwenspersonen is voorgesteld om de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen zoals die binnen de Tweede Kamer geldt op enkele punten te herzien.

Er is in het Presidium van 28 oktober 2020 ingestemd met:

1. het verminderen van het aantal leden van de Klachtencommissie naar een voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden;
2. het aanwijzen van een externe voorzitter;
3. het aanwijzen van twee interne leden en twee interne plaatsvervangende leden waarbij het ene lid de fracties vertegenwoordigt en het andere lid de ambtelijke organisatie;
4. het wijzigen van de opbouw van het huidige beleid wat zal leiden tot een eenvoudiger en overzichtelijk geheel.

De Klachtenregeling ongewenste omgangsnormen is conform bovenstaand besluit aangepast. Er zijn geen overige inhoudelijke veranderingen doorgevoerd. Het Presidium wordt verzocht de Klachtenregeling vast te stellen.

Formulering te nemen besluit

Het Presidium stemt in met de klachtenregeling Ongewenste Omvangsvormen.

1

- ter besluitvorming (bespreken of hamerstuk)
- opiniërend
- informierend



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

4. Financiële consequenties

Aan de inhuur van externe leden zijn kosten verbonden. De hoogte van de kosten is afhankelijk van de keuze uit hoeveel externe leden de Klachtencommissie bestaat en van de inzet van de Klachtencommissie. Kosten zijn dus incidenteel (alleen op het moment dat er een klacht binnenkomt). Gezien het geringe aantal klachten in het afgelopen jaar is de schatting 80 uur per jaar o.b.v. EUR 125,- per uur.

5. Status besluit ²

Vertrouwelijk

2

- A. openbaar actief (actie Stafdienst Communicatie)
- B. openbaar passief (publicatie op besluitenlijst met evt. link naar achterliggend stuk)
- C. vertrouwelijk (in ieder geval besluiten m.b.t. personen en besluiten m.b.t. veiligheid)



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Stafdienst HR

Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen

November 2020



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

1 Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Artikel 1	Werkingsgebied.....	3
Artikel 2	Begripsbepalingen	3
Artikel 3	Indienen melding of klacht.....	4
Artikel 4	Benoeming	4
Artikel 5	Taakomschrijving	5
Artikel 6	Algemeen	5
Artikel 7	Samenstelling	6
Artikel 8	Benoeming secretaris.....	6
Artikel 9	Het indienen van een klacht.....	6
Artikel 10	Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht	7
Artikel 11	Horen klager en aangeklaagde.....	7
Artikel 12	Advies van de klachtencommissie	8
Artikel 13	Beslissing van het bevoegd gezag	8
Artikel 14	Rapportage behandelde klachten	9
Artikel 15	Bevestiging en ondertekening.....	9
Bijlage 1:	Termijnen klachtenregeling	10
TOELICHTING	11
Algemeen	11
Code ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen ... Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.		

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer

Overwegende dat het wenselijk is een regeling te treffen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen op het werk (voor de definities zie artikel 2);

Besluit de Staat der Nederlanden, namens deze de Voorzitter, gehoord het bevoegd gezag van de Tweede Kamer (met inbegrip van de fracties):

Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingsgebied

De klachtenregeling is van toepassing op alle medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, en de medewerkers van de verschillende fracties. De klachtenregeling dient daartoe door de respectievelijke politieke groeperingen van toepassing te worden verklaard op de arbeidsverhoudingen tussen die groeperingen en de fractiemedewerkers, werkzaam in de Tweede Kamer.

Artikel 2 Begripsbepalingen

- a) **Melder(s)**: de medewerker(s), of de politieke leden van fracties, die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft/hebben gewend;
- b) **Klacht**: schriftelijke klacht over ongewenste omgangsvormen.
- c) **Klager(s)**: de medewerker die een klacht over ongewenste omgangsvormen indient bij de klachtencommissie.
- d) **Medewerker**: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht, detachering, of op basis van een uitzendovereenkomst werkzaamheden verricht of heeft verricht bij en in opdracht van de Tweede Kamer, dan wel bij en in opdracht van de daar werkzame politieke fracties.
- e) **Lid politieke fractie**: een gekozen lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of een medewerker daarvan.
- f) **Melder**: de medewerker die zich in verband met ongewenste omgangsvormen tot de vertrouwenspersoon heeft gewend.
- g) **Melding**: het zich wenden tot de vertrouwenspersoon in verband met ongewenste omgangsvormen.
- h) **Ongewenste omgangsvormen**: elke vorm van, intimidatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten, direct of indirect, die stress in de arbeidssituatie teweeg brengt.
- i) **Vertrouwenspersonen**: de als zodanig door de werkgever aangewezen personen.
- j) **aangeklaagde(n)**: de medewerker(s) tegen wie de klacht is gericht;
- k) **klaagschrift**: een door klager ondertekend en gedagtekend geschrift waarin een omschrijving van de klacht is opgenomen en dat dient als uitgangspunt voor de klachtenprocedure;
- l) **bemiddelaar**: in- of externe deskundige; deze streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen;
- m) **klachtencommissie**: de in artikel 6 bedoelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer, die de ingediende schriftelijke klachten onderzoekt en daarover aan het bevoegd gezag rapporteert en adviseert;
- n) **werkgever**: het met feitelijk werkgeversgezag belaste orgaan, de formele werkgever van de fractiemedewerkers, dan wel het bestuur van de politieke verenigingen waartoe de Kamerleden behoren;

- o) **(seksuele) intimidatie:** enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde 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;
- p) **agressie en geweld:** voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- q) **discriminatie:** het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;
- r) **extremisme:** het op een gewelddadige manier achtervolgen van personen en/of groeperingen vanwege hun geloof of afkomst welke als bedreiging voor de eigen cultuur, waarden en normen worden gezien;
- s) **stalken:** het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of, al dan niet telefonisch, lastigvallen van een andere medewerker;
- t) **pesten of treiteren:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet of minder goed kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

Artikel 3 Indien melding of klacht

Een ieder die met ongewenste omgangsvormen zoals hierboven opgesomd, wordt geconfronteerd, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon met een melding of kan een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Vertrouwenspersonen

Artikel 4 Benoeming

1. De Voorzitter is, gehoord het besluit van het Presidium, bevoegd tot het benoemen en tot beëindigen van de benoeming van de vertrouwenspersonen.
2. Benoeming geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming voor eenzelfde termijn eenmalig mogelijk is.
3. De benoeming/aanwijzing van een vertrouwenspersoon wordt beëindigd in het geval aannemelijk is dat de vertrouwenspersoon direct of indirect betrokken is of is geweest bij ongewenste omgangsvormen als bedoeld in deze regeling.
4. De vertrouwenspersonen leggen over de verrichte werkzaamheden verantwoording af. Deze verantwoording vindt plaats aan het Presidium en [REDACTED] door middel van een jaarverslag van de vertrouwenspersonen.
5. Bij de benoeming van een vertrouwenspersoon wordt gewaakt voor belangenverstremming of -tegenstelling. Een vertrouwenspersoon kan niet tevens worden aangewezen als lid van de klachtencommissie. Medewerkers van de Stafdienst HR van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer zijn uitgesloten van benoeming als vertrouwenspersoon.

Artikel 5 Taakomschrijving

1. De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken en bevoegdheden:
 - a. Het fungeren als aanspreekpunt voor de medewerker die op of in verband met het werk met ongewenste omgangsvormen is geconfronteerd;
 - b. Het opvangen, begeleiden en van advies dienen van de melder, alsmede het zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie, hulpverlener of de klachtencommissie;
 - c. Het inwinnen van inlichtingen die noodzakelijk zijn om tot een goed inzicht te komen omtrent de melding en de mogelijkheden om te komen tot een oplossing;
 - d. Het met voorafgaande instemming van de melder, door middel van het inschakelen van een deskundige, bemiddelaar, of mediator trachten tot een oplossing te komen;
 - e. Het adviseren van de melder bij eventueel te nemen stappen;
 - f. het gevraagd en ongevraagd 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 werkgever;
 - g. het geven van voorlichting op het gebied van ongewenste omgangsvormen;
 - h. het binnen redelijke grenzen en met professionele distantie verlenen van nazorg aan de melder. Het verzorgen van een administratie van de verrichtte werkzaamheden;
 - i. Het zorgen voor een schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier door de vertrouwenspersoon wordt gesloten;
 - j. Het leveren van een bijdrage aan het jaarverslag.
2. De vertrouwenspersoon waarborgt te allen tijde de vertrouwelijkheid.
3. De vertrouwenspersoon handelt uitsluitend naar aanleiding van een rechtstreeks verzoek en met voorafgaande instemming van de melder.¹
5. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een melder beroepen op verschoningsrecht.
6. Dossiers over behandelde zaken worden door de vertrouwenspersoon vernietigd twee jaar nadat de termijn voor het instellen van rechtsmiddelen tegen beslissingen met betrekking tot de klacht is verlopen, dan wel twee jaar na de schriftelijke bevestiging aan de melder dat de melding is afgehandeld en het dossier wordt gesloten.
7. De vertrouwenspersoon zorgt voor een goede overdracht van zaken en dossiers aan haar/zijn opvolger uiterlijk binnen één maand nadat de benoeming / aanwijzing als vertrouwenspersoon is beëindigd.
8. De Voorzitter kan zorg dragen voor instructies over de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon.

Klachtencommissie

Artikel 6 Algemeen

1. De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ingesteld ten behoeve van medewerkers van de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer, alsmede voor medewerkers van de fracties.
2. Benoeming van leden en plaatsvervangende leden geschiedt voor de periode van vier jaar, waarna herbenoeming mogelijk is.
3. De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daarover uitbrengen van advies aan de werkgever. Als de commissie van mening is dat nader onderzoek noodzakelijk is door een externe partij, kan de commissie daartoe adviseren.
4. De klachtencommissie kan ook in algemene zin advies uitbrengen met betrekking tot bestrijding en preventie van ongewenst gedrag.

Artikel 7 Samenstelling

1. De klachtencommissie bestaat uit een externe voorzitter, een plaatsvervangend externe voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden.
2. De externe voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, leden en plaatsvervangende leden worden benoemd en ontslagen door het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter.
3. De samenstelling van de klachtencommissie biedt een goede afspiegeling van de organisatieonderdelen, politiek en ambtelijk, van de Tweede Kamer;
4. De klachtencommissie bestaat, naast de externe voorzitter, uit een lid namens het ambtelijk deel van de organisatie en een lid namens het politieke deel; voor wat betreft de plaatsvervangende leden is de verhouding dezelfde.
5. Ten minste een lid is vrouw.
6. De samenstelling van de klachtencommissie is zodanig dat voldoende kennis beschikbaar is op psychosociaal en juridisch gebied.
7. De leden kunnen desgewenst afspraken maken over de specifieke aandachtsgebieden.
8. Een lid van de klachtencommissie wordt vervangen, indien aannemelijk is geworden dat deze direct of indirect betrokken is geweest bij ongewenste omgangsvormen.

Artikel 8 Benoeming secretaris

Het Presidium, namens deze op basis van volmacht de Voorzitter, voegt aan de klachtencommissie een secretaris toe.

Artikel 9 Het indienen van een klacht

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager, ingediend bij de klachtencommissie en bevat op straffe van niet-ontvankelijkverklaring:
 - a. de aanduiding van de categorie van ongewenste omgangsvormen met een omschrijving van de gedraging of gedragingen waarmee de klager is geconfronteerd en waar en wanneer deze zich hebben afgespeeld, en indien van toepassing de vermelding van getuigen;
 - b. de naam, het adres en de functie van de klager;
 - c. de naam van aangeklaagde of de namen van aangeklaagden;
 - d. de beschrijving van de door klager ondernomen stappen;
 - e. het klaagschrift wordt door klager ondertekend en gedagtekend.
2. De schriftelijke stukken die betrekking hebben op de ondernomen stappen worden aan de klachtencommissie overgelegd.
3. De klachtencommissie kan desgewenst nog een nadere termijn van twee weken stellen voor het indienen van ontbrekende stukken en/of een nadere aanvulling van de gronden van de klacht en de motivering daarvan.
4. Het klaagschrift wordt ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie. De secretaris van de klachtencommissie bevestigt schriftelijk de ontvangst van het klaagschrift.
5. De klachtencommissie neemt geen klacht in behandeling indien blijkt dat:
 - a. de klacht niet-ontvankelijk is;
 - b. dezelfde klacht tegen dezelfde aangeklaagde eerder is ingediend en door de klachtencommissie is beoordeeld;
 - c. de klager eerder of tegelijkertijd een juridische procedure is gestart als bedoeld in hoofdstuk 13 (procedure melden vermoeden misstand) en hoofdstuk 16 (Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken) Cao Rijk;
 - d. op aangeven van klager een procedure is of wordt gestart die aan het oordeel van een rechterlijke instantie is onderworpen;
 - e. een opsporingsonderzoek, al dan niet op bevel van de officier van justitie, of een vervolging gaande is over feiten die in verband staan met de omschreven gedragingen;
 - f. het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is;
 - g. de klacht anoniem is.

Artikel 10 Vaststellen (niet) ontvankelijkheid klacht

1. De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat een klacht compleet is ingediend of deze door de klachtencommissie in behandeling wordt genomen, of de klacht ontvankelijk is.. De klachtencommissie bekijkt samen met de klager of bemiddeling een oplossing kan zijn.
2. Een klacht is ontvankelijk wanneer wordt voldaan aan de in artikel 9, eerste lid, genoemde formele vereisten voor het indienen van de klacht, indien het ongewenst gedrag binnen de periode van een jaar voorafgaand aan de indiening van de klacht heeft plaatsgevonden en als artikel 9, vijfde lid, niet van toepassing is.
3. Indien de klacht ontvankelijk wordt geacht en in behandeling wordt genomen, zendt de klachtencommissie een afschrift van de klacht en de daarbij behorende schriftelijke stukken aan de aangeklaagde.
4. Indien de klachtencommissie de klacht niet-ontvankelijk acht, dan adviseert zij de werkgever dienovereenkomstig. Het bevoegd gezag beslist over de niet-ontvankelijkheid en stelt klager daarvan schriftelijk en met redenen omkleed in kennis.

Artikel 11 Horen klager en aangeklaagde

1. Indien de klacht, al dan niet na bemiddeling, in behandeling wordt genomen, wordt een hoorzitting gepland waarvoor klager en aangeklaagde worden uitgenodigd. De commissie kan besluiten dat klager en de aangeklaagde buiten elkaars aanwezigheid worden gehoord.
2. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt.
3. Klager en aangeklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of -vrouw laten bijstaan.
4. Bij de uitnodiging aan klager, aangeklaagde en eventuele ander genodigden wordt mededeling gedaan wie de voorzitter en de leden zijn van de klachtencommissie, welke andere personen zijn uitgenodigd en binnen welke termijn nadere stukken ingediend kunnen worden.
5. De klachtencommissie beslist of klager en aangeklaagde in elkaars bijzijn worden gehoord.
6. Aan de klachtencommissie wordt op haar verzoek alle informatie ter beschikking gesteld die van belang kan zijn voor het onderzoek, dit is ter beoordeling van de klachtencommissie.
7. De klachtencommissie stelt indien noodzakelijk een onderzoek ter plaatse in. Dit onderzoek kan worden opgedragen aan de voorzitter of aan een ander lid van de klachtencommissie. Van het onderzoek wordt een verslag van bevindingen gemaakt.
8. De klachtencommissie kan gebruik maken van in- en externe deskundigheid.
9. De zittingen en documenten van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

Artikel 12 Advies van de klachtencommissie

1. Klager en beklaagde ontvangen de verslagen van de hoorzitting(en) en een feitenoverzicht van de commissie. Partijen worden in de gelegenheid gesteld om te reageren op het feitenoverzicht. Dit betekent aanvullingen c.q. correcties die feitelijk zijn. De commissie zal na deze mogelijkheid tot correctie en aanvulling op het feitenrelaas haar advies opstellen en dit toezenden aan de werkgever.
2. De klachtencommissie brengt binnen acht weken nadat de klacht ontvankelijk is bevonden schriftelijk advies uit aan de werkgever.
3. Indien het advies niet binnen deze termijn kan worden uitgebracht, stelt de klachtencommissie klager en aangeklaagde daarvan in kennis en vermeldt daarbij een redelijke termijn waarbinnen het advies zal worden uitgebracht.
4. Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan het bevoegd gezag op verzoek en na overleg met de klachtencommissie tijdelijke voorzieningen treffen, indien dit voor het welzijn van de klager noodzakelijk is, dan wel als er sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie.
5. Het advies van de klachtencommissie kan zowel van preventieve als van corrigerende aard zijn, dan wel een combinatie van beide. Ook kunnen maatregelen geadviseerd worden om alsnog tot een oplossing te komen waarin beide partijen zich kunnen vinden. Bij het advies wordt, indien van toepassing, de schriftelijke zienswijze van klager en aangeklaagde gevoegd. Het verslag van het horen maakt deel uit van het advies, tenzij de klachtencommissie gewichtige redenen heeft om hiervan af te zien. In dat geval worden deze redenen in het advies vermeld. Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
6. Een afschrift van het advies wordt gezonden aan de klager, de aangeklaagde
7. De beslissing over het uit te brengen advies wordt zo mogelijk unaniem genomen. Bij het staken der stemmen ten aanzien van het advies, geeft de stem van de voorzitter de doorslag. Indien er sprake is van een meerderheid- en minderheidsstandpunt worden beide standpunten met de daaraan ten grondslag liggende overwegingen in het advies vermeld.

Artikel 13 Beslissing van het bevoegd gezag

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt de werkgever.
2. Klager en aangeklaagde worden door het bevoegd gezag binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie in kennis gesteld van de beslissing die op het advies van de klachtencommissie is genomen. De klachtencommissie wordt daarover geïnformeerd.
3. De termijn, genoemd in het eerste lid, kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Van de verdaging wordt schriftelijk met reden omkleed mededeling gedaan aan de klager en aan de aangeklaagde.

Artikel 14 Rapportage behandelde klachten

De klachtencommissie brengt jaarlijks aan het bevoegd gezag een vertrouwelijk en geanonimiseerd rapport uit over het aantal ontvangen klachten, de aard van de klachten en de gegeven adviezen. De ondernemingsraad krijgt het rapport geanonimiseerd ter informatie toegestuurd.

Artikel 15 Bevestiging en ondertekening

Deze regeling treedt in werking op en vervangt de regeling 'Beleid ongewenste omgangsvormen' van april 2016 die hierbij wordt ingetrokken.

De regeling kan worden aangehaald als de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer.

Den Haag,

.....PRESIDIUM



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Bijlage 1: Termijnen klachtenregeling

Binnen 1 jaar klacht indienen	De klacht dient uiterlijk een jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen schriftelijk te zijn ingediend bij de klachtencommissie (art.3).
Na indienen klacht 2 weken voor ontbrekende stukken	De klachtencommissie kan desgewenst nog een nadere termijn van twee weken stellen voor het indienen van ontbrekende stukken (art. 9 lid 3)
Na indienen ontbrekende stukken 2 weken om beslissing te nemen over ontvankelijkheid	De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat een klacht compleet is ingediend of de klacht ontvankelijk is en doet daarvan mededeling aan klager (art. 10 lid 2).
Binnen 8 weken na beslissing ontvankelijkheid advies aan bevoegd gezag	De klachtencommissie brengt binnen acht weken na ontvangst van de klacht advies uit aan het bevoegd gezag (art. 13 lid 2).
Bevoegd gezag neemt binnen 4 weken beslissing op advies	Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt het bevoegd gezag een beslissing op het advies (art. 14 lid 1).
Mogelijkheid beslissing te verdagen met 4 weken	De termijn van de beslissing van het bevoegd gezag kan voor ten hoogste vier weken worden verdaagd (art. 14 lid 4).



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

TOELICHTING

Algemeen

Artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet stelt expliciet dat de werkgever een beleid moet voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Met psychosociale arbeidsbelasting wordt bedoeld: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Afgezien van werkdruk gaat het in deze bepaling om ongewenste omgangsvormen.

De klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Tweede Kamer maakt deel uit van een beleid dat is ontwikkeld om alle vormen van ongewenste omgangsvormen op het werk te voorkomen en te bestrijden. Dat beleid bestaat uit de volgende aspecten: voorlichting en scholing op het terrein van ongewenst gedrag op het werk voor medewerkers en leidinggevenden, een gedragscode inzake ongewenste omgangsvormen, de vertrouwenspersonen en een klachtenregeling en klachtencommissie.

De klachtenregeling geeft informatie over wat onder ongewenste omgangsvormen op het werk wordt verstaan.

Verder bevat de regeling de klachtenprocedure die een medewerker bij het indienen van een klacht dient te volgen.

Het beleid is erop gericht dat uitingen van ongenoegen over een gedraging van een medewerker ten opzichte van een ander op een behoorlijke wijze worden behandeld. De klachtenprocedure is ontworpen om de medewerkers een mogelijkheid te bieden om dit informeel of formeel kenbaar te maken, zonder daarin het management van de organisatie te betrekken. Hoewel het natuurlijk binnen de organisatie de aangewezen weg is om zich tot de werkgever te wenden, kan de hiërarchie voor een aantal soorten klachten een (gevoelsmatig) te hoge drempel opwerpen. Dit speelt des te meer als het juist om gedragingen zou gaan die door een leidinggevende worden veroorzaakt of in de hand worden gewerkt. Daarbij moet – ook ten opzichte van degenen tegen wie de klacht zich richt – de nodige zorgvuldigheid in acht worden genomen.

Tenslotte bevat de regeling een beschrijving van de taken van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie, alsmede een beschrijving van de wijze waarop deze worden benoemd.

Wettelijke grondslag

Op grond van artikel 1 van de Grondwet is het in Nederland verboden onderscheid te maken tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht op welke grond dan ook. Verder is er het Internationaal Verdrag ter uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie, artikel 137c e.v. en 429 quater van het Wetboek van Strafrecht.

Er is verder nadere wetgeving die tot doel heeft ongelijke behandeling in specifieke sectoren van het maatschappelijk leven te bestrijden, zoals de Wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet moeten werkgevers beleid opstellen dat erop is gericht binnen de organisatie PSA tegen te gaan.

De Ambtenarenwet 2017 verplicht de overheidswerkgever als bedoeld in artikel 2 van die wet, integriteitsbeleid te voeren, alsmede om een regeling in het leven te roepen gericht op het omgaan met klachten en meldingen met betrekking tot misstanden. Het onderwerp ongewenste omgangsvormen maakt onderdeel uit van het integriteitsbeleid van de Tweede Kamer.

Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Klachtbehandeling) is per 1 juli 1999 in werking getreden. Dit hoofdstuk bevat een regeling van een aantal minimumvereisten waaraan de interne behandeling van klachten door bestuursorganen moet voldoen. Deze regeling wordt, ook indien die niet rechtstreeks van toepassing is, gezien als richtlijn voor het behandelen van klachten ter zake van ongewenste omgangsvormen.

Artikelsgewijs

Artikel 1 en 2

Artikel 1 van de regeling beschrijft het werkingsgebied van de regeling. De regeling is bedoeld voor alle medewerkers van de Tweede Kamer, degenen die op andere titel werkzaam zijn bij en voor de Tweede Kamer en de medewerkers van de politieke fracties van de Tweede Kamer.

In artikel 2 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 ongewenste omgangsvorm. Het gaat om de factoren van direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen, met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten.

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, waarin onder direct respectievelijk indirect onderscheid wordt verstaan dat iemand 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, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft. De term discriminatie wordt in dit kader niet gebruikt.

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.

Deze regeling biedt een ieder die werkzaam is of is geweest bij de Tweede Kamer en die met ongewenste omgangsvormen te maken krijgt of heeft gehad de mogelijkheid zich te wenden tot vertrouwenspersonen of een klachtencommissie. De reikwijdte van de regeling omvat derhalve niet alleen medewerkers met een arbeidsovereenkomst, maar ook degenen die niet in dienstverband werkzaamheden verrichten bij of voor de Tweede Kamer

Artikel 3

In artikel 3 is vastgelegd dat de medewerker die met ongewenste omgangsvormen wordt geconfronteerd zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon of een klacht indienen bij de klachtencommissie. De keus is derhalve aan de medewerker zelf, hij is niet verplicht een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Een medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen en deze niet kan stoppen of laten stoppen, bijvoorbeeld door middel van het inschakelen van het management, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. In dit stadium is er nog geen sprake van een klacht en dus ook niet van een klager of beklagde. Dit informele traject richt zich er in eerste instantie op om te bezien of er een oplossing tussen partijen mogelijk is. Omdat het in deze fase er niet zozeer om gaat om hetgeen gebeurd is (feiten) te onderzoeken en daarover een uitspraak te doen (de schuldvraag speelt geen rol), maar veeleer om te kijken of en in hoeverre en onder welke voorwaarden klager en beklagde weer met elkaar kunnen werken, is het voor hen, maar ook voor de organisatie in zijn algemeenheid, waaronder ook de collega's, van groot belang 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 of begeleiding. De fase van een klacht bij de commissie dient als een ultimatum remedium gezien te worden. Het is de laatste mogelijkheid om het gedrag van de ander aan de kaak te stellen en te doen stoppen. Op basis van de klacht wordt dan onderzoek gedaan naar hetgeen wel of niet heeft plaatsgevonden.

Artikelen 4 en 5

In deze artikelen zijn de benoeming en de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen geregeld. Een vertrouwenspersoon is een als zodanig aangewezen persoon, die als eerste aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen, hen begeleidt en adviseert.

Artikel 6

Een (formele) klacht wordt ingediend bij de klachtencommissie. De commissie is in omvang beperkt tot drie personen. Deze beperking is met name ingegeven door de wens om de commissie snel bijeen te kunnen laten komen als een klacht moet worden behandeld.

Artikelen 7 tot en met 9

In deze artikelen zijn de taken, werkwijze en bevoegdheden van de commissie omschreven. De artikelen bevatten ook bevoegdheden van de commissie. Het gaat om bevoegdheden die noodzakelijk zijn om tot een juiste oordeelsvorming te kunnen komen: het vragen van inlichtingen aan daarvoor in aanmerking komende derden, overlegging vorderen van ter zake dienende bescheiden en het instellen van een onderzoek op de werkplek, bijvoorbeeld in het geval de commissie zich door het verhandelde tijdens de hoorzitting niet voldoende geïnformeerd acht. De commissie kan zich voorts door deskundigen van advies en bijstand laten dienen.

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL/[REDACTED]>
Subject **Brief van de Voorzitter concept**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date June 17, 2021 at 3:35:21 PM CEST

Ha [REDACTED] en [REDACTED]

Geen idee of jullie al een moment gevonden hebben om mee te lezen/schrijven aan de brief die de Voorzitter wil versturen.

Als dat nog niet zo is, willen jullie dan deze versie gebruiken om in te strepen/aan te vullen etc.

Hoop dat het deze week nog lukt.

Groet
[REDACTED]

2816

From [REDACTED] </O=STATEN-
[REDACTED]>

Subject **concept brief Voorzitter**

To [REDACTED]@tweedekamer.nl>

Date June 24, 2021 at 10:12:16 AM CEST

Ha [REDACTED]

Hierbij de concept brief van de Voorzitter.

[REDACTED]

Ben benieuwd wat je er van vindt.

Groet

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Mevrouw mr. W. Sorgdrager

Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag, 3 september 2019

betreft: benoeming Vertrouwenspersoon Integriteit

Geachte mevrouw Sorgdrager,

In 2015 heeft u zich bereid verklaard de functie 'vertrouwenspersoon Integriteit' te vervullen voor de leden van de Tweede Kamer. Deze functie kwam voort uit één van de aanbevelingen van de Raad van Europa, neergelegd in het zgn. GRECO-rapport uit juli 2013. De Kamer heeft destijds, op advies van een speciaal hiervoor ingestelde werkgroep, deze aanbeveling overgenomen.

U bent in 2015 benoemd voor een periode van drie jaar.

In juni 2018, gelijktijdig met het verstrijken van uw benoemingstermijn, is een 'Tweede Nalevingsverslag Nederland' van GRECO ontvangen. Naar aanleiding hiervan heeft de Tweede Kamer een leidraad vastgesteld met als doel de kenbaarheid van de integriteitsregels te vergroten. Tevens wordt gewerkt aan een voorstel om de werking van de vastgestelde integriteitsregels te effectueren door invulling te geven aan toezicht op en handhaving van deze regels.

Op 2 september jl. heeft [REDACTED] u telefonisch op de hoogte gebracht van het voornemen om de positie van een vertrouwenspersoon Integriteit voor leden van de Tweede Kamer te veranderen. Nu uw zittingstermijn is afgelopen en de functie een nieuwe invulling gaat krijgen, lijkt het Presidium dit een passend moment om op zoek te gaan naar een andere vertrouwenspersoon.

In het telefoongesprek heeft u aangegeven dat goede voorlichting aan Kamerleden over de taken en bevoegdheden van de Vertrouwenspersoon van essentieel belang zijn



datum 9 april 2019

voor een goede uitoefening van de vertrouwensfunctie. Deze suggestie wordt zeker meegenomen bij de verdere uitwerking van het voorstel.

Het Presidium wil u hartelijk danken voor de afgelopen drie jaar waarin u de functie van vertrouwenspersoon hebt vervuld.

Met hartelijke groet,

Namens het Presidium,

Khadija Arib

From [REDACTED] </O=STATENGERAAL [REDACTED]>
Subject **concept brief**
To [REDACTED]@tweedekamer.nl> [REDACTED]@tweedekamer.nl>
Date September 3, 2019 at 10:36:58 AM CEST

Ha [REDACTED],

Willen jullie deze brief opmaken (incl adres) en ter ondertekening voorleggen aan de Voorzitter.
Ik mail haar dit concept (zonder adres) alvast door zodat ze al naar de tekst kan kijken.

Gr

[REDACTED]



Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

aan Voorzitter

van directeur Huisvesting, HR, FEZ en staf MT

datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

pagina 1/8

Leeswijzer

De onderhavige notitie gaat over de uitvoering van de motie-Leijten over de werkveiligheid in de Tweede Kamer en de gedane toezegging op dit punt [tijdens in de afgelopen behandeling van de Raming 2022.](#)

De notitie geeft een algemene inleiding op het vraagstuk van de motie en toezegging ([paragraafhoofdstuk 1](#)), een overzicht van de acties op dit punt tot nu toe ([paragraafhoofdstuk 2](#)), een overzicht van het ingewonnen juridisch advies ([paragraafhoofdstuk 3](#)) en een aanzet voor de verdere uitwerking van de motie ([paragraafhoofdstuk 4](#)) en de uitwerking van de toezegging ([paragraafhoofdstuk 5](#)).

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van de Raming voor het jaar 2022 ~~heeft de Kamer is~~ een motie (motie-Leijten), Kamerstuk 35752, nr. 9 ~~aangenomen aangenomen over~~ **werkveiligheid van fracties. Ook heeft de Voorzitter en** een toezegging gedaan **om te bezien of de huisregels in het gebouw aanpassing behoeven. door de Voorzitter.** ~~Aangezien zowel de De-motie als de -en toezegging hebben allebei betrekking hebben~~ op het veilig zijn (veiligheid gebouwen) en het veilig voelen (sociale veiligheid) van Kamerbewoners als gevolg van ongewenst gedrag en ongewenste omgangsvormen binnen fracties en door Kamerb ~~eze notitie besproken.~~

4.1.1

Motie-Leijten

De motie-Leijten ~~Kamerstuk 35752, nr. 9~~ **“verzoekt het Presidium, met een voorstel te komen dat fracties verplicht worden een beleid op te stellen hoe zij om de werkveiligheid in de fractie te waarborgen en te bevorderen, en te verplichten dat dit beleid openbaar moet zijn”. te maken.**

Toezegging Voorzitter

Daarnaast is door de Voorzitter toegezegd dat bezien zal worden of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag

Algemene opmerkingen vooraf

- ~~Cultuurverandering: In de hiervoor beschreven motie en toezegging wordt de nadruk gelegd op het formuleren van regels en eventuele sancties. Juist het terrein van sociale veiligheid leent zich voor een bredere inzet van middelen (denk bijvoorbeeld aan trainingen, aandacht voor gewenst gedrag e.d.). Dit zijn~~

Naar beneden gezet

10/06/2021 18:02



datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

~~middelen die niet strikt zijn gericht op het stellen van regels, maar ook gericht zijn op een meer (organisatiebrede) cultuurverandering. Vooraf wordt ambtelijk opgemerkt dat het aanvullen en actualiseren van regels daarmee zou kunnen worden gecombineerd, zodat het deel kan uitmaken van een bredere aanpak. Dat zou ook aansluiten bij de wijze waarop op grond van de Arboregeling-beleid over dit terrein tot stand moet komen.~~

- **Wijzigingen van interne regelingen:** Daar waar in deze notitie wordt gesproken over het wijzigen van interne regelingen dient te worden bedacht dat, sinds de herziening van het Reglement van Orde, wijzigingen van dit soort documenten dienen te verlopen via de commissie voor de Werkwijze. Dit betekent dat het Presidium zelf een wijzigingsvoorstel helemaal uitwerkt, waarna de commissie voor de Werkwijze deze inhoudelijk behandelt en deze uiteindelijk doorzendt aan de Kamer. Dit geldt ook voor de in deze notitie besproken wijzigingen.

- **Timing:** Op sommige plekken in deze notitie wordt voorgesteld de Gedragscode voor Kamerleden aan te passen. Bedacht moet worden dat met het College van onderzoek integriteit is besproken dat het College zelf, na het eerste jaar van uitvoering, komt met eventuele verbetervoorstellen ten aanzien van de Gedragscode. Ambtelijk wordt geadviseerd te overwegen de eventuele wijzigingen benoemd in deze notitie te combineren met wijzigingen die het College zelf nodig acht. De verwachting is dat het College met eventuele suggesties komt in februari 2022.

Zou dit niet in deze notitie opnemen. Dit proces benoemen bij de evt uitwerking van de regeling/gedragscode
10/07/2021 09:42

2. Reeds genomen acties/huidige situatie



Eventueel Aan het einde van deze notitie en zeker in de evt volgende notitie met de uitwerking van de regelgevin
10/06/2021 18:00

Sociale veiligheid

Naar aanleiding van berichtgeving over sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen is dit thema besproken in het Presidium van 16 juni 2021². Hierbij is rekening gehouden met het gegeven dat de fracties als stichting zelf de werkgever zijn, en dus verantwoordelijk zijn voor het bieden van een veilige werkomgeving, en de Tweede Kamerorganisatie hier niet eenzijdig kan. Het Presidium stemde op 16 juni 2021 in met het:

- versturen van een brief aan alle fracties over het beleid ongewenste omgangsvormen;
- maken van een inventarisatie van de wijze waarop andere parlementen vorm geven aan het sociale veiligheidsbeleid;
- in gesprek gaan met de leden van het College van onderzoek integriteit over de taakopdracht van het College en de reikwijdte van de Gedragscode met betrekking tot ongewenste omgangsvormen;
- voeren van een gesprek door de Voorzitter met diverse maatschappelijke organisaties over het thema 'een veilige werkomgeving'.

4.1.1

In definitieve stuk verwijzen naar bijgevoegde stukken/agendapunt vergadering 27/10
10/06/2021 18:09

Veiligheid gebouwen

¹ Notitie veiligheid gebruikers Kamergebouw/aanscherping huisregels

² Notitie instrumenten ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid



datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

In het Presidium van 16 juni 2021 is ook gesproken over de vraag of de Kamerorganisatie extra regels kan stellen wanneer Kamerbewoners ander ongewenst gedrag vertonen (in pandig roken, vernieling, vervuiling). Het Presidium heeft besloten te onderzoeken of de Kamer eisen kan stellen aan fracties in het kader van het huisvestingsbeleid. Destijds is gebleken dat dit tot de mogelijkheden behoort via het formuleren of concretiseren van (bestaande) huisregels, maar is geen wijziging doorgevoerd.

3. Juridisch advies

Gezien de voorgaande onderzoeken, acties, Om te komen tot een mogelijke uitwerking van de motie-Leijten en de toezegging, is een aantal vragen voorgelegd aan een extern juridisch adviseur.

De voorgelegde vragen zijn:

Ten aanzien van de motie-Leijten

1. Welke verplichtingen inzake werkveiligheid (ook m.b.t. verantwoording) rusten er vanuit de band van o.a. de Arbowetgeving op fracties? Zijn er ook andere kaders waarbinnen naar het begrip 'werkveiligheid' gekeken kan worden?;
2. Kan het Presidium fracties verplichten beleid voor werkveiligheid³ op te stellen en dit openbaar te maken? Deze vraag moet gezien worden in het licht van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden van respectievelijk de Kamer, het Presidium, de fracties en de ambtelijke Kamerorganisatie op het gebied van werkveiligheid. Zo ja, op welke wijze?;
3. Heeft het Presidium en/of de Kamerorganisatie bevoegdheden om toe te zien op de naleving van deze verplichtingen? Zo ja, op welke wijze (welke instrumenten) kan er worden gehandhaafd?;
4. Kan een proeve van een set regels gemaakt worden waarin het voorgaande is opgenomen?

Ten aanzien van de toezegging

5. Kan een proeve van een set huisregels (of andere regels) worden gemaakt die van toepassing is op (in ieder geval) sociaal onveilig gedrag, vernieling, in pandig roken en/of het vervuilen van de Kamergebouwen. Kan daarbij ook worden meegenomen wat de rol van de Kamer (gebruiker) en de rol voor het RVB (eigenaar) is. Onderdeel van de set regels moet zijn een escalatieladder die uiteindelijk kan uitmonden in de consequentie dat fracties op een externe locatie hun kantoren moeten vestigen.

De beantwoording van de vragen is verwerkt in de beschrijving van de mogelijke uitvoering van de motie en de toezegging in de volgende hoofdstukken.

??Huh?

Waaruit is dat gebleken? Staat dat in de notitie die destijds is geschreven?

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]
10/06/2021 18:10

Ik zou het bij de motie en toezegging houden
Algemene inleiding

[Redacted]
10/06/2021 18:11

³ De term werkveiligheid kent geen vastomlijnde definitie. In deze notitie wordt de term geïnterpreteerd aan de hand van de kaders van de ARBO-wetgeving.



datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

4. Mogelijke uitvoering van de motie-Leijten

In dit hoofdstuk wordt een mogelijke uitvoering van de motie Leijten beschreven aan de hand van het ingewonnen juridisch advies.

a. Verplichting beleid te maken

De belangrijkste vraag die bij de uitvoering van de motie naar voren komt is of het Presidium fracties kan verplichten beleid voor werkveiligheid op te stellen en openbaar te maken. Daarnaast bestaat de vraag of het Presidium vervolgens toezicht kan houden op de naleving van die verplichting.

Zoals ook in eerdere notities is genoemd en zoals nu blijkt uit het ingewonnen juridisch advies, zijn fracties krachtens ARBO-regelgeving als werkgever verplicht om beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Voor de fracties creëert dit een aantal relevante verplichtingen:

- Het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid;
- Het opstellen van een Risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) en een plan van aanpak;
- Het zorgen voor een in psychisch opzicht veilig werkklimaat;
- Het samenwerken met de medezeggenschap.

Er is dus geen verplichting vanuit het Presidium/de Kamer nodig, aangezien fracties als werkgever al verplicht zijn om beleid ten aanzien van werkveiligheid op te stellen. Het lijkt dubbelop als de Kamer verplicht zou stellen om die verplichting na te leven.

b. Verplichting tot openbaarmaking van beleid

In algemene zin vloeit uit de arbowetgeving niet de verplichting voort om het beleid over werkveiligheid openbaar te maken, behalve in de richting van bijvoorbeeld de werknemers en de ondernemingsraad.

Dit neemt niet weg dat de Kamer wel zou kunnen bepalen dat fracties het beleid openbaar moeten maken en/of jaarlijks zouden moeten rapporteren over het door hen gevoerde beleid en de toepassing daarvan. Hiermee heeft de Kamer een instrument geven om elkaar op het belang en de naleving van verplichtingen rond werkveiligheidsbeleid aan te spreken.

Uit het juridisch advies blijkt dat het Presidium deze verplichting niet eigenstandig kan opleggen; Het Presidium kan hiervoor een regeling maken en dit aan de Kamer voorleggen. Het is de Kamer die hierover besluit.

moet daar zelf toe besluiten. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de Gedragscode aan te vullen of in een separate regeling te voorzien.

Een mogelijkheid is om de Gedragscode op dit punt uit te breiden.

De regeling over publicatie van het beleid van de fracties kan zou bijvoorbeeld aan de Gedragscode kunnen worden toegevoegd.

Een mogelijke formulering zou kunnen zijn: en als volgt geformuleerd kunnen worden:

- *Elk Kamerlid zorgt ervoor dat het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet van zijn fractie wordt gepubliceerd.*
- *En/of*
- *Elk Kamerlid zorgt ervoor dat zijn fractie jaarlijks over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het beleid als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, aan de Tweede Kamer rapporteert.*

Beslispunt: Wenst het Presidium een voorstel tot wijziging van de Gedragscode Integriteit Leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op te stellen te maken van vergelijkbare strekking zoals het conceptartikel hierboven geformuleerd en dit aan de Kamer voor te leggen ter besluitvorming, conform het gestelde in de aangenomen motie Leijten?

Staat al in paragraaf 3

10/06/2021 18:13



datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

5. Mogelijke uitvoering toezegging werkveiligheid

In [deze paragraaf dit hoofdstuk](#) wordt een mogelijke uitvoering van de toezegging beschreven. Toegezegd is dat bezien zal worden of de huisregels van de Tweede Kamer verbreed kunnen worden, in die zin dat gehandhaafd kan worden indien sprake is van herhaaldelijk ongewenst gedrag en/of het overtreden van huisregels door Kamerbewoners.

Bij de uitvoering van deze toezegging zijn als basis de Gedragsregels Defensie Sociale Veiligheid & Integriteit, de gedragscode Rijk en de Code of Conduct van het Engelse Lagerhuis gebruikt. De voornoemde regelingen geven een goed beeld van de mogelijke aanpassing van de huisregels van de Tweede Kamer.

Vanwege de verschillende reikwijdtes van de regelingen die reeds bestaan binnen de Kamer, dienen verschillende documenten te worden aangepast om de beoogde wijziging voor alle Kamerbewoners te realiseren:

- [A. De Gedragscode met het oog op Kamerleden;](#)
- [B. Beleid ongewenste omgangsvormen met het oog op medewerkers van de Kamer en fracties;](#)
- [\[redacted\]](#)

A. [Wijziging van de Gedragscode](#)

[De Gedragscode zoals deze d.d. \[redacted\] door de Kamer is vastgesteld bestaat uit vijf artikelen \(zie bijlage\). Er is op dit moment geen expliciete verwijzing naar waardigheid en fatsoen en/of ongewenste omgangsvormen. Om de regels over ongewenst gedrag door Kamerleden aan te scherpen is het een optie de Gedragscode uit te breiden. Een mogelijke tekst zou kunnen zijn.](#)

[Uit het juridisch advies komt de volgende conceptformulering naar voren die mogelijk kan worden toegevoegd aan de Gedragscode:](#)

- [Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.](#)
- [Het Kamerlid behandelt iedereen die werkt in of voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.](#)
- [De Kamerleden spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.](#)
- [Het Kamerlid maakt zich niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht.](#)
- [\[redacted\]](#)

[Bij de verdere uitwerking van deze regeling kan in de toelichting kan vervolgens worden gespecificeerd wat onder het "behandelen van werknemers met waardigheid, fatsoen en respect" in elk geval het voldoen aan wettelijke verplichtingen \(uit de Arbwetgeving\) wordt verstaan.](#)

[Daarnaast zouden bepalingen kunnen worden toegevoegd die expliciteren dat Kamerleden zich niet schuldig maken aan seksuele intimidatie en ongevraagde seksuele aandacht, en dat Kamerleden elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. Als deze gedragsregel\(s\) aan de Gedragscode worden toegevoegd, kan over het niet naleven van dit gedrag ook worden geklaagd bij het College dat klachten over de naleving van de Gedragscode behandelt.](#)

[B. **Wijziging Beleid ongewenste omgangsvormen medewerkers Kamer en fracties**](#)

[De Tweede Kamer kent een 'beleid ongewenste omgangsvormen'... \(zie bijlage\)](#)
[Uit het juridisch advies komt de volgende conceptformulering naar voren die kan worden toegevoegd aan het beleid ongewenste omgangsvormen:](#)

[In het beleid ongewenste omgangsvormen ontbreekt op dit moment een duidelijke verwijzing naar seksuele intimidatie. Om de bespreekbaarheid van het onderwerp te](#)

Iets meer woorden nodig in de inleiding

[redacted]
10/06/2021 18:29

korter

[redacted]
10/06/2021 18:30

iets uitwerken.
Brochure toevoegen ??

[redacted]
10/07/2021 10:03

niet steed verwijzen naar jur advies

inleiding

[redacted]
10/06/2021 18:30



datum 6 oktober 2021

betreft Uitwerking motie-Leijten/toezegging werkveiligheid

vergroten kan er ook voor worden gekozen om in het beleid op te nemen dat iedereen die werkzaam is in de Tweede Kamer respectvol met elkaar omgaat.

Dit betekent dat aan het beleid de volgende regels toegevoegd kunnen worden:

- *We maken ons niet schuldig aan seksuele intimidatie en ongevroegde seksuele aandacht.*
- *We behandelen iedereen die werkt voor de Tweede Kamer of de gebouwen van de Tweede Kamer bezoekt met waardigheid, fatsoen en respect.*
- *We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.*

Bij een eventuele nadere uitwerking van deze beleidsregels komt een nadere toelichting op deze regels.

CONCEPT