

## **Protocol ongewenste omgangsvormen**

Voel je je door een collega op een ongewenste manier behandeld? Dan is het protocol ongewenste omgangsvormen van MeanderOmnium van toepassing.

In dit protocol is precies geregeld wat je kunt doen als je seksuele intimidatie, agressie, misbruik of discriminatie door een collega meemaakt. Hieronder staat een korte samenvatting van het protocol.

Als je seksuele intimidatie, agressie, misbruik of discriminatie door een collega meemaakt, dan kan je daarover praten of klagen bij onze externe vertrouwenspersoon.

Onze vertrouwenspersoon is Erik Uitenbogaard van Via Traiectum. Erik is rechtstreeks te bereiken via [erik@viatraiectum.nl](mailto:erik@viatraiectum.nl). Je kan hem rechtstreeks mailen om een afspraak te maken.

De vertrouwenspersoon is er ter ondersteuning van jou en helpt je bij het eventueel indienen van een melding bij de directeur. De vertrouwenspersoon kan je ook helpen met een eventuele verwijzing naar een hulpverleningsinstantie. De vertrouwenspersoon kan naar aanleiding van jouw klacht een onderzoek instellen bij MeanderOmnium. Hij zal daarbij niets doen zonder jouw toestemming.

Als je besluit om een melding in te dienen bij de directeur, dan zal de directeur zowel jou als de beklagde collega spreken. De directeur zal binnen een maand nadat de melding is gedaan een standpunt innemen en dit mededelen aan jou en aan de beklagde collega.

Wil je een melding doen over ongewenst gedrag (zoals beschreven in het protocol) van de directeur, dan kan je daarover een melding doen bij de Raad van Toezicht.

## **Protocol seksuele intimidatie, misbruik, agressie en discriminatie tussen medewerkers van MeanderOmnium**

### **Doel van het protocol**

Stichting MeanderOmnium wil met dit protocol waarborgen scheppen voor een goed en stimulerend werkklimaat in haar organisatie. Hier behoren collegialiteit, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Dat houdt in dat medewerkers onder geen beding ongewenste seksuele toenadering zoeken, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele en/of agressieve en discriminatoire aard tegen elkaar uiten.

### **Artikel 1      Definities**

1. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van (een of meer van) de volgende punten:
  - a. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon.
  - b. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
  - c. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
  - d. Dergelijk gedrag heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
2. Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder vallen ook pesten en (sociaal) negeren en isoleren.
3. Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheid op politieke, economische, sociale, culturele, religieuze, levensbeschouwelijk of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

## **Artikel 2      Begripsomschrijvingen**

1. Raad van Toezicht: het orgaan dat belast is met toezicht op de naleving van de statuten van de Stichting MeanderOmnium en het functioneren van het bestuur.
2. Bestuur: het door de Raad van Toezicht van MeanderOmnium aangestelde orgaan dat eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van MeanderOmnium.
3. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad van MeanderOmnium zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
4. Vrijwilligersraad: vertegenwoordigend orgaan van vrijwilligers bij MeanderOmnium.
5. Medewerker: een natuurlijk persoon in dienst of, als ZZP'er (al dan niet via een tussenpersoon) of vrijwilliger, verbonden aan MeanderOmnium, alsmede personen die (een deel van) hun opleiding volgen en onder verantwoordelijkheid van MeanderOmnium diensten verlenen.
6. Vertrouwenspersoon: de persoon die als aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen.

## **Artikel 3      Beleid**

1. MeanderOmnium wijst alle vormen van ongewenst gedrag af. Met dit protocol, in haar dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid, wil MeanderOmnium ongewenst gedrag voorkomen en bestrijden. Dit protocol maakt onderdeel uit van het algemeen beleid van MeanderOmnium, van het voorbeeldgedrag van de leidinggevende en van de professionele houding van haar medewerkers.
2. Ten aanzien van seksuele intimidatie, misbruik, agressie en discriminatie of onheuse bejegening in het algemeen voert MeanderOmnium een actief preventie beleid. Dit houdt onder meer in dat:
  - a. via de gebruikelijke informatiekanalen bekendheid wordt gegeven aan dit protocol en de vertrouwensperso(n)en(en).
  - b. aan de medewerkers kenbaar wordt gemaakt dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden.
  - c. voorlichting wordt gegeven over het beleid en risico's van ongewenst gedrag binnen de organisatie.
  - d. er wordt gezorgd voor een werkklimaat waarin klachten daadwerkelijk bespreekbaar zijn.
  - d. risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de risico-inventarisatie & evaluatie (RIE) conform de Arbowet in kaart worden gebracht en deze worden weggenomen of verminderd.
  - e. door bestuur en leidinggevende wordt toegezien op de naleving van dit protocol.
3. Binnen MeanderOmnium bestaat een algemene meldingsplicht voor klachten over signalen van seksuele intimidatie, misbruik, agressie en discriminatie ten opzichte van medewerkers door andere medewerkers. Ongewenst gedrag wordt altijd aan de orde gesteld, hetzij door betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen.

#### **Artikel 4      Vertrouwenspersoon**

1. Het bestuur benoemt één of twee vertrouwenspersonen, met instemming van de ondernemingsraad en de vrijwilligersraad.
2. De vertrouwenspersoon geniet het vertrouwen van de medewerkers, is gemakkelijk aanspreekbaar en kan vertrouwelijk met informatie omgaan.
3. De vertrouwenspersoon wordt voor onbepaalde tijd aangesteld.
4. De vertrouwenspersoon kan slechts van zijn/haar functie worden ontheven indien hij/zij hiertoe zelf verzoekt, dan wel door het bestuur naar aanleiding van disfunctioneren door schending van het bepaalde in dit protocol.

#### **Artikel 5      Vertrouwenspersoon – taken**

1. De vertrouwenspersoon wordt belast met de opvang van medewerkers die worden geconfronteerd met gedrag of zaken zoals vermeld in artikel 1 en daarover willen praten of klagen.
2. De vertrouwenspersoon staat klager bij en dient deze van advies.
3. De vertrouwenspersoon verwijst de klager naar gespecialiseerde hulpverleningsorganisaties voor zover de klager dit nodig en gewenst acht.
4. De vertrouwenspersoon ondersteunt de klager bij het indienen van de klacht bij en de afhandeling door het bestuur en/of indien het een strafbaar feit betreft bij het doen van aangifte.
5. De vertrouwenspersoon onderhoudt contact met de klager om te bezien of na het behandelen van de klacht de gedragingen of zaken zoals vermeld in artikel 1 daadwerkelijk zijn gestopt.
6. De vertrouwenspersoon adviseert gevraagd en ongevraagd over beleid ter zake in de organisatie en kan desgewenst voorlichting geven aan de medewerkers.
7. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks een geanoniseerd verslag uit aan het bestuur over zijn/ haar werkzaamheden. Dit verslag mag niet herleidbaar zijn tot concrete gevallen.

#### **Artikel 6      Vertrouwenspersoon –bevoegdheden/werkwijze**

1. De vertrouwenspersoon voert overleg en doet onderzoek teneinde te trachten tot een oplossing voor het gesignaleerde probleem te komen.
2. De vertrouwenspersoon staat uitsluitend aan de kant van de klager. Indien hij/zij van mening is dat voor het oplossen van het probleem/de klacht van belang is dat de beklagde zich eveneens laat bijstaan door een adviseur of bemiddelaar is hij/zij bevoegd hiertoe een voorstel te doen.
3. De vertrouwenspersoon is bevoegd informatie in te winnen binnen MeanderOmnium, voor zover daartoe genoodzaakt. Daarbij wordt de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht genomen ter bescherming van de privacy van betrokkenen. Medewerkers die hiervoor zijn benaderd, zijn verplicht informatie te verstrekken. Omtrent dit verzoek en de verstrekte informatie dienen medewerkers geheimhouding in acht te nemen.

4. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen bij zijn/haar taakuitoefening zonder toestemming van de medewerker die de klacht heeft ingediend.
5. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hij/zij in verband met de werkzaamheden als vertrouwenspersoon ter kennis komt. De geheimhouding geldt niet ten opzichte van het bestuur, de klager, de aangeklaagde en artsen en/of justitie.
6. De vertrouwenspersoon kan zich verschonen indien de mate van betrokkenheid met de klager of de aangeklaagde of de aard van de klacht de objectiviteit in de weg staat en indien de relatie is verstoord.

#### **Artikel 7      Afhandeling van de klacht**

1. Indien de klacht is voorgelegd aan het bestuur, neemt deze de klacht in behandeling.
2. Het bestuur neemt geen standpunt in met betrekking tot de beoordeling van de klacht dan nadat beide partijen in de gelegenheid zijn gesteld hun kijk op de zaak toe te lichten.
3. Het bestuur kan besluiten hangende de afhandeling van de klacht één of beide partijen tijdelijk op non-actief te stellen.
4. Het bestuur kan, indien het op grond van de klacht of hangende de afhandeling tot het oordeel komt dat er redelijkerwijs sprake moet zijn geweest van strafbaar handelen, al dan niet in overleg met betrokkenen de kwestie voor onderzoek voorleggen aan justitie.
5. Indien de melding van seksuele intimidatie, misbruik, agressie en discriminatie betrekking heeft op het bestuur worden de in dit protocol aan het bestuur toegekende taken/bevoegdheden uitgeoefend door de Raad van Toezicht.
6. Het bestuur zal binnen één maand nadat een melding volgens dit protocol aan het bestuur is gedaan een standpunt innemen. Dit standpunt wordt aan klager en aangeklaagde medegedeeld. Indien het standpunt rechtspositionele gevolgen voor de beklagde met zich meebrengt worden deze alleen aan de beklagde kenbaar gemaakt.
7. In gevallen en omstandigheden waarin dit protocol niet voorziet kan het bestuur een voorziening treffen.

#### **Inwerkingtreding**

Dit protocol kent instemming van de Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad en is door het bestuur vastgesteld op 26 maart 2012.

Het protocol treedt in werking op 27 juni 2012.