



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie



Gedragscode

Dienst Justitiële Inrichtingen

November 2016

Respect

> geweldsincidenten

Betrouwbaarheid

- > verboden contacten
- > ongeoorloofde afwezigheid
- > verstrekken van foutieve informatie

Openheid

- > meldplicht
- > nevenwerkzaamheden

Professionaliteit

- > contrabande
- > ontvluchting
- > alcohol en drugs



Inhoud

Voorwoord	3	Openheid	14
Inleiding	4	Meldplicht	15
Bespreek je dilemma's	4	Nevenwerkzaamheden	19
Risico's van het vak	4	Professionaliteit	20
Voor wie is deze gedragscode bestemd?	4	Contrabande	21
Kernwaarden	5	Ontvluchting	23
Respect	6	Alcohol en drugs	24
Geweldsincidenten met justitiabelen	7	Bij wie kun je terecht?	25
Betrouwbaarheid	9	Wat gebeurt er bij (een vermoeden van) plichtsverzuim?	25
Verboden contacten	10	Rehabilitatie	26
Ongeloofde afwezigheid	12	Tot slot	26
Verstrekken van foutieve informatie	13	Verwijzing naar relevante wet- en regelgeving	27



Voorwoord

DJI, onderdeel van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Als onderdeel niet alleen verantwoordelijk voor het insluiten, maar ook voor het herstel van de rechtsorde en het voorkomen van recidive. Belangrijke taken!

Het spreekt als vanzelf dat je alleen geloofwaardig die taken kunt uitvoeren, als je van onbesproken gedrag bent. Als organisatie én als medewerker. We hebben als DJI een goede naam en faam en daar moeten we zuinig op zijn!

Respect, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit zijn onze kernwaarden. We hebben er allemaal wel een globaal beeld van, maar je komt dagelijks dilemma's tegen. In het werk, maar ook in privétijd. Ook ik! Hoe te handelen? Hoe onze kernwaarden in de praktijk te brengen?

Met deze gedragscode DJI helpen we elkaar hiermee op weg. Met tips, praktijkvoorbeelden en vraagstukken om te overdenken en om met elkaar te bespreken.

Dat laatste is misschien wel het allerbelangrijkste: spreek er met elkaar over en spreek elkaar áán indien nodig. Breng de kernwaarden tot leven!

Peter Hennephof

hoofddirecteur Dienst Justitiële Inrichtingen

Inleiding

Als ambtenaar heb je bij indiensttreding de eed of belofte afgelegd. Daarmee heb je aangegeven dat je je als ambtenaar goed zult gedragen. Maar wat verwacht DJI dan precies van je? Met deze gedragscode proberen we je een goede richtlijn te geven, hoe te handelen als DJI-medewerker. Dat doe je vanuit een bepaalde functie of rol of je nu leidinggevende bent of medewerker. Je hebt de verantwoordelijkheid deze integer uit te oefenen.

De Gedragscode DJI is een verbijzondering van de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR). GIR is voor alle medewerkers van Veiligheid en Justitie van toepassing en daarmee ook voor jou als medewerker van DJI het eerste kader en houvast voor hoe je jezelf als goed ambtenaar zult gedragen. De Gedragscode DJI vult deze code aan met DJI-specifieke onderwerpen en geeft je op deze onderwerpen een aanvullend kader en houvast hoe te handelen. Diverse functionarissen en inrichtingen en diensten van DJI hebben in aanvulling hierop of hiernaast hun eigen code of gedragsregels.

Besprek je dilemma's

Werken bij DJI betekent keuzes maken, dilemma's tegenkomen. De Gedragscode DJI geeft je tips hoe je met deze keuzes om kunt gaan, hoe je de dilemma's die je in je werk, maar ook privé, tegenkomt, kunt bespreken. Integer handelen is daarbij niet alleen het volgen van regels en procedures. Het is nadenken over wat je doet, zodat je als ambtenaar aan iedereen binnen, maar ook buiten DJI, kunt uitleggen waarom jij zo gehandeld hebt. Deze gedragscode stimuleert je om na te denken over waarom je dingen doet en om zaken te durven bespreken. En, bij DJI sta je er niet alleen voor. Praat daarom met je collega, met je leidinggevende en in het teamoverleg

over je dilemma's. Dit bevordert integer werken. Niet alleen van jezelf, maar van je hele team. Als blijkt dat er toch belemmeringen zijn om zaken bespreekbaar te maken, denk dan na over hoe de cultuur veranderd kan worden, en wat jouw rol daarin kan zijn.

Risico's van het vak

Ook al ken je de meeste risico's die jouw werk met zich meebrengen je kunt 'in de fout' gaan. Als dat gebeurt, gaat het vaak geleidelijk. Soms beseft je niet eens dat er sprake is van een situatie die als niet-integer aangemerkt kan worden. De grens tussen integer en niet-integer gedrag wordt als het ware steeds meer opgerekt. Ook moet je weten dat integriteit verder gaat dan de muren van de inrichting of van het kantoor. Het gedrag buiten DJI telt eveneens mee, zeker wanneer DJI schade kan ondervinden van je privégedrag. In deze gedragscode gaan we op deze risico's in.

We staan in deze gedragscode niet stil bij de risico's van algemene strafbare feiten, zoals diefstal, verduistering en dergelijke, omdat we er van uitgaan dat je die kent en weet dat ze strafbaar zijn en daarnaast als plichtsverzuim aangemerkt kunnen worden. We gaan juist nader in op de risico's, verplichtingen en consequenties die specifiek gelden voor de diverse beroepsgroepen van DJI.

Voor wie is deze gedragscode bestemd?

Deze gedragscode geldt voor iedere medewerker van DJI en voor uitzendkrachten, vrijwilligers, externen (waaronder stagiairs en docenten voor rijks justitiële jeugdinrichtingen) en gedetacheerden.



Kernwaarden

Veiligheid en Justitie staat voor rechtvaardigheid en veiligheid in de samenleving. Onder het motto: 'Breng in praktijk waar je zelf voor staat' kijkt diezelfde samenleving kritisch naar Veiligheid en Justitie als organisatie, maar ook naar de individuele medewerker. DJI staat voor de volgende kernwaarden en gaat ervan uit dat je deze in de praktijk brengt.

Respect

Betrouwbaarheid

Openheid

Professionaliteit

5/29



Respect

Respect is begrip hebben voor een ander, betrokkenheid en belangstelling tonen en rekening houden met elkaar. Dat betekent zorgvuldig omgaan met een persoon, met zijn denkbeelden en met zijn eigendommen. Houd rekening met iemands drijfveren en stel de vraag waarom iemand emotioneel of agressief is.

Niet voor iedereen heeft het woord 'respect' precies dezelfde betekenis. Denk daarom na over hoe je reageert en welk effect dit op de ander kan hebben. Hoe reageer je op voorstellen van collega's of van justitiabelen terwijl je vindt dat jouw manier de beste is? Wat doet dit met de sfeer binnen de afdeling of binnen het team? Wanneer gaat plagen over in pesten? En wie kan dat beoordelen? Toon je dan respect? Dagelijkse vragen waar geen eenduidige antwoorden op zijn.



Geweldsincidenten met justitiabelen

Als vakman of -vrouw heb je geleerd conflicten te voorkomen en ze professioneel op te lossen. Dat betekent onder meer: de situatie onder controle krijgen en houden, tot op zekere hoogte begrip tonen en vooral met argumenten proberen te overtuigen. Pas als er echt geen andere - lees verbale - mogelijkheden zijn, kun je volgens de geldende instructies gebruik maken van geweld(smiddelen). Stem je gedrag af op de omvang van het conflict, zo voorkom je dat een functionele ingreep ontaardt in een strafbaar geweldsdelict.

Overigens: bedreiging en intimidatie, zoals seksuele toespelingen maken, of stelselmatig negeren, zijn ook vormen van geweld. DJI staat niet toe dat medewerkers geweld gebruiken. Niet onderling, niet tegenover justitiabelen en ook niet in je privé-tijd. Uitzondering op deze regel is het geweld volgens de geweldsinstructie van de inrichting of de dienst om jezelf te verdedigen of om een situatie onder controle te krijgen.



Dilemma

Een penitentiair inrichtingswerker is door een justitiabele geslagen. Zijn collega's duwen deze justitiabele expres wat hard tegen de muur als ze hem naar de isoleercel brengen, en laten hem struikelen door hem voetje te lichten. Je moet immers voor je collega opkomen. Wat doe je als je dit ziet?

Dilemma

Er is een nieuwe collega, die niet meteen goed in de groep ligt. Je ziet in de personeelsruimte dat een collega waar je goed mee bevriend bent aan iedereen vraagt of hij of zij koffie wil, behalve aan de nieuweling. Hoe reageer je?

Tips

- spreek je collega's direct aan op hun gedrag tegen de justitiabele
- evalueer de incidenten zo snel mogelijk
- bespreek de gedraging van je collega's met de vertrouwenspersoon
- praat met je leidinggevende over wat je gezien hebt

Tips

- Geef zelf het goede voorbeeld, haal direct koffie voor de nieuwe collega.
- Bedenk waar je loyaliteit ligt: bij de collega die je kent? Bij de nieuweling? Bij de sfeer binnen het team? Bij de algemene cultuur in de organisatie?
- Besteed aandacht aan de nieuweling
- Bespreek het voorval met de collega, die de nieuweling oversloeg
- Bespreek het voorval met je leidinggevende



Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid is zorgen dat collega's en justitiabelen je altijd kunnen vertrouwen en altijd op je kunnen rekenen. Zij en de samenleving gaan er vanuit dat jij je aan de geldende regels houdt, dat je afspraken nakomt en dat je ervoor zorgt dat jouw belangen die van DJI en de maatschappij niet schaden. Zoals jij moet kunnen rekenen op je collega's, zo rekent DJI op jou.

Het beschamen van dit vertrouwen leidt tot gevaarlijke situaties op de werkplek, en kleurt het beeld dat buitenstaanders hebben van medewerkers van DJI. Wanneer de regels worden nageleefd verklein je het risico dat jij en je collega's in onwenselijke of gevaarlijke situaties raken.



Verboden contacten

Het hebben van een andere dan een werkrelatie met een justitiabele is niet toegestaan. Een relatie met een ex-justitiabele is ook niet toegestaan als de justitiabele kort geleden ingesloten is geweest of als uit de aard en de duur van de relatie blijkt dat de veiligheid van de medewerker en de collega's in gevaar wordt gebracht. Een liefdesrelatie of een vriendschapsrelatie zijn duidelijke vormen van een relatie, maar ook het helpen van iemand kan een relatie zijn. Mocht een relatie ontstaan dan ben je verplicht dit te melden. Als je een relatie hebt met een justitiabele, die voor aanvang van de detentie is ontstaan, dan moet je dit melden bij je leidinggevende.

Dit geldt ook voor een relatie met iemand uit de privékring van een (ex-) justitiabele. Het is niet toegestaan dat je werk verricht voor een (ex-) justitiabele of met hem of haar anderszins zaken gaat doen. Dergelijke relaties kunnen de veiligheid van jou en je collega's in gevaar brengen.

Daarnaast is het niet gewenst dat je in privétijd met personen omgaat, die regelmatig normen en wetten overtreden. Zo mag je als supporter een voetbalwedstrijd bijwonen. Dat wordt anders als je deel uitmaakt van een groep hooligans, die vernielingen aanricht. Ook is het niet toegestaan lid te zijn van een zogenaamde outlaw motorcycle gang (OMG). Voor meer informatie hierover, lees de Circulaire ongewenste privécontacten rijksambtenaren.

Je ziet: integriteit en veiligheid wegen zwaar. Blijf professioneel en overleg of meld tijdig als je denkt dat er een relatie kan ontstaan of sprake is van een verboden contact. Zo voorkom je risicovolle situaties voor jezelf en de ander en zorg je dat de reputatie van DJI niet wordt aangetast.



Dilemma

Je bent werknemer op het hoofdkantoor en je zwager zit in de gevangenis. Hoe ga je hiermee om?

Dilemma

Je wilt naar een kooigevecht. Deze gevechten zijn legaal, er is een vergunning door de burgemeester afgegeven. Maar je weet dat ter plekke illegale activiteiten plaatsvinden. Mag je naar zo'n kooigevecht?

Tips

- Organiseer je eigen (on)kwetsbaarheid, bijvoorbeeld door openheid van zaken te geven
- Meld de situatie van je zwager aan je leidinggevende
- Houd je werk en privé met je zwager gescheiden

Tips

- Denk na over welk gedrag een goed ambtenaar betaamt
- Bespreek de kwestie met je leidinggevende
- Bespreek de kwestie in het teamoverleg

Respect

Betrouwbaarheid

- > *verboden contacten*
- > *ongeoorloofde afwezigheid*
- > *verstrekken van foutieve informatie*

Openheid

Professionaliteit

11 / 29



Ongeoorloofde afwezigheid

Je kent de verzuimprocedure, je komt op tijd, je gaat op tijd naar huis en je bent onder werktijd niet ongeoorloofd afwezig. Door verzuim niet of niet tijdig te melden kan er een veiligheidsrisico op de werkvloer ontstaan. Bovendien moet een collega jouw werk dan overnemen. Bij ongeoorloofd verzuim benadeelt je dus direct je collega's, je benadeelt de organisatie en je organisatie loopt een risico.

Dilemma

Je collega business controller heeft zich ziek gemeld en je ziet op facebook een foto waarop hij zijn veranda aan het schilderen is. Wat doe je dan?

Tips

- Bespreek deze foto met de collega
- Praat met de vertrouwenspersoon

Dilemma

Je hebt een dienst geruild en hebt te laat door dat je je honden op dat tijdstip nog uit moet laten. Je weet dat je collega's het niet zo nauw nemen met begin- en eindtijden en in het verleden ben jij ook wel eens te laat gekomen zonder dat dit consequenties had. Welke keuze maak je?

Tips

- Bespreek de situatie met je leidinggevende
- Bedenk dat wat jij doet, invloed heeft op de cultuur van de organisatie
- Wat verwacht jij van je collega's in zo'n situatie?

Respect

Betrouwbaarheid

- > verboden contacten
- > ongeoorloofde afwezigheid
- > verstrekken van foutieve informatie

Openheid

Professionaliteit

12 / 29



Verstrekken van foutieve informatie

Betrouwbaarheid bevordert de kwaliteit van het werk, de veiligheid en de werksfeer. Daarin speel jij een grote rol door altijd de juiste personen op de juiste wijze te informeren. Het opzettelijk verstrekken van onjuiste of gemanipuleerde informatie wordt niet getolereerd, evenals het opzettelijk verzwijgen van informatie waarvan je redelijkerwijs kunt aannemen dat die voor een collega of de dienst belangrijk is.

Dilemma

Je weet dat een collega minder dagen is gaan werken maar nog steeds voor hetzelfde aantal dagen reiskosten declareert. Wat doe jij?

Tips

- Bespreek dit met de collega
- Praat met de vertrouwenspersoon

Respect

Betrouwbaarheid

- > *verboden contacten*
- > *ongeoorloofde afwezigheid*
- > *verstrekken van foutieve informatie*

Openheid

Professionaliteit

13 / 29



Openheid

Openheid is eerlijk en effectief communiceren met je collega's door uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken (UBAA). Deze uitgangspunten bevorderen de sfeer op en de effectiviteit van het werk.

Allereerst moet je je kunnen uitspreken. Het kan gaan om je mening, vragen, twijfels, fouten of initiatieven. Deze uitspraken moet je kunnen bespreken met je collega's. Het kan bijvoorbeeld gaan om een discussie of het opdoen van ideeën. Over besproken zaken maak je afspraken. Zulke afspraken kunnen worden vastgelegd in teamafspraken of individuele afspraken

met je leidinggevende. Hierin maak je de waarden en normen van de organisatie duidelijk. Op basis van afspraken kun je elkaar vervolgens aanspreken wanneer deze afspraken niet worden nageleefd. In de praktijk van alle dag betekent dit: speel open kaart. Dat geldt ook voor het melden van informatie, die voor DJI van belang is. Houd die informatie niet voor jezelf, maar deel die met je leidinggevende en je collega's. Blijf ook niet rondlopen met vragen maar leg ze voor aan directe collega's, leidinggevend en of de vertrouwenspersoon integriteit.



Meldplicht

De gedragscode integriteit Rijk geeft aan in welke situaties je verplicht bent je leidinggevende op de hoogte te stellen. Daarnaast heb je bij DJI een meldplicht in de volgende situaties:

- Als je een privérelatie met een collega aangaat of hebt. Dit is in beginsel niet verboden, maar het kan wel risico's opleveren, een goede uitvoering van je werkzaamheden belemmeren en onderlinge verhoudingen verstoren. Meld dit aan je direct leidinggevende, die de risico's kan inschatten.
- Als je zelf verdachte bent in een strafzaak of in aanraking bent gekomen met de politie of het Openbaar Ministerie.
- Als er iemand uit je privékring in aanraking komt met de politie of het Openbaar Ministerie.
- Als je je financiële verplichtingen niet na kan komen. Zie dit niet als straf maar als bescherming. Je leidinggevende kan je helpen door bijvoorbeeld een schuldhelpverleningstraject aan te bieden. Door financiële problemen zou je integriteit in het geding kunnen komen, omdat je mogelijk extra kwetsbaar bent en vatbaar voor chantage, omkoping en belangenverstrengeling.
- Zie ook de paragrafen verboden contacten en nevenwerkzaamheden, voor meer meldplichten.



Dilemma

Je vindt een collega erg aantrekkelijk. Je bent getrouwd en wil je partner niet verlaten voor deze collega, maar jij en je collega hebben wel seks met elkaar. Collega's die je vertrouwt vertel je over je affaire met je collega, maar aan andere collega's, onder meer je leidinggevende, ontken je het. Je leidinggevende roept je voor de tweede maal bij je en vraagt opnieuw hoe het zit tussen jou en je collega. Wat doe je?

Dilemma

Je hebt teveel alcohol gedronken en rijdt tegen een boom aan, de politie verbaliseert je en je krijgt een boete. Vertel je dit aan je leidinggevende?

Tips

- Wat verwacht je eigenlijk van de collega's die je wel verteld hebt hoe het zit: moeten ze loyaal zijn aan jou of aan de organisatie?
- Denk na over wat het blijven ontkennen kan betekenen voor je baan
- Jullie denken dat jullie je niet anders gedragen tegenover elkaar dan tegenover andere collega's, maar is dat echt zo?
- Kun je je gedrag uitleggen aan mensen om je heen, binnen en buiten DJI?
- Vraag je leidinggevende zeer discreet om te gaan met wat je hem of haar vertelt

Tips

- Onthoud goed in welke gevallen je verplicht bent melding te maken bij je leidinggevende
- Vertrouw erop dat je leidinggevende discreet met jouw verhaal omgaat



Dilemma

Je bent al jarenlang goed bevriend met een familie in de buurt. Je komt veel bij de ouders over de vloer en ze zijn als familie voor je. Deze banden zijn heel sterk en cultureel gekleurd. De zoon des huizes, waar je het minste contact mee hebt, wordt opgepakt en veroordeeld wegens mensensmokkel. Dit komt ook in het nieuws. Je wilt de banden met de ouders niet verbreken en niemand van je werk weet dat je met hen omgaat. Wat doe je?

Tips

- Denk na over wat het voor jou betekent als deze connectie toch uitkomt
- Vertellen over een relatie die met justitie in aanraking is gekomen, betekent niet per se dat jij je baan verliest. Het gaat erom hoe je ermee omgaat
- Maak met je leidinggevende afspraken over hoe met deze situatie om te gaan



Dilemma

Je hebt problematische schulden, maar durft het niet aan je leidinggevende te vertellen. Je denkt namelijk dat er meteen maatregelen tegen je genomen zullen worden, die zullen voelen als een straf. Wat doe je?

Tips voor medewerker

- Bespreek met de vertrouwenspersoon hoe je het gesprek met je leidinggevende wilt voeren
- Praat met de maatschappelijk werker hoe met deze situatie om te gaan
- Zoek mogelijk alvast buiten DJI hulp, zodat je kunt tonen serieus met je probleem om te gaan
- Kijk eens op <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schulden> voor tips

Tips voor leidinggevende

- Beoordeel de feiten, neem alle betrokkenen daarin mee, en kom tot een belangenafweging
- Zoek een plek om de casus met anderen te bespreken
- Zorg voor een afgewogen oordeel ofwel ga niet direct over tot oordelen
- Er zijn regels, maar dat belet je niet om na te denken over een persoonlijke aanpak en hierover te praten met je medewerker

Nevenwerkzaamheden

Ga je werken in een (beveiligings)functie buiten DJI en loop je daarbij een verhoogd risico met strafbare feiten in aanraking te komen, dan heb je de plicht deze functie vooraf bij je leidinggevende te melden.

Dilemma

Je collega bewaarder vertelt je dat hij in het weekend gaat werken als beveiligers bij een groot dancefestival. Wat doe jij? Je wilt hem niet verklikken.

Tips

- Vraag aan hem of hij weet dat je dit werk bij zijn leidinggevende moet melden
- Wijs hem op de mogelijke gevolgen als hij dit niet meldt
- Bespreek de casus met de vertrouwenspersoon



Professionaliteit

Professionaliteit is je werk bekwaam doen, je houden aan de regels en je collega's helpen zich ook aan de regels te houden. Professionaliteit is correct gebruik maken van de middelen die de dienst je ter beschikking stelt. Op de juiste manier omgaan met justitiabelen, maar ook met collega's getuigt eveneens van professionaliteit. Hier spelen vakkennis en inzicht een belangrijke rol. In contacten met justitiabelen zorg je dat je professionele afstand houdt, maar toch dicht bij hen staat. Professioneel gedrag is onmisbaar bij het vinden van de moeilijke balans tussen persoonlijk en zakelijk contact. Ook op social media is het belangrijk de balans en de grens tussen privé en publiek te bewaken (zie handvatten social media op het Intranet).

Werken bij DJI en werken met justitiabelen brengt veel morele dilemma's met zich mee. Professioneel omgaan met deze bijzondere dilemma's, vereist moreel vakmanschap. Dit soort vakmanschap is een ander vakmanschap dan het praktische vakmanschap. Het is om te beginnen erkennen dat er aan veel handelingen en gedragingen bij DJI een ethische kant zit. Vervolgens hier eerlijk over durven zijn, kwesties zorgvuldig afwegen en daarbij je eigen motivaties onder de loep durven nemen. Ook dit is professioneel handelen.



Contrabande

Justitiabelen kunnen je vragen om zaken voor ze te 'regelen', al dan niet in ruil voor iets. Dit kan om allerlei dingen gaan, waaronder contrabande. Iets wat er in de samenleving onschuldig uitziet kan in de besloten wereld van een inrichting kostbaar zijn, zoals een dvd of een telefoon. Contrabande kan worden gebruikt om de positie ten opzichte van andere justitiabelen te veranderen of om medejustitiabelen of jouw collega's schade toe te brengen. Oorspronkelijk staat contrabande voor smokkelwaar. Bij DJI wordt bedoeld op geld, goederen en berichten, die zonder toestemming vooraf van het bevoegd gezag in of buiten de dienst of inrichting worden gebracht, al dan niet ten behoeve van een justitiabele.



Dilemma

Een gedetineerde heeft je verteld dat hij een tas met kleding heeft die uitgevoerd moet worden. Even later zie je een geestelijk verzorger met deze tas naar zijn auto toe lopen. Wat ga je doen?

Dilemma

Je bent als groepsleider op verlof met een jeugdige. Eigenlijk mag hij niet roken. Buiten de inrichting vraagt hij om een sigaret. Je rookt zelf ook en voelt empathie voor de jeugdige. Wat kan die ene sigaret nou voor kwaad? Wat doe jij?

Tips

- Bespreek het voorval met hoofd Veiligheid
- Bespreek het voorval met je leidinggevende

Tips

- Wat is professioneel gedrag?
- De jeugdige weet nu dat jij iets deed wat niet mag, kan hij daar wat mee?
- Houd je nog wel voldoende professionele afstand, of komt de jeugdige nu dichterbij?
- Praat met je leidinggevende
- Bespreek in je teamoverleg hoe hiermee om te gaan



Ontvluchting

Het opzettelijk behulpzaam zijn bij een (poging tot) ontvluchting levert een strafbaar feit op. Onnodig om dit aan een DJI-er uit te leggen. Dat is bekend. Minder bekend is dat je medeverantwoordelijk kunt worden gehouden voor de (poging tot) ontvluchting indien die te wijten is aan het niet volgen van procedures, gemakzucht of onoplettendheid. Dit kan leiden tot strafvervolg-ing. Let op en kom in actie op het moment dat je signaleert dat procedures niet gevolgd worden. Op deze manier bescherm je collega's, justitiabelen en jezelf.

Dilemma

Een collega past de regels en procedures ten aanzien van het insluiten minder streng toe onder het mom van 'ach, dit kan wel'. Hoe reageer jij?

Tips

- Bespreek deze zaken met je collega en binnen je team
- Zorg dat procedures bekend én te vinden zijn
- Professioneel gedrag is ook gezond verstand gebruiken
- Draag bij aan een cultuur binnen jouw team waarin dit soort dingen bespreekbaar is
- Bedenk dat jouw veiligheid bij DJI afhankelijk is van je collega's



Alcohol en drugs

Het is verboden om onder werktijd onder invloed te zijn van alcohol of drugs. Als je daar even bij stil staat, zie je in dat dit verbod terecht en logisch is, want het heeft gevolgen voor je reactievermogen, je fysieke en mentale weerstand en het is slecht voor je geloofwaardigheid. De kwaliteit van je werk en daarbij de bijzondere zorgplicht die je hebt tegenover justitiabelen komen in het geding. Voor het gebruik en bezit van drugs buiten werktijd volgt DJI de geldende wet- en regelgeving. Voor het gebruik van alcohol tijdens werktijd bestaat één uitzondering: bij een receptie en diner door of vanwege je werk aan het einde van je werkdag. Maar ook daarbij geldt: je bent nog steeds op je werk.

Dilemma

Je ziet dat een collega-adviseur een derde glas wijn drinkt tijdens een diner ter gelegenheid van een jubileum. Zij moet nog met de auto naar huis rijden. Wat doe jij?

Tips

- *Probeer het gesprek op drankgebruik te brengen*
- Bedenk dat alcohol in het verkeer een gevaar is voor de levens van anderen
- Vraag aan de collega of zij met de taxi naar huis gaat
- Breng de collega thuis

Bij wie kun je terecht?

Het integriteitsbeleid van DJI staat een open wijze van communiceren via de lijn voor: het aanspreken op ongewenst gedrag, het bespreekbaar maken van dilemma's en een vermoedelijke integriteitsschending melden aan je leidinggevende. Vaak wordt gedacht dat je een verklikker bent, als je een misstand meldt. Bedenk dan dat de ánder zich fout gedraagt.

Er kunnen omstandigheden zijn waardoor je een melding niet bij jouw leidinggevende of diens leidinggevende wilt doen. Dan kun je je dilemma bespreken met de vertrouwenspersoon integriteit van de dienst of inrichting waar je werkt of, als je dat om welke reden dan ook onwenselijk vindt, met de centrale vertrouwenspersoon van DJI. Ook kun je rechtstreeks een melding doen bij het Bureau Integriteit. Dit laatste kan overigens niet anoniem. Naast deze interne meldpunten kun je ook buiten DJI terecht met vragen en meldingen. Zo geeft het Huis voor klokkenluiders advies aan medewerkers, die gebruik zouden willen maken van de klokkenluidersregeling. Mocht je vervolgens vinden dat je melding niet juist is afgehandeld, dan kun je deze misstand neerleggen bij ditzelfde huis.

Ook kun je anoniem een melding doen via Meld Misdaad Anoniem ('M').

Wat gebeurt er bij (een vermoeden van) plichtsverzuim?

Soms is het overduidelijk dat iemand over de schreef is gegaan. Als leidinggevende heb je dan de taak hier zorgvuldig mee om te gaan en er niet overhaast consequenties aan te verbinden. Dit is vaak, maar niet altijd een disciplinaire straf zoals omschreven in artikel 81 van het ARAR. Overleg met de HRM-adviseur en het expertisecentrum organisatie en personeel (EC O&P) zijn noodzakelijk om tot een goed afgewogen en gefundeerd besluit te komen, waarbij alle belangen van alle betrokkenen in meegenomen zijn. Als er alleen nog maar een vermoeden van een plichtsverzuim is, moet het bevoegd gezag goed nadenken of een ordemaatregel in dit geval proportioneel is. Bij een vermoeden van plichtsverzuim is het bevoegd gezag verplicht het Bureau Integriteit (BI) in te schakelen om onafhankelijk onderzoek te doen. Het BI praat met getuigen en betrokkenen, heeft toegang tot alle DJI-systemen en openbare bronnen en kan informatie van politie en Justitie opvragen. Het BI geeft antwoord op een onderzoeksvraag, maar zegt niet hoe hier vervolgens op gehandeld moet worden, dat is aan het bevoegd gezag.



Rehabilitatie

Een verdenking van plichtsverzuim kan hard aankomen. Blijkt uit onderzoek dat er van plichtsverzuim geen sprake is, dan moet de directeur overgaan tot rehabilitatie van de medewerker. De directeur overlegt dan met de medewerker welke maatregelen hij hiervoor kan treffen en wat de medewerker zelf wil (zie ook artikel 15 van de Circulaire richtlijn voor het uitvoeren van onderzoeken in verband met (vermoedelijke) integriteitsschendingen). Samen denken ze na over de beste manier van communiceren. De besluiten hierover laat de directeur opnemen in het personeelsdossier. Is er wel sprake van plichtsverzuim en de medewerker blijft in dienst bij DJI, dan moet de directeur de andere medewerkers hierover zorgvuldig informeren.

Tot slot

De circulaire van 3 november 2009 met kenmerk 5627896/09/DJI komt hiermee te vervallen. De Gedragscode DJI wordt op Intranet gepubliceerd.



Verwijzing naar relevante wet- en regelgeving (kader)

Ambtseed

- Artikel 51 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Regeling minister van Justitie d.d. 10 mei 1999 (kenmerk 762608/99/DP&O)

Schenden geheimhouding

- Artikel 125a, lid 3 Ambtenarenwet
- Artikel 272 Wetboek van Strafrecht
- Artikel 2:5 Algemene wet bestuursrecht
- Aanwijzingen externe contacten rijksambtenaren (Staatscourant 1998, 104)
- Voorschrift informatiebeveiliging rijk – bijzondere informatie, Staatscourant 2004, 47
- Circulaire ongewenste privécontacten rijksambtenaren, Staatscourant nr. 21530, 23 juli 2013

Contrabande

- Artikel 45 Penitentiaire beginselenwet en de huisregels van een penitentiaire inrichting

Ontvluchting

- Artikelen 191 en 367 Wetboek van Strafrecht

Geweldsincident

- Artikel 179, 284 en 300ev. Wetboek van Strafrecht
- Artikel 35 Penitentiaire beginselenwet
- Artikel 40 Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen
- Artikel 30 Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden

- Geweldsinstructie penitentiaire inrichtingen
- Regeling geweldsinstructie justitiële jeugdinrichtingen
- Geweldsinstructie inrichtingen voor verpleging van ter beschikking gestelden

Verboden contacten

- Artikel 249 Wetboek van Strafrecht
- Circulaire ongewenste privécontacten rijksambtenaren, Staatscourant 21530, 31 juli 2013

Nevenwerkzaamheden

- Artikel 61 en 61a Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Circulaire regeling nevenwerkzaamheden van de Minister van Veiligheid en Justitie d.d. 30 december 1998 (kenmerk 723765/98/DP&O)

Ongeoorloofde afwezigheid

- Artikel 54 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Hoofdstuk 6 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Verzuimprocedure DJI, 24 mei 2016, kenmerk 5722731/12



Alcohol en drugs

- Artikel 78 Algemeen Rijksambtenarenreglement

Geschenken en uitnodigingen

- Artikel 64 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Aanvaarden van geschenken door ambtenaren (Staatscourant 1999, 154)

Discriminatie

- Artikel 137 c-g Wetboek van Strafrecht
- Artikelen 1, 5, 7, 7a Wet gelijke behandeling

Seksuele intimidatie

- Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijkspersoneel van de minister van BZK d.d. 22 juli 1994 (Staatscourant 1999, 151)

Pesten

- Artikel 4 Arbowet

Verstrekken van foutieve informatie

- Artikel 225 Wetboek van Strafrecht

Gebruik van dienstmateriaal

- Gedragsregels e-mail en internetgebruik Veiligheid en Justitie, http://vangnet.minjus.nl/Organisatie/Bureau_IenV/Regelgeving/

Financieel gedrag

- Handboek inkoop
- Handboek financiële informatie en administratie Rijksoverheid
- Beroepscode voor de inkoper (NEVI)
- Artikelen 61a en 62 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Artikelen 46 en 46a Wet toezicht effectenverkeer
- Artikel 61a Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Comptabiliteitswet
- Regeling contractsbeheer Financiën 1996
- Circulaire tegengaan draaieurconstructies binnen de rijksdienst (BZK 13-9-1999, AD1999/U84410)
- Circulaire tegengaan draaieurconstructies binnen het ministerie van Veiligheid en Justitie van 3 december 1999 (kenmerk 798955/99/DP&O)
- Circulaire deelname aan commerciële congressen en symposia (Veiligheid en Justitie 31-10-2005, kenmerk 5383207/05)

Integer gedrag

- Artikel 50 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Gedragscode Integriteit Rijk, Staatscourant, nr. 33770, 12 oktober 2015

Sancties klokkenluiders

- Artikel 66, 80 en 81 Algemeen Rijksambtenarenreglement
- Regeling klokkenluiders http://vangnet.minjus.nl/Organisatie/Bureau_IenV/Regelgeving/



Social media

- handvatten social media, Intranet
<http://dji-intra.minvenj.nl/2013/06/handvatten-social-media.aspx>

Contact derden

- Uitgangspunten online communicatie rijksambtenaren http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/ciskernprocessen/cisbeleidsenuitvoeringscommunicatie/cisonlineoverheidscommunicatie/cisuitgangspunten_online_communicatie_rijksambtenaren

Kledingvoorschriften

- Circulaire gelaatsbedekkende kleding, kenmerk 2008-0000242819
- Algemeen geldende richtlijnen inzet en gebruik bedrijfskleding Dienst Justitiële Inrichtingen, 6 september 2014

In de genoemde artikelen kun je meer informatie vinden over de geldende regels. Uitgangspunt voor de regels blijft echter deze gedragscode.



