GEDRAGSCODE

ZO WERKEN WE SAMEN

Wij zijn een links progressieve vereniging. Een brede volkspartij. Wat ons bindt, zijn onze idealen: solidariteit, gelijkwaardigheid, vrijheid en duurzaamheid. Onze kracht ligt mede in onze diversiteit – in de veelheid aan achtergronden, ervaringen en perspectieven die we samenbrengen. Dat maakt ons sterk. Deze gedragscode geeft richting aan hoe we met elkaar samenwerken, omgaan en het verschil maken. Ze biedt een gezamenlijk kompas voor hoe we bijdragen aan een partijcultuur waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.

De afspraken in deze code gelden voor alle leden, medewerkers en vrijwilligers van Progressief Nederland. Wie een publieke, leidinggevende of vertegenwoordigende rol vervult, neemt extra verantwoordelijkheid voor het naleven, voorleven en uitdragen van deze code.

Niet alles is te vatten in afspraken; de geest van deze gedragscode – respect, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid – is altijd leidend.

Naleving is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Deze gedragscode is opgesteld om samen te kunnen werken vanuit een gedeelde basis van wat we onder gewenst gedrag verstaan. Bij de start van elke vorm van samenwerking nemen we de gedragscode door. Zo weten we wat we van elkaar mogen verwachten en kunnen we gedrag bespreekbaar maken en toetsen.

Als je iets meemaakt of ziet dat niet past bij deze code, probeer dan eerst het gesprek aan te gaan met de betrokken persoon. Je kunt je daarbij laten ondersteunen door een vertrouwenspersoon of de voorzitter van je afdeling, fractie of bestuur. Lukt het niet om er samen uit te komen, of voelt een gesprek voor jou (nog) niet veilig, dan kun je terecht bij de regelingen voor sociale veiligheid binnen onze partijen. Op onze website www.progressiefnederland.nl vind je informatie over de stappen die je kunt zetten, de beschikbare ondersteuning en de procedures.

Basisafspraken – onze uitgangspunten:

1.1 Gelijkwaardigheid en inclusie

We zorgen samen voor een omgeving waarin iedereen zich veilig, gerespecteerd en welkom voelt. Dat is de basis om je uit te spreken, jezelf te kunnen zijn en samen het verschil te maken. We zijn niet allemaal hetzelfde, maar we zijn wél gelijkwaardig. We ondersteunen elkaar waar nodig zodat ieder zich betrokken voelt, zich kan uitspreken en invloed kan uitoefenen. We streven naar een eerlijke verdeling van podium, macht en inspraak, passend bij ieders rol en verantwoordelijkheid.

We erkennen en waarderen verschillen in onder andere leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond, opleiding, religie, fysieke of mentale mogelijkheden en sociaaleconomische positie. Iedereen neemt vanuit diens eigen ervaringen en achtergrond, normen, verwachtingen en omgangsvormen met zich mee. Die verschillen onderling kunnen leiden tot misverstanden of spanningen. Juist daarom is het belangrijk dat deze verschillen bespreekbaar zijn, en dat we elkaars perspectieven actief verkennen. Dit vraagt van ons allemaal de bereidheid om te leren en open te staan voor andere manieren van denken, spreken en samenwerken. Hoe we werken aan inclusie en toegankelijkheid in de praktijk, lichten we verder toe in ons DIG-beleid[1].

1.2 Integriteit en omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, seksisme, racisme, agressie en geweld, uitsluiting en machtsmisbruik worden binnen de vereniging niet getolereerd. Als er toch sprake is van ongewenste omgangsvormen dan spreken we elkaar daarop aan. We doen ons uiterste best om mensen die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag zo goed mogelijk te ondersteunen. Dit doen we o.a. door helderheid te bieden over de ondersteuning die we kunnen bieden, welke stappen gezet kunnen worden en waar onze mogelijkheden eindigen, en goede begeleiding aan te bieden (zoals via vertrouwenspersonen).

Integriteit vormt de basis van ons handelen. Dit betekent dat we eerlijk, transparant en verantwoordelijk handelen, zowel in onze beslissingen als in onze onderlinge relaties. We zijn alert op onze positie en het voorkomen van misbruik van macht. Integriteit vraagt ook dat we onze fouten erkennen, aanspreekbaar zijn en samen blijven werken aan een cultuur van respect en vertrouwen. Concrete voorbeelden van ongewenste gedrag en integriteitsschendingen staan in bijlage 2 en 3.

1.3 Leren en aanspreekbaarheid

Elkaar aanspreken en open staan voor feedback is essentieel voor het goed functioneren van onze verenigingen. We erkennen dat dit niet altijd vanzelfsprekend is door de belangen die spelen in een politieke omgeving. Juist daarom is het belangrijk dat we ruimte blijven maken voor het goede gesprek, ook wanneer dat spannend of ongemakkelijk is. Dat begint met actief luisteren en elkaar proberen te begrijpen. Aanspreken op een respectvolle manier of het te goeder trouw aankaarten van gedrag of situaties, mag nooit leiden tot negatieve consequenties voor degene die dit doet. Wanneer we van mening verschillen, voeren we dat gesprek op inhoud en met respect voor elkaar. Dat vraagt om een constructieve houding: we vermijden kwetsend taalgebruik, schreeuwen of ondermijning. Vertrouwen en samenwerking staan centraal, ook als het schuurt. Door respectvol met conflicten om te gaan versterken we onze partij en bouwen we aan een integere cultuur en onderlinge steun.

1.4 Online gedrag en communicatie

In onze uitingen online gelden dezelfde normen als in onze fysieke ontmoetingen. Dat geldt ook in informele online omgevingen, zoals appgroepen en social media. We communiceren zorgvuldig en met

[1] Zie www.progressiefnederland.nl

respect, en zijn ons ervan bewust dat wat we online delen mogelijk ook door anderen gezien of gedeeld kan worden.

We gebruiken gezamenlijke communicatiekanalen op een manier die recht doet aan het gezamenlijke doel en het proces waarvoor ze bedoeld zijn. We zorgen dat verschillende onderwerpen en stemmen ruimte krijgen.

2. Aanvullende verantwoordelijkheden voor leden in of met een publieke, vertegenwoordigende of bestuurlijke rol

Voor leden die een publieke, vertegenwoordigende of bestuurlijke rol vervullen, gelden aanvullende verantwoordelijkheden. Je vertegenwoordigt de partij en verenigingen naar buiten en hebt een voorbeeldfunctie binnen de beweging. Daarom gelden extra normen voor hoe je met macht omgaat, hoe je handelt, en hoe je je verantwoordt. Deze afspraken gelden aanvullend op de eventuele gedragscodes en regels die gelden binnen **bestuurlijke en volksvertegenwoordigende** organen.

2.1 Verantwoordelijk omgaan met macht

Binnen een politieke organisatie bestaan altijd machtsverhoudingen – formeel en informeel. Wie een positie van invloed of macht bekleedt, draagt een bijzondere verantwoordelijkheid om die veilig en integer te gebruiken.

- **We zijn ons ervan bewust dat onze rol, positie of zichtbaarheid invloed heeft** op hoe anderen zich voelen, gedragen of uitspreken.
- **We houden rekening met verschillen in achtergrond, positie en ervaring.** We doen dat door goed te luisteren, ruimte te geven aan anderen en alert te zijn op signalen dat ons gedrag anders overkomt dan bedoeld.
- **We waken voor vormen van machtsmisbruik** zoals buitensluiten, manipuleren van besluitvorming of het onder druk zetten van collega's. We spreken elkaar hierop aan en grijpen in als het nodig is.
- **We hanteren professionele grenzen** wanneer sprake is van hiërarchische verhoudingen of afhankelijkheid. Daarom geldt bij intieme relaties[2] binnen een professionele context een meldplicht — dit betreft ook situaties waarin geen directe werkrelatie bestaat, maar wel sprake is van invloed, afhankelijkheid of gedeelde verantwoordelijkheid. De situatie wordt besproken met een verantwoordelijke (bijvoorbeeld een leidinggevende, voorzitter of bestuurder); risico's worden in kaart gebracht en hiërarchische verhoudingen worden doorbroken. Er worden afspraken gemaakt over implicaties en communicatie.
- **We zijn bereid ons eigen gedrag kritisch te bekijken**, bijvoorbeeld door te reflecteren met collega's, intervisie te organiseren, een coach of mentor in te schakelen en actief om feedback te vragen. Zo vergroten we ons bewustzijn van macht en hoe we daarmee omgaan.

2.2 Vertegenwoordigen van de partij en vereniging

Als politicus, volksvertegenwoordiger of bestuurder ben je het gezicht van de partij. Wat je zegt en doet – binnen én buiten de partij – heeft invloed op hoe mensen de hele partij zien.

- We bewaken actief het vertrouwen dat kiezers en leden in ons stellen.
- We zijn terughoudend met het aannemen van functies of opdrachten die op gespannen voet staan met de waarden van de partij, zeker direct na een politieke of bestuurlijke rol.
- We leggen verantwoording af over onze keuzes en acties.

[2] Zie definities in bijlage 1.

- We vermijden belangenverstrengeling[3] en maken deze bespreekbaar als die dreigt.
- We zijn transparant over omstandigheden of nevenfuncties die invloed kunnen hebben op ons functioneren.

Bijlagen

Bijlage 1: Definities
Bijlage 2: Ongewenste omgangsvormen
Bijlage 3: Integriteit
Bijlage 4: Vertrouwenspersonen
Bijlage 5: Omgaan met meldingen
Bijlage 6: Behulpzame bronnen

[3] Zie definities in bijlage 1.

Bijlage 1. Definities

Belangenverstrengeling
Een situatie waarin iemands persoonlijke belangen botsen met het belang van de partijen. Hierdoor kan iemand besluiten nemen die niet eerlijk of objectief zijn. Voor vragen over belangenverstrengeling kunnen lokale volksvertegenwoordigers en politici advies inwinnen bij de Bestuurdervereniging PRO of de coordinator sociale veiligheid.

Corruptie
Het misbruiken van een functie of positie voor persoonlijk voordeel, bijvoorbeeld door smeergeld aan te nemen of anderen te bevoordelen in ruil voor iets.

Grensoverschrijdend gedrag
Gedrag waarbij iemands persoonlijke grenzen niet worden gerespecteerd. Dit kan bijvoorbeeld gaan om ongewenste aanraking, pesten, intimidatie of agressieve opmerkingen.

Integriteitsschending
Integriteit betekent dat leden zorgvuldig, eerlijk en standvastig handelen, en zich onthouden van gedrag dat in strijd is met wet- en regelgeving of met interne regels, zoals deze gedragscode. Voor voorbeelden zie hoofdstuk 3.

Intieme relatie
Een persoonlijke relatie met emotionele, romantische of seksuele aspecten. Binnen de vereniging kan dit leiden tot ongelijke verhoudingen of belangenconflicten, vooral als één van beiden een functie heeft met invloed/macht, en/of er een onderlinge afhankelijkheid bestaat.

Misbruik van macht
Het gebruiken van een functie of rol om anderen onder druk te zetten, te benadelen of persoonlijk voordeel te halen.

Nepotisme
Het voortrekken van familieleden of vrienden bij benoemingen, opdrachten of besluiten, zonder goede reden of objectieve beoordeling.

Ondermijning
Handelingen of invloeden die het werk van de partijen verstoren of de veiligheid, integriteit of geloofwaardigheid aantasten, bijvoorbeeld via criminele netwerken.

Ongewenst gedrag
Gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot gevolg heeft dat je je niet langer veilig voelt binnen de verenigingen. In het volgende hoofdstuk staan vormen van ongewenst gedrag en definities.

Sociale veiligheid
Sociale veiligheid betekent dat iedereen binnen de vereniging zich veilig, gerespecteerd en vrij voelt om zichzelf te zijn, zonder angst voor grensoverschrijdend gedrag of negatieve gevolgen van het uitspreken van meningen.

Vertrouwenspersoon
Een onafhankelijk, geschoold aanspreekpunt binnen of buiten de vereniging waar leden terechtkunnen met klachten, zorgen of vragen over gedrag, integriteit of veiligheid.

2. 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'. 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 ertoe leiden dat de verhoudingen ernstig verstoord worden, waardoor je niet meer met plezier, veilig en goed kan functioneren.

2.1 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*
>
> *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

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

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.

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.

2.2 Hulp bij ongewenste omgangsvormen
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 leidinggevende of HR om hulp vragen. Zij kunnen jou informeren over de verschillende stappen die gezet kunnen worden.

Wanneer je wordt aangesproken op ongewenst gedrag
Iedereen die wordt aangesproken op ongewenst gedrag verdient een eerlijke behandeling. Wanneer je formeel of informeel wordt aangesproken op ongewenst gedrag, kun je een beroep doen op de vertrouwenspersonen voor ondersteuning. In een eventuele klachtenprocedure en bij mediation gaan we zorgvuldig om met de privacy en het recht op hoor en wederhoor. Informatie wordt niet gedeeld met derden zonder noodzaak, en we zorgen voor een zorgvuldige beoordeling van de feiten in een formele procedure. Het is belangrijk dat ook de beschuldigde zich veilig voelt in het proces.

Informele en formele route bij ongewenste omgangsvormen
We hechten 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/provinciaal niveau, of 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- 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/voorzitter, 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. In hoofdstuk 4 gaan we uitgebreider op hun rol in.

Mediation / bemiddeling

Mediation of bemiddeling kan een prettige manier zijn om onderlinge kwesties bespreekbaar te maken. Het is een vorm van gespreksondersteuning waarbij een neutrale derde partij helpt om spanningen of conflicten bespreekbaar te maken. Het doel is dat alle betrokkenen hun verhaal kunnen doen, naar elkaar luisteren en samen tot een oplossing proberen te komen. Een belangrijk uitgangspunt is dat alle betrokkenen hier vrijwillig aan deelnemen en vertrouwen hebben in de mediator of bemiddelaar. Je kunt binnen je eigen regio op zoek gaan naar een onafhankelijke derde, of een verzoek indienen bij het partijbureau.

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. Ook dan is het raadzaam om een vertrouwenspersoon aan je zijde te hebben.

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 klachtencommissies van de partijen. 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 onze klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.

3. Integriteit

Integriteit is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen.

Van iedereen die zich inzet voor Progressief Nederland 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.

Desondanks kunnen er onregelmatigheden plaatsvinden, die een integriteitsschending of misstand kunnen worden. Wij nodigen iedereen uit die bij of voor ons werkt, om vermoedens van onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden te melden. In onze 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, terwijl dit bij misstanden wel altijd zo is.

Misstand
Met een misstand 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.

Bij een onregelmatigheid, misstand of integriteitsschending dient er sprake 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 te 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

Voor het melden van (vermoedens van) onregelmatigheden, integriteitsschendingen of misstanden is er een 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.

4. 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 (als je in dienst bent van het landelijk bureau), of bij de bestuur- of fractievoorzitter van je afdeling. 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 kun je je wenden tot de vertrouwenspersonen.

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 leidinggevenden 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

Progressief Nederland zorgt voor deskundige vertrouwenspersonen. 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 onze website vind je onze vertrouwenspersonen.

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 integriteitsschending vermoeden.
- Informeren over oplossingsmogelijkheden en bespreken van de voor- en nadelen van iedere stap.
- Eventueel een persoon doorverwijzen naar andere (hulpverlenings)instanties, zoals een Arbo-arts of het Huis voor Klokkenluiders.
- 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.

5. Omgaan met meldingen

Als leidinggevende of voorzitter van een afdeling, fractie, commissie of bestuur kun je te maken krijgen met meldingen van ongewenst gedrag of andere gevoelige kwesties. We moedigen iedereen aan om eerst te kijken naar de mogelijkheden om de kwestie te bespreken met degene die het probleem veroorzaakt, eventueel met ondersteuning van een derde. De voorzitter/leidinggevende kan die derde zijn. Tegelijkertijd heeft de voorzitter of leidinggevende ook een verantwoordelijkheid in het zorgvuldig en integer omgaan met meldingen die diegene bereiken. Onderstaande punten bieden houvast bij de eerste opvang en verdere afhandeling. Daarnaast kun je altijd gebruiken maken van advies en ondersteuning van de vertrouwenspersonen of de coördinator sociale veiligheid bij het partijbureau.

1. Wees integer en betrokken

Luister aandachtig, toon oprechte belangstelling en oordeel niet. De melder moet zich veilig en serieus genomen voelen. Creëer rust en ruimte om het verhaal te kunnen doen, zonder onderbreking of invulling.

2. Wijs op de vertrouwenspersonen

Melders hebben altijd de mogelijkheid om in gesprek te gaan met een vertrouwenspersoon. Wijs hier actief op, ook als het gesprek met jou als voorzitter goed verloopt. De vertrouwenspersoon is opgeleid om ondersteuning te bieden en kan begeleiden in vervolgstappen. Tevens is dit belangrijk omdat de vertrouwenspersonen meldingen bijhouden en hiervan een geanonimiseerde rapportage maken. Deze informatie vormt mede de basis voor verder beleid en ondersteuning op sociale veiligheid binnen de partijen.

3. Maak een kort gespreksverslag

Vat het gesprek kort en feitelijk samen. Gebruik géén namen, alleen initialen, en leg de samenvatting ter goedkeuring voor aan de melder: “Heb ik dit zo goed begrepen?” Sla het verslag op in een beveiligde, afgeschermde map.

4. Bescherming van de vermeende veroorzaker van ongewenst gedrag

Ook diegene die wordt beschuldigd van ongewenst gedrag verdient een eerlijke behandeling. Deze persoon heeft het recht om gehoord te worden, en kan ook een beroep doen op de vertrouwenspersonen voor ondersteuning. Informatie over diegene wordt niet gedeeld met derden zonder noodzaak. Het is belangrijk dat ook de vermeende veroorzaker zich veilig voelt in het proces.

5. Handel in overleg met de melder

Houd zoveel mogelijk rekening met de wensen van de melder. Bespreek altijd eerst welke stappen je overweegt te nemen, en waarom. Transparantie is hierin essentieel. Alleen wanneer er sprake is van ernstige risico’s voor betrokkenen of de organisatie kan het nodig zijn om zonder instemming van de melder te handelen — licht dit dan duidelijk toe. Schaal indien nodig op: overleg met het provinciale bestuur of het partijbureau. Deze partijen gaan zorgvuldig om met meldingen, maar hebben ook de verantwoordelijkheid om te handelen als de situatie dat vraagt. Wil je eerst advies of een volledig vertrouwelijk gesprek, neem dan contact op met de vertrouwenspersonen. Wat daar wordt gedeeld, blijft vertrouwelijk tenzij jij anders beslist.

6. Denk in oplossingen

Bespreek samen wat mogelijke vervolgstappen of oplossingen zijn. Dit kan variëren van een bemiddelingsgesprek tot het inschakelen van een vertrouwenspersoon of het starten van een formele procedure. Maak geen loze beloften, maar wees eerlijk over wat je kunt doen.

7. Neem je verantwoordelijkheid

Als voorzitter ben je verantwoordelijk voor een veilige cultuur in jouw afdeling of fractie. Handel zorgvuldig, en schakel indien nodig hulp in van het partijbureau of andere deskundigen.

8. Houd vinger aan de pols

Blijf – indien passend – contact houden met de melder en eventuele andere betrokkenen. Vraag hoe het gaat en of er behoefte is aan verdere ondersteuning.

9. Bied nazorg

Ook na een eerste afhandeling kan er behoefte zijn aan steun. Kijk of de melder of anderen in de omgeving baat hebben bij een vervolggesprek, contact met een vertrouwenspersoon of andere ondersteuning.

6. Behulpzame bronnen

Deze bronnen bieden inzichten, handvatten en ondersteuning bij het bevorderen van sociale veiligheid, integriteit en inclusieve omgangsvormen binnen de partijen.

Gespreksvoering en cultuurverandering

- Ons gedragscode spel dat te vinden is op Plek.
- Met elkaar trekken we de grens – Hoe bespreek je dit op jouw werk?
  Praktische tips en voorbeeldzinnen om gesprekken over grensoverschrijdend gedrag respectvol te voeren.
- Handreiking Cultuurverandering op de Werkvloer (RCGOG, 2024)
  Inzichten en strategieën om werkculturen duurzaam veiliger, inclusiever en respectvoller te maken.
- Podcast Alles op Tafel – met Mariette Hamer
  Gesprekken over sociale veiligheid, machtsverhoudingen en gedragsverandering, met praktijkvoorbeelden en reflecties.

Integriteit en politieke praktijk

- Handboek integriteit voor politieke ambtsdragers: Richtlijnen, voorbeelden en adviezen over integer handelen binnen de politiek.
- Weerbaar Bestuur
  Informatie over integriteit, ondermijning en weerbaarheid in het openbaar bestuur. Je kunt gebruikmaken van hun ondersteuningsteam en vertrouwenspersonen in geval van incidenten.