



Incidentenregeling

Artikel 1 Doel en reikwijdte

1. Deze incidentenregeling (hierna: regeling) heeft tot doel het bevorderen van een veilig leer- en werkklimaat voor alle studenten en medewerkers van Hogeschool Rotterdam.
2. Deze regeling beschrijft hoe binnen Hogeschool Rotterdam wordt omgegaan met meldingen en/of signalen met betrekking tot integriteitsvraagstukken en integriteitsincidenten. Hieronder wordt mede verstaan een melding of signaal van ongewenst gedrag, waarbij een formele klacht conform de Klachtenregeling ongewenst gedrag ontbreekt (zie ook lid 5 sub c).
3. In de context van Hogeschool Rotterdam worden vijf integriteitsgebieden onderscheiden:
 - a. organisatie-integriteit (bijvoorbeeld: overtreden wetgeving, omgang met omgeving);
 - b. medewerkers-integriteit (bijvoorbeeld: gedrags- en integriteitscode, ongewenst gedrag);
 - c. student-integriteit (bijvoorbeeld: gedrags- en integriteitscode, ongewenst gedrag);
 - d. markt-integriteit (bijvoorbeeld: ketensamenwerking, uitbestedingen);
 - e. data-integriteit (bijvoorbeeld: informatiebeveiliging, AVG, persoonsgegevens).
4. Deze regeling heeft betrekking op de integriteitsgebieden zoals genoemd onder lid 3 sub a, b, c en d.
5. Deze regeling heeft geen betrekking op:
 - a. incidenten op het gebied van data-integriteit (lid 3 sub e). Zie hiervoor het [Reglement Responseteam Datalekken](#).
 - b. incidenten op het gebied van wetenschappelijke integriteit. Zie hiervoor het [Reglement Schendingen Wetenschappelijke Integriteit](#).
 - c. klachten die als formele klacht in behandeling zijn genomen door de Commissie Ongewenst Gedrag conform de [Klachtenregeling ongewenst gedrag](#).
 - d. misstanden zoals beschreven in de Wet bescherming klokkenluiders. Zie hiervoor de [Klokkenluidersregeling](#).



Artikel 2 Definities

1. In deze regeling wordt met de volgende begrippen bedoeld:

- a. *integriteit*: eerlijk, zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen, waarbij professioneel handelen en het omgaan met waarden en normen centraal staan;
- b. *integriteitsvraagstuk*: gedragingen en/of gebeurtenissen die mogelijk een gevaar vormen voor integriteit en/of veiligheid van (een organisatieonderdeel van) de hogeschool, de student(en), de medewerker(s) of andere relevante stakeholder(s) en waarbij één of meer van de genoemde partijen - daadwerkelijk dan wel mogelijk - in zijn of haar belangen wordt geschaad;
- c. *integriteitsincident*: gedragingen en/of gebeurtenissen die mogelijk een *ernstig gevaar* vormen voor integriteit en/of veiligheid van de hogeschool *als geheel*, de student(en), de medewerker(s) of andere relevante stakeholder(s) en waarbij één of meer van de genoemde partijen - daadwerkelijk dan wel mogelijk - *op ernstige wijze* in zijn of haar belangen wordt geschaad;
- d. *misstand*: handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van Hogeschool Rotterdam als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, waaronder mede wordt verstaan een inbreuk op het Unierecht. Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.
- e. *ongewenst gedrag*: uitspraken of handelingen, in de vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, die een persoon ervaart als ongewenst en/of ongewild en die een inbreuk vormen op de integriteit. De vormen van ongewenst gedrag zijn (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de studie of het verrichten van arbeid.

Artikel 3 Coördinatiepunt integriteitsvraagstukken en -incidenten

1. Er is een coördinatiepunt voor meldingen en signalen van integriteitsvraagstukken en integriteitsincidenten die binnen de reikwijdte van deze regeling (artikel 1) vallen.
2. Alle meldingen en signalen die niet direct bij het coördinatiepunt binnen komen, moeten terstond bekend worden gemaakt aan het coördinatiepunt.



3. De taken van het coördinatiepunt zijn, ten aanzien van de in lid 1 genoemde meldingen en signalen:
 - a. het zijn van een (centraal) meldpunt;
 - b. het vastleggen en archiveren van dossiers met inachtneming van privacywetgeving en bewaartermijnen;
 - c. het administreren en beheren van het totaaloverzicht;
 - d. het bewaken en monitoren van de status;
 - e. het leveren van stuur- en managementinformatie;
 - f. het wegen om te beoordelen of sprake is van een integriteitsvraagstuk dan wel integriteitsincident en daarbij indien nodig afstemmen met de voorzitter van het incidententeam;
 - g. het ondersteunen van het incidententeam bij haar taakuitvoering en borgen dat het incidententeam de hoofdtaken als genoemd in artikel 4 lid 4 tijdig uitvoert.
4. Jaarlijks rapporteert het coördinatiepunt over de behandelde casussen (register), evaluaties en trends ter bevordering van een veilig leer- en werkklimaat.

Artikel 4 Incidententeam

1. Als sprake is van een melding of signaal waaruit een mogelijk *integriteitsincident* blijkt, wordt het incidententeam betrokken door het coördinatiepunt.
2. Het incidententeam bestaat uit een vaste kern (met medewerkers) van:
 - a. de afdeling Integrale Veiligheid (voorzitter);
 - b. de directeur van het organisatieonderdeel;
 - c. de Compliance Officer;
 - d. de afdeling Juridische Zaken.
3. Afhankelijk van de aard van het voorliggende mogelijke integriteitsincident kan het incidententeam worden aangevuld met andere disciplines, zoals:
 - a. de afdeling communicatie/persvoorlichting;
 - b. een arbeidsjurist;
 - c. een personeels/HRM-adviseur.
4. De hoofdtaken van het incidententeam zijn:
 - a. *triage*: het wegen op ernst en urgentie van meldingen of signalen van mogelijke integriteitsincidenten;
 - b. *aanpak*: het adviseren van de voorzitter van het College van Bestuur over de aanpak;
 - c. *coördinatie*: het voeren van regie over een mogelijk uit te voeren intern dan wel extern onderzoek;
 - d. *leereffecten*: het borgen van kritische (zelf)reflectie en evaluatie na afronding van een (mogelijk) integriteitsincident ten behoeve van preventie.



Artikel 5 Procedure

1. Een melding of signaal onder deze regeling komt binnen bij het coördinatiepunt. De vorm waarin deze wordt gedaan, is in beginsel vrij. Anonieme meldingen of signalen worden alleen in behandeling genomen als de melding of het signaal kan worden onderzocht zonder de (impliciete) bekendmaking van de aandrager van de melding of het signaal.
2. Wanneer een melding of signaal elders binnen de organisatie bekend is of kenbaar wordt gemaakt, bijvoorbeeld bij het College van Bestuur, een directeur of een manager, informeert de ontvanger zo spoedig mogelijk het coördinatiepunt.
3. Het coördinatiepunt ontvangt de melding of het signaal en beoordeelt – indien nodig in overleg met de voorzitter van het incidententeam – of sprake is van een (mogelijk) *integriteitsvraagstuk of -incident*. De uitkomst van deze beoordeling wordt door het coördinatiepunt aan de melder medegedeeld. Als geen sprake is van een (mogelijk) *integriteitsvraagstuk of -incident*, heeft het coördinatiepunt in voorkomende gevallen een doorzendplicht naar het verantwoordelijke organisatieonderdeel, met inachtneming van eventueel van toepassing zijnde regelingen en de voorliggende problematiek (zie ook artikel 1 lid 5). Het coördinatiepunt registreert dit.
4. Als sprake is van een (mogelijk) *integriteitsvraagstuk of -incident* zoals beschreven in artikel 2, wordt de melding of het signaal geadministreerd in het totaaloverzicht en stelt het coördinatiepunt de voorzitter van het College van Bestuur (en periodiek de Raad van Toezicht) op de hoogte.
5. In geval van een (mogelijk) *integriteitsvraagstuk* vindt behandeling plaats onder regie van de directeur van het betreffende organisatieonderdeel. Daarbij kan het incidententeam (ongevraagd) advies geven aan de betreffende directeur. De directeur is verantwoordelijk voor het onderzoeken van het integriteitsvraagstuk en de communicatie hieromtrent. Het coördinatiepunt ontvangt hiervan afschriften en wordt op de hoogte gesteld van de afhandeling.
6. In geval van een (mogelijk) *integriteitsincident* vindt behandeling altijd plaats onder regie van het incidententeam, ondersteund door het coördinatiepunt. De procedure is dan als volgt:
 - a. het incidententeam weegt de ernst en urgentie van de melding of het signaal;
 - b. de voorzitter van het College van Bestuur beslist, na advies van het incidententeam, over de aanpak op hoofdlijnen, waaronder in ieder geval wordt verstaan:
 - i. of een onderzoek wordt ingesteld, en;
 - ii. zo ja, of dit extern of intern wordt uitgevoerd, en;



- iii. welke onderzoeksopzet en onderzoeksvragen worden gehanteerd.
 - c. de voorzitter van het incidententeam wijst één van de leden van het incidententeam aan die het onderzoek coördineert, verantwoordelijk is voor de communicatie daaromtrent en als aanspreekpunt fungeert.
 - d. het incidententeam evalueert en (zelf)reflecteert na ieder afgerond onderzoek.
7. Indien een melding of signaal betrekking heeft op (één of meer leden van) het College van Bestuur wordt de hier beschreven rol van de voorzitter van het College van Bestuur ingevuld door de voorzitter van de Raad van Toezicht.
8. Na afronding van de behandeling van een melding of signaal wordt de melder op passende wijze op de hoogte gesteld van de uitkomst.

Artikel 6 Rapportages

1. Het totaaloverzicht wordt gebruikt ten behoeve van de borging van opvolging van lopende integriteitsvraagstukken en -incidenten.
2. De periodieke rapportages en het jaaroverzicht aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht worden gebruikt om het risicoprofiel van de organisatie te bewaken en te kunnen anticiperen op mogelijke trends.

Artikel 7 Vertrouwelijkheid

Alle bij de behandeling betrokken medewerkers (coördinatiepunt, incidententeam en overige betrokkenen) zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie die zij tijdens de uitoefening van hun functie vernemen. Deze verplichting blijft bestaan na beëindiging van de behandeling van de melding of het signaal. De geheimhoudingsplicht vervalt alleen wanneer dit wettelijk is bepaald of wanneer sprake is van een conflict van plichten waardoor de betrokkene in gewetensnood komt.

Artikel 8 Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking op 23 januari 2023.