

## Protocol ongewenste omgangsvormen en integriteit

2023

### Inleiding:

CKS wil een plek zijn waar medewerkers, bezoekers, cursisten en artiesten veilig en prettig kunnen werken en verblijven. We hechten veel waarde aan onze kernwaarden verbindend, bevlogen en gastvrij en geven deze invulling onder andere door onze manier van samenwerken, nieuwsgierig en geïnteresseerd te zijn in de ander en door een respectvolle omgang met elkaar. Men kan van ieder van ons op aan.

Voor grensoverschrijdend en ongewenst gedrag, in welke vorm dan ook, is binnen CKS geen plaats. Het beleid van CKS is erop gericht, misstanden te voorkomen en een fijne werksfeer te creëren waarbij geen plaats is voor ongewenste omgangsvormen; in dit protocol beschrijven we wat verstaan wordt onder ongewenst gedrag. En delen we informatie om de persoon die geconfronteerd wordt met dergelijk gedrag ondersteuning te bieden. We vinden het ook belangrijk willekeurig en/of een onzorgvuldige behandeling op het gebied van ongewenst gedrag binnen de organisatie te voorkomen, ook ten aanzien van degene(n) die worden beschuldigd van ongewenst gedrag. CKS probeert er alles aan te doen om grensoverschrijdend en ongewenst gedrag te voorkomen; we verwachten van alle medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, samenwerkingspartners en klanten dat zij in hun relatie met of namens onze organisatie ons beleid hierover actief ondersteunen en uitdragen.

Mocht je onverhoopt toch in aanraking komen met ongewenst of grensoverschrijdend gedrag, aarzel dan niet direct contact op te nemen met je leidinggevende, (studie)begeleider of met de interne- of externe vertrouwenspersoon van CKS. Klanten, cursisten en/of gastartiesten kunnen zich te allen tijde direct wenden tot de directie of tot iemand die vertrouwd genoeg voelt om de ervaring mee te delen.

### Wat doet CKS om ongewenst gedrag te voorkomen?

CKS neemt als organisatie een standpunt in over hoe we met elkaar willen omgaan, zoals hierboven verwoord in de inleiding. Dit onderwerp komt regelmatig terug in werkoverleggen, voortgangsgesprekken en themagerichte bijeenkomsten over klantgerichte en interne omgangsvormen. Ook in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) is aandacht voor omgangsvormen. Door dit onderwerp regelmatig te bespreken hoopt CKS bij te dragen aan het verlagen van de drempels om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken.

### Wat verstaan we onder grensoverschrijdende omgangsvormen, ongewenst gedrag en integriteit schendingen?

Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan we onder andere: (seksuele) intimidatie, pesten, agressie en discriminatie.

Onder ongewenst gedrag verstaan we onder andere alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer, te laat komen, het niet houden aan gemaakte afspraken en diefstal. In geval van diefstal van eigendommen van CKS of van klanten, vragen we melding te maken bij de direct leidinggevende. Er wordt in beginsel aangifte gedaan en mogelijk volgt een politieonderzoek. (Evt: tijdens het onderzoek

wordt de betreffende medewerker op non-actief gesteld.) Afhankelijk van het onderzoek wordt bepaald welke maatregelen worden genomen.

In geval van integriteitskwesties is het maatschappelijk belang in het gedrang en wordt een ander of de organisatie iets aangedaan; de melder is zelf geen slachtoffer. Het betreft een gebeurtenis met gevaar voor de integere uitoefening van de organisatie of er is gevaar voor veiligheid, volksgezondheid of het milieu.

Voor integriteitskwesties verzoeken we je contact op te nemen met de directie of de vertrouwenspersoon.

Hieronder gaan we in op de diverse vormen van ongewenst en/of grensoverschrijdend gedrag. We moedigen je aan dergelijke situaties te bespreken met de vertrouwenspersoon en/of je leidinggevende.

### **Intimidatie**

Schelden, het uiten van discriminerende taal of met intimiderende stemverheffing spreken is verboden. Ook fysieke uitingen als het zich groot maken, het hinderlijk in de weg staan/lopen of achtervolgen wordt niet geaccepteerd. Dat geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is het bovenmatig contact zoeken, ook telefonisch of via sms/whatsapp, mails en andere social-media verboden.

### **Seksuele intimidatie**

Elke vorm van seksueel getinte aandacht, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die ermee geconfronteerd wordt als ongewenst en/of onplezierig wordt ervaren. Voor de persoon in kwestie die er mee te maken krijgt kan dergelijk gedrag vernederend, intimiderend of vijandig overkomen. Dit gedrag kan van een persoon afkomstig zijn, maar ook van een groep. Op de werkvloer gaat het om ongewenste omgangsvormen in de onderlinge verhoudingen; het kan gaan om collega's en/of leidinggevenden, maar ook om externe contacten zoals bijvoorbeeld klanten, cursisten, bezoekers en artiesten. Het spreekt voor zich dat dergelijk gedrag ontoelaatbaar is.

### **Plagen of pesten?**

Het is soms lastig te bepalen wanneer plagen pesten wordt of als zodanig ervaren wordt.

- Plagen is vaak incidenteel, spontaan en onbezonnen (negatief gedrag). Het kan een onschuldige eenmalige activiteit zijn waarbij humor vaak een rol speelt. Het herhaaldelijke en langdurige karakter ontbreekt en het plagen speelt zich meestal af tussen twee min of meer gelijken.
- Pesten betreft alle vormen van intimiderend gedrag met een *structureel en intentioneel* karakter; dat kan door een persoon maar ook door een groep. Het slachtoffer ervaart onmacht om zich tegen dergelijk gedrag te verweren. Voorbeelden van pesten zijn onder andere intimidatie, bedreiging maar ook buitensluiten. Alle vormen van pesten zijn verboden binnen CKS.

### **Agressie en discriminatie**

Van agressie is sprake als iemand verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit kan zowel veroorzaakt worden onderling door mensen binnen de organisatie zoals bijvoorbeeld collega's, leidinggevenden, maar ook door mensen van buiten de organisatie zoals onder andere klanten, cursisten, artiesten en bezoekers.

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Het is grondwettelijk verboden om onderscheid te maken op grond van bijvoorbeeld: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.

Voor alle situaties van grensoverschrijdend gedrag, ongewenste omgangsvormen of integriteit schending, moedigen we je aan contact te leggen met je leidinggevende, onze vertrouwenspersoon of met Mores.online.

Agressie en pesten worden niet getolereerd.

Bij constatering en melding van een van de genoemde vormen van ongewenst/grensoverschrijdend gedrag door een werknemer van CKS kan diegene hiervoor een officiële waarschuwing tegemoet zien, eventueel gevolgd door een passende sanctie.

### **Vertrouwenspersoon**

CKS heeft de functie van interne vertrouwenspersoon belegd bij een medewerker of vrijwilliger. Dit noemen we de 'interne vertrouwenspersoon'. Samen met het externe onafhankelijke meldpunt voor ongewenste omgangsvormen 'Mores' (zie hieronder) via [www.mores.online.nl](http://www.mores.online.nl) functioneert de vertrouwenspersoon als meldpunt voor ongewenst gedrag.

Een vertrouwenspersoon is in de basis een luisterend oor. Iemand bij wie een werknemer in een veilige omgeving zijn verhaal kwijt kan over ongewenste ervaringen. Ook kan de vertrouwenspersoon de werknemer handvatten bieden voor mogelijke oplossingen. Of een werknemer daar gebruik van maakt, bepaalt diegene zelf. Een vertrouwenspersoon lost de problemen niet op.

Wanneer de situatie daar aanleiding toe geeft, kan een vertrouwenspersoon extra taken hebben. Denk aan helpen bij het indienen van een klacht of een werknemer doorverwijzen naar een specifieke instantie of hulpverlener.

Voorbeelden van taken van een vertrouwenspersoon zijn:

- Werknemers opvangen die te maken krijgen met ongewenst gedrag.
- Werknemers adviseren over situaties met betrekking tot ongewenst gedrag.
- De melder van een klacht opvangen, begeleiden, adviseren en doorverwijzen.
- De melder ondersteunen en begeleiden bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie en de behandeling daarvan.
- Nazorg verlenen aan de melder van ongewenst gedrag.
- (On)gevraagd advies aan de directie, het management en de ondernemingsraad.
- Informatie en voorlichting geven aan werknemers over hun rol binnen de organisatie.
- Een anonieme registratie bijhouden van klachten en meldingen en daarover jaarlijks rapporteren aan de werkgever.

Een vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht. Het gesprek dat een werknemer met de vertrouwenspersoon heeft, is dan ook strikt vertrouwelijk. Het gesprek wordt niet met anderen gedeeld. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer kan een vertrouwenspersoon de informatie delen. Intern heeft de vertrouwenspersoon ook het zogeheten verschoningsrecht en is hij niet verplicht mededelingen te doen over datgene dat hem is toevertrouwd, tenzij sprake is van een

misdrrijf. In dergelijke gevallen zal de vertrouwenspersoon dit allereerst aan de melder kenbaar maken.

De interne vertrouwenspersoon brengt periodiek verslag uit aan de Raad van Toezicht. Dit verslag betreft het aantal meldingen dat is gedaan en de aard ervan. Anonimiteit van melders blijft te allen tijde gewaarborgd.

Contactgegevens vertrouwenspersoon: *dit wordt toegevoegd.*

*Naam*

*Telefoonnummer*

*Email*

### **Mores.online**

Meldpunt [www.mores.online](http://www.mores.online) voorziet in een centraal meldnummer en een groep professionele vertrouwenspersonen. Zij zijn bereikbaar via de website, maar ook op 088-1119950 of [mores@devertrouwenspersoon.nl](mailto:mores@devertrouwenspersoon.nl). Ook kan de medewerker de vertrouwenspersonen schriftelijk benaderen per post.

Het meldpunt heeft tot doel, slachtoffers van ongewenste omgangsvormen een vertrouwelijk, laagdrempelig, onafhankelijk en gemakkelijk toegankelijk aanspreekpunt dan wel klankbord te bieden. Het meldpunt zal altijd handelen naar dat beginsel.

Mores is er voor:

- De opvang en ondersteuning van melders, die geconfronteerd zijn geweest met ongewenste omgangsvormen;
- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies aan de aangesloten organisaties, wanneer de bevindingen van het meldpunt daartoe aanleiding geven. Vanzelfsprekend wordt daarbij altijd de met melder(s) overeengekomen mate van vertrouwelijkheid gerespecteerd;
- Desgewenst: het geven van informatie en voorlichting in welke vorm dan ook. Zie voor meer informatie: <http://mores.online/>

### **Tenslotte**

In een situatie waarin onduidelijkheid bestaat over de normen en waarden binnen CKS, dan kunnen deze altijd besproken worden met de directie.

In een situatie waarbij de melder zich niet gehoord voelt, van mening is dat er onjuist en/of onzorgvuldig met zijn/haar/hen belangen is omgegaan, dan wel er geen bevredigende uitkomst is bereikt met behulp van de leidinggevende en/of vertrouwenspersoon en het ongewenste/grensoverschrijdende gedrag voortduurt, dan kan er een klacht worden ingediend bij Marjolein Jansen van de Raad van Toezicht, via email: [lein69@me.com](mailto:lein69@me.com) of via telefoonnummer: 06-57565622.