

GEDRAGSCODE PARTIJ VAN DE ARBEID EN NEVENINSTELLINGEN

Deze gedragscode vormt één geheel met de volgende regelingen:

- Vertrouwenspersoon PvdA
- Klachtenregeling PvdA

INLEIDING

Betrouwbaarheid en integriteit zijn onmisbaar voor een geloofwaardige partij en de verbonden partijorganisatie(s). De PvdA is niet gebaat bij misstanden en integriteitschendingen op de werkvloeren van de partij, of het nu gaat om pesten, lekken van informatie of discriminerend of aanstootgevend (seksueel getint) gedrag. Ze leiden immers altijd tot een verlies van vertrouwen. Bovendien hebben medewerkers recht op een veilige werkomgeving. De PvdA dient daar als werkgever voor te zorgen. Het is daarom van belang op te treden tegen misstanden en integriteitschendingen en ze te voorkomen.

Deze *Gedragscode* is een uitwerking van het streven van de PvdA als werkgever om waarborgen te scheppen voor een veilig en stimulerend werkklimaat binnen de organisatie. In zo'n werkklimaat behoren collegialiteit, respect, en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen, en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Dit vereist een actieve bijdrage van iedereen: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door alertheid tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die men op de werkvloer signaleert. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen. Het doel van de gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht brengen van de organisatie in alle geledingen.

Misstanden en Integriteitschendingen kunnen op een informele manier worden behandeld en opgelost, o.a. door elkaar op gedrag aan te spreken. Soms is de informele weg niet (meer) de oplossing en dient een ander pad te worden bewandeld: melden van een misstand of indienen van een klacht.

De PvdA introduceert bij deze gedragscode een meld- en klachtprocedure voor misstanden. De organisatie dient zodanig te zijn ingericht dat medewerkers redelijke vermoedens van misstanden en integriteitschendingen in de organisatie kunnen melden zonder dat zij daarvan nadelige gevolgen ondervinden. Meldingen dienen serieus genomen te worden en waar mogelijk onderzocht. Als sprake van een misstand of een integriteitschending blijkt te zijn, moet een oplossing worden gevonden. Voorwaarde voor het adequaat omgaan hiermee is dat binnen de organisatie voor iedereen helder is hoe het proces loopt, hoe de rechten en plichten er uit zien, wie waarvoor verantwoordelijk is, etc. Een eenduidige procedure vergroot de meldingsbereidheid binnen de organisatie en is tevens een voorwaarde voor een zorgvuldige behandeling van klachten.

In deze gedragscode wordt veelvuldig gesproken over integriteit enerzijds en gewenst/vereist gedrag anderzijds. We vinden het belangrijk te onderstrepen dat deze begrippen geen synoniemen van elkaar zijn. Een schending van integriteit gaat in tegen de regels van de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan diefstal, misbruik maken van je positie voor geldelijk gewin, onderhands gunnen van opdrachten aan familieleden of vrienden. Ongewenst gedrag als pesten, geweld en seksuele intimidatie wordt door iedere persoon op een eigen manier beleefd; waar de grens ligt is voor iedere persoon verschillend.

VASTSTELLING

Deze gedragscode is door de directie op 1 oktober 2015 vastgesteld en in werking getreden.

REIKWIJDTE

Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers van de PvdA, in hun gedrag jegens:

- andere werknemers van de PvdA;
- anderen die in opdracht van de PvdA werkzaam zijn zoals stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten;
- (werknemers van) derden die in onze gebouwen werkzaamheden verrichten;
- Bezoekers van de PvdA.

BEGRIPSBEPALING: WAT IS EEN MISSTAND OF INTEGRITEITSSCHENDING?

De definitie van een misstand of een integriteitsschending is ruim. Het is geen afgebakend begrip. Aan de basis ligt ten minste ongewenst gedrag. Het kan dan gaan om een gedraging die in strijd is met geschreven of ongeschreven regels, gedrag dat niet voldoet aan de waarden en normen van de organisatie. Het kan ook een gedraging betreffen die tevens strafbaar is volgens de wet.

In de klachtenregeling wordt aangegeven dat er bij een misstand of integriteitsschending sprake dient te zijn van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van:

- een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
- een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de organisatie.

Meer in het bijzonder kan een misstand of integriteitsschending worden onderscheiden in:

- Financiële schendingen zoals diefstal, verduistering, fraude, corruptie, omkoping;
- Misbruik van positie en belangenverstrengeling: ongeoorloofde nevenactiviteiten, ongeoorloofde financiële belangen, omkoping, etc.;
- Lekken en misbruik van informatie;
- Misbruik van bevoegdheden;
- Misbruik van bedrijfsmiddelen;
- Misdragingen in de privésfeer (in relatie tot de functie) die de integriteit van de organisatie aantasten;
- Uitoefening van ongewenste omgangsvormen bestaande uit (fysiek) geweld of agressie, bedreiging, (seksuele) intimidatie en discriminatie. Deze omgangsvormen worden hierna nader uitgewerkt.

NADER UITGEWERKT: ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische en/of seksueel getinte afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).

Agressie en geweld: het pesten, psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen.

Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren (ras, godsdienst enz.).

Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie kunnen op verschillende manieren worden gebruikt:

- Het onderwerpen aan het ongewenst gedrag wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde voor de tewerkstelling van de bejegende persoon;
- het onderwerpen aan of afwijzen van het ongewenst gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk of functioneren van de bejegende persoon raken;
- het ongewenst gedrag heeft tot doel of als gevolg dat het werk of het functioneren van de bejegende persoon worden aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

CULTUUR

De situaties die hiervoor geschetst worden onderstrepen het belang van een Klachtenregeling. Om deze goed te laten functioneren is het belangrijk dat aan een aantal voorwaarden is voldaan, namelijk:

- dat de *cultuur* daartoe uitnodigt. De wijze waarop de organisatie met melders of klagers omgaat, is cruciaal voor de bereidheid binnen de organisatie misstanden aan de kaak te stellen, en heeft effect op het integriteitbeleid. Het management moet zoveel mogelijk uitdragen dat meldingen van (een vermoeden van) een misstand als een verrijking wordt ervaren;
- dat werknemers zich *veilig voelen* en geen *hinder ondervinden* bij het bespreken of melden van (vermoedens van) misstanden;
- dat de procedures helder zijn en *bekend* zijn bij de medewerkers; misstanden moeten *bespreekbaar* zijn. In de ideale situatie dient ruimte te zijn voor interne zakelijke kritiek, wat inhoudt dat die kritiek ook adequaat wordt opgepakt met waardering voor de medewerker die het aankaart;
- dat er een goede meld- en klachtstructuur is, en helder is *wat* gemeld kan worden, bij *wie* dit kan, wat hieraan de *voorwaarden* zijn, wat de rechten en plichten van betrokkenen zijn en hoe het *proces* verder verloopt;
- dat er voldoende goed opgeleide vertrouwenspersonen zijn die de medewerkers kunnen ondersteunen bij integriteitvraagstukken, meldingen en klachtvoorbereiding.

VERTROUWENSPERSOON: VERTROUWELIJK EN ONAFHANKELIJK

Bij (het vermoeden van) een misstand of integriteitsschending bestaat de mogelijkheid deze te melden via een speciaal daartoe aangewezen en opgeleide vertrouwenspersoon in de organisatie. Het werk als vertrouwenspersoon dient professioneel te worden uitgevoerd. De PvdA zorgt voor deskundige vertrouwenspersoon die als zodanig worden aangesteld. Door die aanstelling is de onafhankelijke positie en professionaliteit van de vertrouwenspersoon versterkt, onderhouden en geborgd. De vertrouwenspersoon is specifiek opgeleid voor dit werk en zorgt voor een regelmatige bijscholing om op de hoogte te blijven van alle relevante ontwikkelingen. Intervisie is een onderdeel van de bijscholing.

Taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:

- verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag, misstanden en andere genoemde schendingen;
- zorgen voor een adequate opvang van degene die klachten heeft over ongewenst gedrag etc.;
- zorgen voor vertrouwelijke behandeling van gegevens;
- zoeken naar een informele oplossing;
- terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.

Zie de bijlage "Vertrouwenspersonen PvdA".

KLACHTPROCEDURE

Het onderwerp van een klacht is altijd een gedraging. Onder een gedraging valt zowel het 'doen' als het 'nalaten'. Dit laatste is het geval als de PvdA, je leidinggevende, of bijvoorbeeld één of meer medewerkers, volgens jou iets hadden moeten doen maar dat hebben nagelaten. Zowel 'doen' als 'nalaten', dat naar jouw mening niet correct was, kan onderwerp zijn van een klacht. Het is mogelijk om dit informeel aan de orde te stellen, maar ook kan (als volgende stap) de formele weg van een klachtenprocedure worden bewandeld. Dit doe je door een klacht te richten aan de directie of de klachtencommissie (Toelichting: zie Klachtenregeling, artikel 3, lid 2).

KLACHTENREGELING

De PvdA kent een Klachtenregeling waarmee een misstand of integriteitsschending via een vaste klachtenprocedure doorgezet kunnen worden naar de klachtencommissie. De belangrijkste onderwerpen die deel uitmaken van deze regeling zijn:

1. Vertrouwelijkheid: de regeling kent een artikel waarin het vertrouwelijk karakter van de klachtenbehandeling wordt gewaarborgd.
2. Klachtencommissie: de regeling kent een artikel waarin de samenstelling van een onafhankelijke, ter zake kundige klachtencommissie wordt vermeld.
3. Klachttermijn: de regeling vermeldt de termijn waarbinnen de klacht moet worden ingediend om in behandeling te worden genomen.
4. Sancties: in de regeling is opgenomen dat de directie kan besluiten disciplinaire, organisatorische en rechtspositionele maatregelen op te leggen.

Zie de bijlage "Klachtenregeling PvdA".

DE LEIDINGGEVENDE

Vooraf de rol van de leidinggevende is belangrijk in het meldproces en kan daarin een stimulerende rol spelen. Leidinggevendens spelen een cruciale rol bij de bedrijfsvoering en worden geacht alert te zijn op verstoringen en die adequaat en professioneel op te pakken. Een zichtbaar onjuiste behandeling van een melding kan toekomstige melders ontmoedigen. Leidinggevendens zullen situaties die voor de meldprocedure in aanmerking komen dienen te herkennen.

VERTROUWELIJK MELDEN

Soms wil een medewerker wel melding doen, maar niet dat zijn identiteit bekend wordt. In dat geval kan hij (ook) terecht bij de Vertrouwenspersoon, daar kan hij/zij een vertrouwelijke melding doen. Dit betekent dat de identiteit van de melder alleen bekend wordt bij de Vertrouwenspersoon. De identiteit mag dan niet verder bekend worden gemaakt. Pas als de melder aangeeft aan de Vertrouwenspersoon dat zijn identiteit bekend mag worden, mag de Vertrouwenspersoon hiertoe overgaan. Bij vertrouwelijk melden blijft de melder verantwoordelijk voor zijn/haar eigen melding. Het voorgaande neemt niet weg dat uit het oogpunt van transparantie en de kwaliteit van het onderzoek het openlijk melden de voorkeur geniet.

Niet in alle gevallen kan de vertrouwelijkheid door de vertrouwenspersoon worden volgehouden. De vertrouwenspersoon kan in gewetensnood komen bij (vermoeden van) een ernstig misdrijf, zoals verkrachting. De vertrouwenspersoon mag dan de vertrouwelijkheid doorbreken, maar niet nadat deze dit extern heeft getoetst bij een expert op het gebied van ongewenste omgang en integriteitsschendingen. De melder zal door de vertrouwenspersoon worden ingelicht als deze de vertrouwelijkheid gaat schenden.

ANONIEM MELDEN

Bij anonimiteit gaat het om de vraag of iemand zijn/haar melding anoniem kan doen, zodat zijn/haar identiteit bij niemand bekend is. Dit is niet mogelijk. De regeling voorziet niet in anonieme meldingen, ook niet bij de Vertrouwenspersoon. De reden is dat hiermee de transparantie en de integriteit in de organisatie niet wordt vergroot.

PREVENTIEF BELEID

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid, en is onderdeel van het totale personeelsbeleid bij de PvdA, dat zich onder meer moet concretiseren in:

- Het in voldoende mate kenbaar maken van deze code;
- Het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van misstanden, integriteitsschendingen e.a. binnen de organisatie;
- Het in kaart brengen van de risico's in het kader van de arbowet- en -regelgeving;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenste omgangsvormen etc.
- Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode;
- Scholing van leidinggevendens binnen de organisatie;
- De inbedding van de gedragscode in het functionerings- en beoordelingsbeleid.