

Gedragcode

& Handboek Sociale Veiligheid

September 2024

Inhoud

1. Uitgangspunten	3
2. Cultuur en preventie	4
3. Ongewenste omgangsvormen	5
4. Integriteit	9
5. Vertrouwenspersonen	11

1. Uitgangspunten

De PvdA streeft ernaar een veilige, integere én stimulerende (werk) omgeving te zijn. Een plek waar collegialiteit, respect, professionaliteit en aandacht voor de ander tot normale omgangsvormen behoren. Deze gedragscode is hier een uitwerking van. We hanteren hiervoor een aantal uitgangspunten:

- Houd rekening met elkaar.
- Gedraag je eerlijk en respectvol naar eenieder.
- Houd je aan afspraken en deadlines.
- Luister naar elkaar en laat een ander uitspreken.
- Deel je kennis en informatie.
- Handel integer, vanuit teamverband en gelijkwaardigheid.

Deze uitgangspunten vereisen een actieve bijdrage van iedereen: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door alertheid tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die je binnen onze partij signaleert. Ongewenst gedrag hoort altijd aan de orde te worden gesteld, of het nou gaat om discriminatie, uitsluiting, schreeuwen of roddelen. Ofwel door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, of door derden in te schakelen.

Het doel van deze gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet vast te leggen en onder de aandacht te brengen binnen alle geledingen van de partij. In deze code worden de verschillende stappen toegelicht die je kunt nemen in geval van ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen¹.

Dit document vormt een geheel met de volgende regelingen:

- Meldregeling Integriteit PvdA
- Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen PvdA
- Erecode PvdA

Voor wie

Wij verwachten van iedereen die als medewerker, gast, lid, bestuurder, volksvertegenwoordiger of anderszins betrokken is bij de PvdA dat zij handelen in lijn met deze gedragscode, ook in het contact met medewerkers en leden van andere partijen. Tegelijkertijd mogen zij dat ook verwachten van de wederpartij, met name daar waar een bepaalde mate van een ongelijke machtsverhouding bestaat – ook wanneer ze niet allebei in loondienst zijn van het partijbureau.

Heb je vragen?

Als je vragen hebt over het sociale veiligheidsbeleid, dan kun je deze stellen aan je leidinggevende, afdeling- of fractievoorzitter, of de coördinator verantwoord gedrag via socialeveiligheid@pvda.nl. Mocht je vertrouwelijk willen overleggen dan kun je altijd contact opnemen met [een van onze vertrouwenspersonen](#).

¹ Waar je integriteitsschending leest, bedoel we (vermoedens van) onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden. In hoofdstuk 4 worden de definities hiervan toegelicht.

2. Cultuur en preventie

Veilige, inclusieve en integere werkomgeving

We hechten grote waarde aan een veilige en integere (werk)omgeving, waarbij het van belang is dat iedereen binnen de PvdA zich veilig voelt en met respect wordt behandeld. Het gaat hierbij om:

- Fysieke veiligheid: de bescherming tegen fysiek gevaar zoals brand of ongelukken op het werk.
- Sociale veiligheid: de mate waarin mensen zich vrij en beschermd voelen, zodat zij zichzelf zijn en zich kunnen uiten.
- Integriteit: dat is het juiste doen, ook als er niemand kijkt. Het gaat om handelen in lijn met de geldende morele waarden en normen, met de wet- en regelgeving en de kernwaarden, regels en richtlijnen van de PvdA.

Om deze gedragscode en onderliggende regelingen goed te laten functioneren, is het belangrijk dat aan een aantal voorwaarden is voldaan, namelijk:

- Dat werknemers en leden zich veilig voelen en geen hinder ondervinden bij het bespreken of melden van integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen.
- Dat er een goede meld- en klachtenregeling is. Helder is wat gemeld kan worden, bij wie dit kan, wat hiervoor de voorwaarden zijn, wat de rechten en plichten van betrokkenen zijn en hoe het proces verder verloopt.
- Onjuistheden, fouten en feedback moeten bespreekbaar zijn. Er dient ruimte te zijn voor interne zakelijke kritiek, wat inhoudt dat die kritiek ook adequaat wordt opgepakt met waardering voor de medewerker(s) die het aankaart(en).
- Dat er voldoende goed opgeleide vertrouwenspersonen zijn die de medewerkers en leden een luisterend oor en ondersteuning kunnen bieden bij de verschillende stappen die gezet kunnen worden om een kwestie op te lossen.
- Dat er toezicht wordt gehouden op de naleving van de gedragscode.

Verantwoordelijkheid

Iedereen die voor de PvdA werkt en/of lid is van de PvdA heeft een verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een veilige, inclusieve en integere (werk)omgeving. Leidinggevenden, voorzitters van besturen, fracties en afdelingen hebben hierin een extra verantwoordelijkheid. Van hen wordt inclusief leiderschap verwacht, wat betekent dat ze ervoor zorgen dat iedereen in een team zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt, ongeacht wie je bent, wat je doet of hoe lang je al bij de organisatie werkt. Zij zijn eindverantwoordelijk binnen hun eigen gremium, net zoals het partijbestuur eindverantwoordelijk is voor de gehele partij. Dat betekent dat zij een expliciete voorbeeldrol hierin vervullen, het onderwerp bespreekbaar maken, en leden en medewerkers opvangen die ongewenste omgangsvormen ervaren. Leidinggevenden² en het partijbestuur kunnen hierin worden ondersteund door HR en/of de coördinator verantwoord gedrag.

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen zijn een belangrijke schakel in het preventiebeleid. Bij ongewenste omgangsvormen en/of integriteitsschendingen kan altijd contact worden opgenomen met onze geschoolde vertrouwenspersonen. Zij bieden een luisterend oor en bespreken met jou de verschillende handelingsmogelijkheden. Het is ook mogelijk om alleen je verhaal te doen zonder dat er een actie uit volgt. De volledige uitleg over de functie van vertrouwenspersoon vind je terug in hoofdstuk 5.

² Waar leidinggevende staat, kun je ook afdelings-, fractie- of bestuursvoorzitter lezen.

3. Ongewenste omgangsvormen

Met ongewenste omgangsvormen bedoelen we: 'gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot gevolg heeft dat je je niet langer veilig voelt op de werkplek'. Ook al gebeurt dit gedrag mogelijk onbedoeld of niet met kwade intentie, het gaat erom hoe het gedrag wordt ervaren. Iedereen bepaalt daarin zijn eigen grens. Ongewenste omgangsvormen kunnen er toe leiden dat de verhoudingen ernstig verstoord worden, waardoor je niet meer met plezier, veilig en goed kan functioneren.

Definities

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we in ieder geval: agressie en geweld, discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie. Er kan ook overlap zijn tussen deze vormen van ongewenste omgangsvormen: een verkeerde grap kan zowel 'pesten' als 'discriminerend' zijn. Hieronder lees je wat dit precies inhoudt.

Discriminatie

Onder discriminatie verstaan we elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van afkomst, etniciteit, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of chronische aandoening, arbeidscontract, burgerlijke staat, godsdienst of levensbeschouwing die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling van iemand aan te tasten of teniet te doen. Discriminatie uit zich bijvoorbeeld in denigrerende of generaliserende opmerkingen, flauwe grappen, uitsluiten en intimideren, maar ook in zaken als ongelijke behandeling.

Voorbeeld discriminatie op de werkvloer

Jenny behoort tot de LHBTIQ+ gemeenschap. Direct of indirect komt het regelmatig voor dat er een 'grappig' bedoelde opmerking wordt geplaatst over Jenny's geaardheid. Jenny kon er in het begin soms om lachen. Maar naarmate de grappen toenemen, voelt Jenny zich niet prettig bij de aanhoudende opmerkingen, en houdt vaak haar mond om erger te voorkomen.

(Seksuele) intimidatie

Als iemand seksuele opmerkingen, grapjes, of gebaren maakt of jou ongewenst aanraakt, dan noemen we dat seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie betekent gedrag met een seksuele lading waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat. Het kan hierbij onder meer gaan om:

- **verbale intimidatie:** denk aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, voortdurende opmerkingen over het uiterlijk, stalken, seksueel getinte geluiden maken, afspraakjes voorstellen, intieme vragen stellen of toespelingen;
- **non-verbale intimidatie:** bijvoorbeeld gezichtsuitdrukkingen zoals staren, voyeuristische of exhibitionistische handelingen, seksueel gerichte gebaren of het tonen van lichaamsdelen, seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp of andere platforms);
- **fysieke intimidatie:** hieronder worden alle vormen van onnodig of ongewenst lichamelijk contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, strelen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfort-zone' komen, zoals (dicht) tegen iemand aan staan, kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn;

- **intimidatie door macht:** binnen een ongelijke machtsverhouding of door chantage iemand dwingen om seksuele handelingen uit te voeren of te ondergaan of bovenstaande vormen van intimidatie te accepteren die ongewenst zijn.

Voorbeeld seksuele intimidatie op de werkvloer

Aisha zit op kantoor met twee mannelijke collega's. Haar collega's wisselen na het weekend altijd hun ervaringen uit. Het gaat daarbij vaak over drank en vrouwen. Aisha vindt dit niet prettig en geeft aan dat zij hiervan niet is gediend. Dit wordt niet opgevat als een signaal om daarmee op te houden. 'Je moet toch tegen een grapje kunnen, en daarnaast hebben wij het toch niet over jou'.

Pesten

Onder pesten verstaan we alle vormen (psychisch, handelingen, gebaren, woorden, etc.) van intimiderend en negatief ervaren gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere personen gericht tegen één persoon of een groep personen die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen.

Pesten gebeurt verbaal en non-verbaal, digitaal en fysiek, openlijk en verborgen. Mensen die pesten hebben dit zelf niet altijd in de gaten, zij zien hun gedrag zelf vaak als 'grappig'. Het is belangrijk om je te realiseren dat de beleving van de 'ontvanger' bepaalt of het gedrag ongewenst is en dus als pestgedrag gezien kan worden.

Pesten is iets anders dan een eenmalig incident of een conflict, hoewel een conflict met een collega of leidinggevende wel aanleiding kan zijn tot pestgedrag. Meningsverschillen, beroepsgeschillen of machtsstrijden die niet worden opgelost werken het proces van pesten in de hand.

Voorbeelden van pesten zijn:

- iemand bespotten;
- roddelen of valse beschuldigingen verspreiden;
- iemand in het openbaar belachelijk maken, minachten of vernederen;
- openlijk terechtwijzen;
- negeren of sociaal isoleren/ buitensluiten;
- grappen maken ten koste van een ander;
- eigendommen beschadigen;
- intimideren of ongewenst (niet seksueel) aanraken;
- vijandige houding aannemen;
- weigeren om met een ander te praten.

Voorbeeld van pesten op de werkvloer

Liam wordt door zijn collega Noah er telkens uitgepikt. Hij ziet Noah vaak smoezen met een andere collega wanneer hij voorbij loopt. Ook maakt Noah telkens opmerkingen die zijn werk ondermijnen. Liam is gevraagd om een werkbezoek voor te bereiden en mee te gaan. Dit was iets wat Noah heel graag had willen doen en al eerder mee bezig was. Een belangrijk contactpersoon heeft Noah teruggebeld met informatie. Noah houdt bewust deze informatie achter voor Liam, zodat hij zijn werk niet optimaal kan uitvoeren.

Agressie en geweld

Als er gesproken wordt over geweld en agressie, dan gaat het om voorvallen waarbij een werknemer of lid psychisch en/of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Bij agressie

en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.³

Er zijn drie vormen van geweld te onderscheiden:

1. **Verbaal:** schelden, beledigen, vijandige boodschappen sturen, bedreigen.
2. **Psychisch:** lastigvallen, onder druk zetten, intimideren, bedreigen met fysiek geweld, stalken en irriteren.
3. **Fysiek:** een dreigende houding aannemen, schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen, krabben, gooien met voorwerpen, de weg versperren, spugen en wapengebruik.

Intimidatie

Intimidatie is een vorm van agressie en geweld. Het gaat bij intimidatie om een ander angst aanjagen en/of te beïnvloeden door te dreigen met negatieve gevolgen. Dit kan verbaal, non-verbaal of lichamelijk zijn.

Wat kun je doen als je last hebt van ongewenste omgangsvormen, of als je ongewenste omgangsvormen bij een ander signaleert?

Wanneer je te maken hebt met ongewenste omgangsvormen, zou het fijn zijn als je dit kunt bespreken met de persoon die het gedrag veroorzaakt. Weet dat ongewenste omgangsvormen meestal ontstaan zonder dat er verkeerde intenties aanwezig zijn. De persoon is zich wellicht niet bewust van het effect van het gedrag. Idealiter bespreek je dit direct op het moment dat de ongewenste omgangsvormen zich voordoen. Soms lukt dit niet, bijvoorbeeld omdat je te verrast bent door het gedrag van de ander, of omdat je je later pas realiseert dat het ongewenst was. Weet dat het ook prima is om dit gedrag achteraf bespreekbaar te maken met die persoon. Door het bespreekbaar te maken kun je immers herhaling voorkomen.

Soms is het aanspreken van de ander lastig. Bijvoorbeeld omdat het om ernstige ongewenste omgangsvormen gaat, of wanneer je dit al eens geprobeerd hebt zonder positief resultaat. Je kunt in dat geval de vertrouwenspersonen, je leidinggevende⁴ of HR om hulp vragen. Zij kunnen jou informeren over de verschillende stappen die gezet kunnen worden. Voor lokale en regionale politici is er daarnaast ook de mogelijkheid om casuïstiek te overleggen met het CLB.

Informeel en formeel route bij ongewenste omgangsvormen

De PvdA hecht veel waarde aan een grote mate van zorgvuldigheid in de afwikkeling van situaties van ongewenste omgangsvormen. Dat is zowel in het belang van de persoon die last heeft van ongewenste omgangsvormen als van de persoon waar de melding over gaat. Iedere situatie wordt op een gedegen wijze afgehandeld. Omdat het om verschillende (arbeids)relaties kan gaan, schetsen we hieronder de verschillende stappen die bewandeld kunnen worden in geval van ongewenste omgangsvormen. Het staat de persoon die hier last van heeft vrij om zelf een keuze te maken in de verschillende stappen.

De vuistregel is dat een ongewenste situatie wordt opgelost op het niveau waar het zich afspeelt. Kom je er niet uit, dan is er de mogelijkheid om op te schalen: van lokaal naar gewestelijk niveau, of van gewestelijk naar het landelijk bureau. Bij ernstige situaties, waar mogelijk sanctionering moet volgen, is dit altijd nodig. Bij twijfel, kun je uiteraard altijd sparren met de vertrouwenspersonen, je leidinggevende of de afdeling-, fractie-, gewest- of bestuursvoorzitter.

³ Memorie van toelichting Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in 2006.

⁴ Waar leidinggevende staat kun je ook lezen: afdeling-, fractie-, gewest- of bestuursvoorzitter.

Informele route

Afhankelijk van de ernst van de situatie, hanteren we in beginsel het uitgangspunt dat alle partijen van goede wil zijn om het ontstane probleem te verhelpen. Dat betekent dat vaak een informele route de voorkeur geniet. Met de informele route bedoelen we dat je onderling met elkaar in gesprek gaat. Eventueel kun je hulp krijgen van de vertrouwenspersoon, een leidinggevende, HR, een bemiddelaar of mediator. De informele route heeft veel voordelen: je houdt het klein, het werkt de-escalerend en het traject kan vaak in korte tijd worden doorlopen. Twijfel je over wat je het beste kunt doen, of wil je misschien alleen vertrouwelijk je verhaal kwijt? De vertrouwenspersonen zijn er voor je.

Formele route

Je kan er ook voor kiezen om de formele route te doorlopen. Bijvoorbeeld wanneer de informele route zonder succes is doorlopen of wanneer de ongewenste omgangsvormen te ernstig zijn voor de informele route. Met de formele route bedoelen we dat je een klacht indient bij de klachtencommissie.

Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

Wanneer je last hebt van ongewenste omgangsvormen en geen vertrouwen (meer) hebt in een informele oplossing (of als een informele oplossing niet mogelijk is), kun je een klacht indienen bij de klachtencommissie. De klachtencommissie buigt zich over je klacht en geeft een zwaarwegend advies aan het partijbestuur. Een klacht moet altijd schriftelijk en uiterlijk 3 jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen ingediend worden. Het is niet mogelijk anoniem een klacht in te dienen. De vertrouwenspersoon kan je hierin bijstaan. De werkwijze van de klachtencommissie is beschreven in de [klachtenregeling](#).

4. Integriteit

*Integriteit is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen.*⁵

Van iedereen die zich inzet voor de PvdA wordt verwacht dat zij zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Zij streven ernaar om zich te onthouden van gedragingen die in strijd zijn met wet- en regelgeving en interne richtlijnen waaronder deze gedragscode. Voor personen die een politieke en bestuurlijke functie uitvoeren, geldt specifiek de [Erecode](#). Hierin staat beschreven dat van elk lid van de partij wordt verwacht zich in zijn politieke handelen te laten leiden door de kernwaarden en gedragsnormen van de partij. Dit wordt ook van medewerkers van de PvdA verwacht.

Desondanks kunnen er onregelmatigheden plaatsvinden, die een integriteitsschending of misstand kunnen worden. Wij nodigen iedereen uit die bij of voor ons werkt⁶, om vermoedens van onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden te melden. In de [meldregeling Integriteit](#) wordt uitgelegd hoe je op een veilige manier intern en extern een melding kunt doen. De vertrouwenspersoon kan je hierin bijstaan.

Definities

Onregelmatigheid

Bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen de organisatie die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen.

Integriteitsschending

De definitie van een integriteitsschending is ruim; het is geen afgebakend begrip. Aan de basis ligt ten minste ongewenst gedrag. Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode en erecode waarin deze normen en waarden vastliggen. Een integriteitsschending kan bestaan uit:

- **Financiële schendingen** zoals diefstal, verduistering, fraude, corruptie of omkoping.
- **Misbruik maken van positie of belangenverstrengeling** zoals ongeoorloofde nevenactiviteiten, ongeoorloofde financiële belangen, omkoping, etc.
- **Lekken en misbruik van informatie** zoals gevoelige partijpolitieke of organisatorische informatie delen met derden waarvan verondersteld mag worden dat het de partij of de organisatie schaadt.
- **Misbruik van bevoegdheden** zoals het uit persoonlijke motieven gebruik maken van je positie bij de werkgever.
- **Misbruik van bedrijfsmiddelen** zoals zonder toestemming een beamer van de werkgever gebruiken voor privédoeleinden.
- **Misdragingen in privésfeer** (in relatie tot de functie) die de integriteit van de organisatie aantasten.

Daarnaast kan een integriteitsschending ook een misstand zijn of worden. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is,

⁵ Definitie afkomstig van de heer E.D. Karssing, *Als de oplossing het probleem is. Compliance met een moreel kompas*, Capelle aan den IJssel: Nederlands Compliance Instituut, 2018.

⁶ De mogelijkheid tot beschermd melden staat open voor alle sollicitanten, werknemers, vrijwilligers, stagiairs, bestuurders, en alle personen die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie arbeid verricht en voor onze organisatie (ZZP'ers, aannemers, onderaannemers en leveranciers inbegrepen).

terwijl dit bij misstanden wel altijd zo is.

Misstand

Met een misstand⁷ wordt het volgende bedoeld:

- Een schending of gevaar voor schending van het Unierecht of;
- Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en er sprake is van:
 - een schending of gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van de werkgever of;
 - een gevaar voor de volksgezondheid of;
 - een gevaar voor de veiligheid van personen of;
 - een gevaar voor de aantasting van het milieu of;
 - een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

In de [meldregeling Integriteit](#) van de PvdA wordt aangegeven dat er bij een onregelmatigheid, misstand of integriteitsschending sprake dient te zijn van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden.

Wat kun je doen in geval van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of integriteitsschending?

In dat geval kun je dit bespreekbaar maken met je leidinggevende, de afdelings-, fractie- of bestuursvoorzitter. Mocht dat niet mogelijk of spannend zijn, dan kun je met één van onze vertrouwenspersonen contact opnemen. We vinden het belangrijk dat je je volledig vrij voelt om (vermoedens van) onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden te melden.

Meldpunt Integriteit PvdA

Voor het melden van (vermoedens van) onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden hebben wij het [meldpunt Integriteit](#) ingericht. Deze wordt beheerd door de integriteitsfunctionaris van het partijbureau. Wanneer je de stappen volgt zoals beschreven in de meldregeling Integriteit, mag niemand van de partij je benadelen als gevolg van de melding.

Vertrouwelijk of anoniem melden

Als je twijfels hebt over het doen van een melding kun je altijd vertrouwelijk overleggen met één van onze vertrouwenspersonen. Je kan ook aan de vertrouwenspersoon vragen om namens jou een vertrouwelijke melding te doen. Jouw contactgegevens zijn bij een vertrouwelijke melding alleen bekend bij de vertrouwenspersoon en niet bij de rest van de organisatie.

Je kunt ook anoniem een melding doen van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand bij het meldpunt. Dat kan door te mailen via een tijdelijk mailadres (aanbevolen) of door een brief te sturen.

⁷ Definitie afkomstig uit de Wet bescherming Klokkeluiders

5. Vertrouwenspersonen

Word je geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen, bijvoorbeeld discriminatie of seksueel grensoverschrijdend gedrag, dan kun je de veroorzaker aanspreken, eventueel met behulp van je leidinggevende (of afdeling-, fractie-, gewest- of bestuursvoorzitter). In de meeste gevallen kan die ervoor zorgen dat het ongewenste gedrag stopt. Is dat niet het geval, of zijn er redenen om je leidinggevende niet om hulp te vragen, dan kun je je verhaal kwijt bij een onafhankelijk deskundige: de vertrouwenspersoon. Ook bij een (vermoeden van) een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan men zich tot de vertrouwenspersonen wenden.

Onafhankelijk en vertrouwelijk

De vertrouwenspersoon is onafhankelijk, geniet daarin bescherming van de werkgever, en fungeert als een luisterend oor. De vertrouwenspersoon is geen scheidsrechter, bemiddelaar of onderzoeker en neemt zelf geen beslissingen. Een vertrouwenspersoon staat naast je, luistert en geeft alle ruimte voor je verhaal en emoties. Het is iemand die de situatie in kaart brengt, maar niet overneemt. Die wil weten wat jij zou willen en de verschillende keuzemogelijkheden met voor- en nadelen met je bespreekt. Zo helpt de vertrouwenspersoon je om een eigen passende keuze te maken.

Vertrouwelijkheid tenzij

De vertrouwenspersoon behandelt de informatie die je deelt onder geheimhouding en vertrouwelijkheid. Enkel als de vertrouwenspersoon in ernstige gewetensnood komt, op grond van wet- en regelgeving verplicht is om aangifte te doen of de informatie openbaar te maken, kan de geheimhouding en vertrouwelijkheid vervallen. In dit geval zal de vertrouwenspersoon jou vooraf informeren en handelen conform het protocol van de LVV (protocol vertrouwelijkheid doorbreken).

Verschoningsrecht

De vertrouwenspersoon heeft intern verschoningsrecht. Dit betekent dat die geen antwoord hoeft te geven op vragen die de vertrouwelijkheid raken. Dit geldt voor informatie die ze in de functie van vertrouwenspersoon door melders en klagers is toevertrouwd. De vertrouwenspersoon hoeft geen antwoorden te geven op vragen van derden, ook niet op vragen van leidinggevendenden of de werkgever. Het verschoningsrecht geldt binnen onze eigen partij en niet extern, omdat het extern verschoningsrecht niet bij wet is geregeld.

Professioneel en deskundig opgeleid

De PvdA zorgt voor een deskundige vertrouwenspersonen die worden aangesteld voor een periode van 4 jaar, met mogelijkheid tot verlenging. Door die aanstelling is de onafhankelijke positie en professionaliteit van de vertrouwenspersoon versterkt, onderhouden en geborgd. De vertrouwenspersoon dient een opleiding tot vertrouwenspersoon te hebben gevolgd en zorgt voor een regelmatige bijscholing om op de hoogte te blijven van alle relevante ontwikkelingen. Intervisie is een onderdeel van die bijscholing. [Op de website](#) van de PvdA staan de vertrouwenspersonen met hun contactgegevens vermeld.

Taken en bevoegdheden

- Bieden van een luisterend oor.
- Zorgen voor een adequate opvang en begeleiding van degene(n) die ongewenste omgangsvormen hebben ervaren of gesignaleerd, of een integriteitsschending⁸ vermoeden.
- Informeren over oplossingsmogelijkheden en bespreken van de voor- en nadelen van iedere stap.

⁸ Waar je integriteitsschending leest, bedoel we (vermoedens van) onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden. In hoofdstuk 4 worden de definities hiervan toegelicht.

- Eventueel een persoon doorverwijzen naar andere (hulpverlenings)instanties, zoals een Arbo-arts of het Huis voor Klokkeluiders.
- Verstrekken van informatie en voorlichting over de rol van de vertrouwenspersoon, ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen.
- Een persoon op diens verzoek bijstaan bij het indienen van een schriftelijke klacht in geval van ongewenste omgangsvormen en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.
- Begeleiden van de persoon bij het indienen van een formele melding in geval van een (vermoeden van een) integriteitsschending.
- Zo nodig verlenen van nazorg na beëindiging van de klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen of na een melding op grond van de meldregeling Integriteit.
- Periodiek overleg met HR, de coördinator verantwoord gedrag, de directie van het partijbureau en de portefeuillehouder sociale veiligheid van het partijbestuur.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren en ondersteunen van de directie en het partijbestuur, op het gebied van het voorkomen van ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen.
- Het opstellen van een jaarlijkse geanonimiseerde rapportage aan de directie en het partijbestuur over de aard en omvang van gevallen van ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen.