



VluchtelingenWerk Kompas

Onze gedragscode, de routekaart voor ons handelen



**VluchtelingenWerk
Nederland**

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Wij zijn VluchtelingenWerk Nederland | 3 |
| Kernwaarden | 4 |
| Onze dienstverlening | 5 |
| Omgaan met dilemma's | 7 |
| Omgangsvormen | 7 |
| Integriteitsvraagstukken | 7 |
| Ongewenst gedrag | 8 |
| Routekaart | 8 |
| Bijlage I Begrippen | 11 |

Wij zijn VluchtelingenWerk Nederland

VluchtelingenWerk Nederland maakt zich sterk voor vluchtelingen. Wij zijn een onafhankelijke, professionele organisatie met hart voor mensenrechten. We baseren ons op de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM). Met een toegewijd team van vele vrijwillige en betaalde medewerkers, en samen met vluchtelingen, zetten we ons in voor het welzijn, de integratie en de autonomie van vluchtelingen.

Om klaar te kunnen staan voor vluchtelingen is het belangrijk om vanuit een veilige en integere omgeving te werken. Iedereen die bij VluchtelingenWerk Nederland werkt is onderdeel van de werkomgeving en levert daardoor een groot aandeel aan de veiligheid en integriteit binnen de organisatie.

Met een *veilige werkomgeving* bedoelen we een plek waar mensen fysiek, sociaal en psychologisch beschermd zijn. Medewerkers zijn beschermd tegen fysieke gevaren zoals brand of ongelukken en tegen bedreigingen zoals pesten en agressie. Zij voelen zich vrij om zich uit te spreken over fouten of lastige kwesties.

Met een *integere werkomgeving* bedoelen we een sfeer waar iedereen zich op een eerlijke en verantwoordelijke manier gedraagt. Het is een plek waar mensen gestimuleerd worden om hun professionele en persoonlijke verantwoordelijkheid te nemen. We houden ons aan de wet- en regelgeving en VWN-beleid.

Een veilige en integere werkomgeving bevordert eerlijkheid, respect en vertrouwen. We omarmen diversiteit, bevorderen gelijkwaardigheid en streven naar inclusiviteit. We willen waarborgen dat iedereen gehoord, gewaardeerd, gerespecteerd en betrokken wordt.

Dit kompas is er om ons allemaal te helpen begrijpen welk gedrag verwacht wordt binnen onze organisatie. Het geeft uitgangspunten over hoe we eerlijk, respectvol en professioneel met elkaar en ons werk omgaan. Het helpt ons om goed om te gaan met moeilijke situaties en keuzes. Zo dragen we allemaal bij aan een positieve werkcultuur.

Kernwaarden

Solidair, *professioneel* en *samen*. Deze kernwaarden bepalen ons gedrag in de omgang met vluchtelingen, collega's en partners en zijn leidend in alles wat we doen. Ze komen tot uiting in woorden en in daden, zowel in onze eigen werkomgeving als daarbuiten. Op deze manier treden we consistent, herkenbaar en betrouwbaar naar buiten voor iedereen die met ons te maken heeft.

Solidair

We staan naast vluchtelingen en behartigen hun belangen in de Nederlandse samenleving. Daarbij staat hun autonomie voorop. We (h)erkennen diversiteit en streven naar een inclusieve samenleving. Vluchtelingen krijgen, ongeacht hun achtergrond, de kans om een nieuw begin te maken.

Mijn gedrag:

- Ik behandel iedereen met respect en gelijkwaardigheid, ongeacht hun achtergrond, positie of mening, en zorg ervoor dat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.
- Ik zorg dat iedereen, los van formele of informele positie, zich kan en mag uitspreken. Ik geef ruimte aan een ander wiens stem minder vaak wordt gehoord en denk bewust na over de ruimte die ik inneem.
- Ik toon empathie en begrip voor anderen door actief te luisteren en rekening te houden met hun perspectieven en gevoelens.
- Ik deel proactief mijn kennis en middelen met anderen om hen te helpen groeien en succesvol te zijn in hun rol.
- Ik bied mijn hulp en ondersteuning aan collega's aan wanneer zij met uitdagingen worstelen.
- Ik voorkom machtsmisbruik of misbruik van mijn functie door transparant en eerlijk te handelen, en zorg ervoor dat mijn beslissingen en acties in het belang zijn van het team en de organisatie.

Professioneel

We houden ons aan de gemaakte afspraken en aan de wet- en regelgeving. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Als lerende organisatie bekijken we ons handelen en ons beleid kritisch en passen we dit aan waar nodig. We zijn doelgericht en doortastend in onze acties. Onze stijl is consistent en verbindend.

Mijn gedrag:

- Ik hou mijzelf en anderen aan afspraken die we hebben gemaakt met aandacht voor kwaliteit. Ik neem verantwoordelijkheid en ben consistent in waar ik voor sta.
- Ik erken dat fouten maken een onderdeel is van het leerproces, leer van mijn eigen fouten en geef anderen de ruimte om te groeien en te leren van hun ervaringen zonder oordeel.
- Ik reflecteer op mijn handelen en streef voortdurend naar verbetering en groei.

- Ik communiceer open en transparant. Ik deel relevante informatie en betrek de personen die belang hebben bij mijn beslissing.
- Ik respecteer de privacy en grenzen van anderen. Ik deel alleen vertrouwelijke informatie wanneer dit noodzakelijk is.
- Ik voorkom dat de reputatie van de organisatie of van onze relaties wordt geschaad, bijvoorbeeld in mijn gebruik van sociale media.

Samen

We geloven in samenwerking en het bundelen van krachten: lokaal, nationaal en in Europa. We zoeken actief en constructief-kritisch naar samenwerking met overheden en partners. We zijn een voortrekker en inspireren anderen met ons mee te doen.

Mijn gedrag:

- Ik moedig anderen aan om hun ideeën en perspectieven te delen en luister actief naar wat zij te zeggen hebben.
- Ik erken en waardeer de bijdragen van mijn teamleden en geef regelmatig erkenning voor hun inzet.
- Ik werk aan het opbouwen van sterke relaties binnen mijn team en met andere afdelingen, om de samenwerking en synergie te bevorderen.
- Ik praat met een ander, niet over een ander, op een respectvolle, eerlijke en inclusieve manier.
- Ik neem initiatief om samenwerkingsmogelijkheden te ontdekken en te benutten.
- Ik zie en begrijp dat er soms spanning en onzekerheid is. Ik ben bereid om te praten over (morele) dilemma's waar ik mee te maken krijg.

Onze dienstverlening

Met onze dienstverlening willen we een warm welkom bieden aan vluchtelingen die in Nederland aankomen en begeleiden hen van aankomst naar toekomst. In het maatschappelijk debat willen we draagvlak creëren voor een Nederland waarin we samen de verantwoordelijkheid nemen voor de bescherming van vluchtelingen.

Belang cliënten

Vluchtelingen staan altijd voorop. Dit is de kern van ons werk, wat ons drijft. De belangen van asielzoekers en vluchtelingen hebben altijd de hoogste prioriteit: wanneer we keuzes maken, zijn de belangen van vluchtelingen leidend, ook waar dit niet in het directe belang is van onze organisatie.

Wij handelen en adviseren vanuit een onafhankelijke positie. We ondersteunen cliënten ongeacht politieke, godsdienstige of andere overtuiging en ongeacht huidskleur, nationaliteit of etnische herkomst, geslacht, seksuele geaardheid, maatschappelijke status, leeftijd, taal van cliënten of andere zichtbare of onzichtbare kenmerken.

Begeleiding cliënten

We behandelen cliënten met respect en waardigheid. We stellen de zelfredzaamheid van de cliënt voorop en erkennen hun verantwoordelijkheid.

Onze relatie met cliënten is betrokken en professioneel. Kleine, alledaagse geschenken, zoals bedankkaartjes of zelfgemaakte traktaties, kunnen we accepteren zolang dit onze professionele relatie niet beïnvloedt. Als je een geschenk krijgt, laat het dan weten aan je leidinggevende. Het is niet passend om geld of waardevolle cadeaus te accepteren. Als de professionele relatie wel is beïnvloed, bijvoorbeeld doordat er een (vriendschaps- of liefdes)relatie met een cliënt ontstaat, dan melden we dat en wordt de begeleiding overgedragen aan een collega.

Communicatie

We werken trouw samen met onze collega's. In gesprekken met cliënten en andere organisaties maken we geen negatieve of suggestieve opmerkingen over onze collega's of VluchtelingenWerk Nederland als organisatie. We willen dat iedereen gewaardeerd en gerespecteerd wordt. In de (Sociale) Media code staan de afspraken over uitingen in (sociale) media.

Externe contacten

In onze externe contacten staat het belang van de cliënten en de organisatie voorop. Deze contacten verlopen vanuit de rol van medewerker van VluchtelingenWerk Nederland en niet op persoonlijke titel.

Omgaan met informatie

Voor ons is het van groot belang om informatie zorgvuldig en vertrouwelijk te behandelen. We delen geen vertrouwelijke informatie met anderen, tenzij het echt nodig en dat met toestemming is van de cliënt of we daar wettelijk toe verplicht zijn. We zorgen ervoor dat alle persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie veilig wordt bewaard en we nemen maatregelen om de veiligheid te waarborgen. We verwerken alleen gegevens die noodzakelijk zijn voor de begeleiding.

Omgangsvormen

We streven continue naar een bewustzijn van diversiteit en stellen ons open op. We onderkennen onze eigen culturele blik en respecteren elk individu ongeacht hun achtergrond, geloofsovertuiging of politieke opvattingen. We verwerpen discriminatie, roddelen, pesten, intimidatie, agressie en geweld in al hun vormen.

Mensenrechtenschendingen

Het werk van VluchtelingenWerk is gebaseerd op het Vluchtelingenverdrag. Op basis van artikel 1F van dit verdrag worden daders van mensenrechtenschendingen expliciet uitgesloten van de bescherming van het verdrag. VluchtelingenWerk komt op voor de slachtoffers van mensenrechtenschendingen en niet voor degenen die deze schendingen veroorzaken. Mensenrechtenschenders dienen daarom ook van de dienstverlening te worden uitgesloten. Hoe om te gaan met vermoedens van 1F'er is vastgelegd in 'Signaleringskaart 1F'.

Omgaan met dilemma's

Onze waarden zijn leidend, maar geven niet altijd een antwoord op onze vraagstukken in de praktijk. Het kan voorkomen dat onze waarden conflicteren met elkaar. Of dat onze waarden conflicteren met onze verantwoordelijkheden. We moeten in dat geval een keuze maken uit meerdere alternatieven en het is niet gelijk duidelijk wat de passende keuze is. We spreken in dat geval over (morele) dilemma's.

Als je een dilemma hebt zijn we er voor elkaar. Het is belangrijk om het bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld met een collega of jouw leidinggevende. Samen kunnen we perspectieven delen en zo tot de beste keuze komen. Bedenk bij je dilemma wie de belanghebbenden zijn, of er richtlijnen zijn vanuit de organisatie die je helpen in je beslissing en wat de voor- en nadelen van je keuze zouden zijn. Een open opstelling helpt bij het delen van je dilemma of het luisteren naar het dilemma van een ander en te komen tot constructieve oplossingen.

Omgangsvormen

Onze vrijwilligers, stagiairs en medewerkers zijn van onschatbare waarde voor onze dienstverlening. Samen werken we met hart en ziel aan onze ambities en doelstellingen. We stellen ons solidair en professioneel op. Het is wie wij zijn en hoe we ons gedragen.

Als je te maken krijgt met ongewenst gedrag of vraagstukken rondom integriteit staan er mensen binnen en buiten de organisatie voor je klaar om je te helpen met jouw situatie. Hoe je om kan gaan met deze vraagstukken en bij wie je terecht kan staat hieronder uitgelegd.

Integriteitsvraagstukken

Integriteitsvraagstukken gaan over de morele en ethische regels die bepalen hoe iemand zich hoort te gedragen binnen een bedrijf of samenleving. Het draait om situaties waarin de eerlijkheid, betrouwbaarheid en rechtvaardigheid van een persoon of organisatie op het spel staan.

Integer handelen is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen.

- *Zorgvuldig* betekent dat personen steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen als: Hoe doe ik mijn werk goed? Doe ik recht aan de situatie? Houd ik in voldoende mate rekening met de rechten, belangen en het welzijn van alle belanghebbenden?
- *Uitlegbaar* betekent dat personen kunnen aangeven hoe hun handelen past bij de kernwaarden, bij de regels, richtlijnen, wetten en andere bindende voorschriften van hun organisatie. Zorgvuldigheid verwijst naar de manier waarop een standpunt wordt ingenomen, uitlegbaarheid naar de uitkomst, naar het standpunt zelf.
- *Standvastig* betekent dat personen hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen; dat ze niet onverantwoord handelen omdat dit de weg van de minste weerstand is.

Een uitgebreidere visie op integriteit binnen de organisatie is vastgelegd in het integriteitsbeleid. In de klokkenluidersregeling van VWN wordt uitgelegd hoe je op een veilige manier vermoedens van misstanden intern en extern kunt melden. Voorbeelden van misstanden zijn schending van

aanbestedingsregels of ernstige milieu of veiligheidsdelicten waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Ook kan het gaan om vermoedens van fraude, diefstal of belangenverstrengeling.

In de routekaart vind je de contactpersonen bij wie je terecht kan en de route die je kan doorlopen.

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag gaat over gedrag en interacties tussen personen die als onacceptabel, respectloos of grensoverschrijdend worden ervaren. Iedereen heeft een eigen grens bij wat hij/zij/hen als ongewenst ervaart en dit is dus subjectief.

Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we in ieder geval:

- Discriminatie
- (Seksuele) intimidatie
- Agressie en geweld
- Pesten

Wanneer je geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag is het streven om samen te zoeken naar een oplossing. Door een eerlijk gesprek aan te gaan over jouw ervaring, geef je de ander de kans om jouw perspectief te begrijpen en er rekening mee te houden. Je kan hierbij jouw grens aangeven zodat de ander die kan respecteren.

Als je een officiële klacht wil indienen omdat je geen oplossing hebt kunnen vinden of omdat je het een ernstige situatie vindt, kun je een klacht indienen. Dit kan je doen met of zonder overleg met de Vertrouwenspersoon. In de routekaart vind je de contactpersonen bij wie je terecht kan en de route die je kan doorlopen.

Routekaart

Met de routekaart en de rolbeschrijvingen op de volgende pagina wordt inzichtelijk bij wie je terecht kan met jouw hulpvraag en welke stappen je kan zetten.



PROBLEMEN WERK / PRIVÉ

Je hebt een hulpvraag vanwege dingen die thuis spelen of vanwege situaties op het werk. Of je worstelt met het vinden van een goede balans tussen werk en privé.

Stap 1 Situatie

Je hebt een hulpvraag over een privé of werksituatie.

Stap 2 Bij wie kun je terecht?

- Je leidinggevende
- M&O Adviseur
- De Zaak Hermelink (psychologische ondersteuning)
- Vertrouwenspersoon
- Huisarts

Stap 3 Mogelijke doorverwijzing naar

- Bedrijfsarts
- Hulpinstantie
- Vertrouwenspersoon



ONVREDE IN SAMENWERKING OF BESLUIT

Je hebt een hulpvraag omdat je last ervaart van hoe we met elkaar omgaan op het werk of bent het niet eens met een wel of niet genomen besluit.

Stap 1 Situatie

Je hebt een hulpvraag over een samenwerking of het handelen van een collega.

Stap 2 Bij wie kun je terecht?

- Je leidinggevende
- M&O Adviseur
- Vertrouwenspersoon

Stap 3 Bij wie kun je melding maken?

Als je een officiële klacht wil indienen omdat je samen geen oplossing hebt kunnen vinden kun je terecht bij de **Klachtenfunctionaris**.



ONGEWENST GEDRAG

Je wil ongewenst gedrag melden, of dit nu tegen jezelf of iemand anders is, zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, bedreiging, pesten of stalken.

Stap 1 Situatie

Je bent slachtoffer of omstander van ongewenst gedrag.

Stap 2 Bij wie kun je terecht?

- De Zaak Hermelink (psychologische ondersteuning)
- M&O Adviseur
- Vertrouwenspersoon

Stap 3 Bij wie kun je melding maken?

Als je een officiële klacht wilt indienen omdat je geen oplossing hebt gevonden of je het een ernstige situatie vindt, kun je de **Klachtencommissie** inschakelen. Dit kan je doen met of zonder overleg met de **Vertrouwenspersoon**.



MISSTANDEN INTEGRITEIT

Je hebt vermoedens van een misstand of hebt een integriteitsvraagstuk. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een strafbaar feit, (grote) schending van regelgeving, misleiding, witwassen of fraude, of een gevaar voor gezondheid, (fysieke) veiligheid of het milieu.

Stap 1 Situatie

Je ontdekt of ziet iets dat onwettelijk of schadelijk is.

Stap 2 Bij wie kun je melding maken?

- Integriteitsfunctionaris

Stap 3 Wie wordt erbij betrokken?

- Directie
- Externe autoriteit
- Integriteitsfunctionaris



Wie heeft welke rol?



LEIDINGGEVENDE

Een leidinggevende is er voor een luisterend oor en ondersteunt jou. Dit door samen met jou te zoeken naar een oplossing, rekening te houden met jouw situatie op de werkvloer en je te wijzen op beschikbare hulp.



M&O ADVISEUR

Je M&O adviseur adviseert jou en je leidinggevende. Je kan beroep doen op een M&O adviseur voor een vertrouwelijk gesprek. De M&O adviseur verwijst naar beschikbare hulpbronnen en helpt de situatie bespreekbaar te maken met jouw leidinggevende.



PSYCHOLOGISCH ONDERSTEUNER

Een psychologisch ondersteuner is beschikbaar via een extern, onafhankelijk bureau en biedt een luisterend oor en advies bij incidenten. Je kan telefonisch of online een afspraak maken. De gesprekken zijn vertrouwelijk en anoniem. Je leidinggevende of de organisatie wordt niet op de hoogte gesteld.



VERTROUWENS PERSOON

Een vertrouwenspersoon adviseert en ondersteunt jou in lastige situaties en biedt een luisterend oor. Je melding blijft anoniem en de vertrouwenspersoon onderneemt geen actie zonder jouw toestemming. Samen bepaal je welke stappen je kan zetten. De vertrouwenspersoon informeert je over procedures of wanneer je een officiële klacht wilt indienen bij de klachtencommissie.



BEDRIJFSARTS

Een bedrijfsarts adviseert en ondersteunt bij gezondheids- en werkgerelateerde kwesties (gezondheidsadvies, medische keuringen, beoordeling van werkgerelateerde klachten, re-integratiebegeleiding en advies bij arbeidsongeschiktheid). Gesprekken met de bedrijfsarts zijn vertrouwelijk, je kunt zelf contact opnemen of dit via M&O doen.



INTEGRITEITS FUNCTIONARIS

Een integriteitsfunctionaris adviseert jou en je leidinggevende, je kan een beroep doen op hen voor een vertrouwelijk gesprek. Ook kunnen zij doorverwijzen naar beschikbare hulpbronnen, adviseren en helpen de situatie bespreekbaar te maken met jouw leidinggevende.



KLACHTEN FUNCTIONARIS

Een klachtenfunctionaris is verantwoordelijk voor het coördineren van de klachtenbehandeling binnen VWN. De klachtenfunctionaris is het eerste aanspreekpunt voor zowel de klager als de beklagde. Hun taak is om ervoor te zorgen dat de klachtenafhandeling goed verloopt, binnen de afgesproken termijn, en dat alle partijen goed geïnformeerd zijn.

Handhaven

Integriteit en gewenst gedrag is essentieel voor het waarborgen van een respectvolle en productieve werkomgeving. Schendingen van de vastgestelde regels kunnen leiden tot arbeidsrechtelijke of juridische consequenties.

Bijlage I Begrippen

- **Agressie en geweld:** voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.
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;
- **Bestuur:** raad van bestuur van VluchtelingenWerk Nederland;
- **Discriminatie:** Dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van kenmerken die niet relevant zijn in een gegeven situatie. Deze (persoonlijke) kenmerken zijn bijvoorbeeld: godsdienst, levensovertuiging, nationaliteit, sekse, seksuele voorkeur etc. Discriminatie is in Nederland verboden.
- **Diversiteit:** Diversiteit gaat over de vele manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Dit omvat zichtbare verschillen, zoals huidskleur, geslacht en leeftijd, maar ook onzichtbare verschillen zoals opleidingsniveau, cultuur, religie, persoonlijkheid, gender en overtuigingen. Kortom gaat het over alle unieke eigenschappen en kenmerken van mensen. Diversiteit is een gegeven.
- **Fysieke veiligheid** heeft betrekking op de bescherming tegen fysiek gevaar zoals brand, ongelukken of ongelukken op het werk.
- **Inclusiviteit:** betekent dat diversiteit wordt gerespecteerd en effectief wordt samengewerkt. Iedereen is welkom en gelijkwaardig, maar niet elk gedrag wordt geaccepteerd. Het gaat om het gezamenlijk voeren van een dialoog en het maken van afspraken over gedrag, waarden en spelregels, zodat iedereen op een respectvolle manier kan deelnemen aan de besluitvorming en samenwerking. Inclusiviteit is een continu streven.
- **Integriteitsincident:** gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van de organisatie van VluchtelingenWerk Nederland. Een integriteitsincident kan uitgroeien tot een misstand. Voorbeelden zijn: belangenverstrengeling, intimidatie, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie, het niet naleven van procedures, diefstal, omkoping, fraude, machtsmisbruik;
- **Intimidatie:** intimidatie is een vorm van agressie en geweld. Het gaat bij intimidatie om een ander angst aan te jagen en/of te beïnvloeden door te dreigen met negatieve gevolgen. Dit kan verbaal, non-verbaal of lichamelijk zijn;
- **Medewerker:** iedere persoon die werkt bij VluchtelingenWerk Nederland: alle medewerkers, vrijwillig en betaald (waaronder stagiairs);
- **M&O adviseur:** een adviseur werkzaam bij Mens & Organisatie

- **Misstand:** Een misstand is een situatie of praktijk die als onrechtvaardig, ongepast, onethisch of schadelijk wordt beschouwd. Misstanden kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op corruptie, discriminatie, misbruik van macht, slechte arbeidsomstandigheden, milieuschade, of schendingen van mensenrechten.
- **Ongewenste omgangsvormen:** gedrag dat als grensoverschrijdend wordt ervaren. Dit betreft in ieder geval:
 - discriminatie;
 - (seksuele) intimidatie;
 - agressie en geweld;
 - pesten;
- **Pesten:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerker of groep van medewerkers die zich niet kan verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element van pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief;
- **Psychologische veiligheid** is de veiligheid die medewerkers daadwerkelijk ervaren. Hiermee bedoelen we dat medewerkers zich daadwerkelijk durven uit te spreken in hun werkomgeving om bijvoorbeeld fouten of lastige kwesties aan te kaarten. Zij kunnen ervan uitgaan dat wat zij zeggen niet tegen ze gebruikt wordt en dat er altijd ruimte is om te leren.
- **Seksuele intimidatie:** enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Seksuele intimidatie kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. Tevens moet daaronder worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen op het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken medewerker. In een dergelijke omgeving kan tegelijkertijd psychologisch geweld gedijen die mogelijk ook ruimte biedt aan seksuele chantage als hiervoor bedoeld;
- **Sociale veiligheid** heeft betrekking op de bescherming tegen gevaar dat veroorzaakt wordt door mensen en dus alles wat georganiseerd is als vangnet rond het thema omgangsvormen in de vorm van beleid, regelingen en protocollen.