VERENIGING VAN
COMPLIANCE PROFESSIONALS



ONGEWENST GEDRAG: ACTEREN OF NEGEREN?

Seminar 23 juni te Amsterdam

Anno 2001

Programma

14.15 – 14.20	Inleiding **Martijn de Kiewit**
14.20 – 15.00	Verschijningsvormen ongewenste omgangsvormen ***Heleen Hoynck Van Papendrecht***
15.00 – 15.20	Pauze
15.20 – 16.00	Rollen en verantwoordelijkheden compliance & vertrouwenspersoon Procedures ongewenste omgangsvormen ***Cora Wielenga***
16.00 – 16.30	Onderzoek naar ongewenste omgangsvormen ***Heleen Hoynck Van Papendrecht en Cora Wielenga***

Anno 2001

Verschijningsvormen ongewenste omgangsvormen

Heleen Hoynck Van Papendrecht

Voorstellen

Heleen Hoynck Van Papendrecht |
Partner KPMG Forensic |
Forensisch psycholoog

06-15 07 37 65
HoynckVanPapendrecht.Heleen@KPMG.nl



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

NRC: Gedrag Overmars kon gedijen binnen haantjescultuur van apenrots Ajax







NIEUWS

NRC: OVERMARS WERD 'GEILNEEF' GENOEMD EN STUURDE DWINGENDE APPJES NAAR VROUWELIJKE COLLEGA'S

Lastig voor werknemers om discriminatie op werk te melden

16 juni 2022 | Door redactie ArboRendement

Bijna een op de vijf werknemers voelt zich sociaal onveilig op de werkplek. Toch is ongewenst gedrag niet vaak onderwerp van gesprek op het werk en heeft bijna een van de werkgevers geen procedure voor het melden van incidenten, zo blijkt uit de Discriminatie Arbeidsmonitor 2022.

Misdaadverslaggever Mick van Wely geschorst om seksueel grensoverschrijdend gedrag





Meer meldingen grensoverschrijdend gedrag, bedrijven doen aan zelfonderzoek

Personeel 13 juni 2022

Pestgedrag en psychisch geweld flink toegenomen

VU-medewerkers hebben het redelijk naar hun zin, maar ze pesten elkaar wel meer dan op andere universiteiten het geval is. Het aantal gevallen van wetenschappelijk wangedrag lijkt daarentegen behoorlijk afgenomen.



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze
Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voo
nal

Wat is ongewenst gedrag?

Het gaat hierbij om situaties in de omgang tussen personen in de werkomgeving die als ongewenst worden beschouwd.

Hieronder vallen:

Pesten

Herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen.

Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.

Discriminatie

Ongelijke behandeling van personen:

het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.

Seksuele intimidatie

Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.





© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is pesten?

A. 1 is een voorbeeld van pesten

B. 2 is een voorbeeld van pesten





© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is pesten?

DE PESTER MAAKT GEBRUIK VAN (EEN COMBINATIE VAN):



Woorden (verbaal)

gesproken (face-to-face of per telefoon)
geschreven (per brief, e-mail, sms, social media)



Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal)



Direct lichamelijk contact (fysiek)

VOORBEELDEN PESTGEDRAG:

- Organisatorische maatregelen (zoals zinloze taken, opzettelijk verkeerde beoordeling vanuit management)
- Sociale isolatie (zoals negeren, buitensluiten, niet groeten)
- Inbreuk op privacy (zoals imiteren, belachelijk maken, grapjes over privéleven)
- Agressief gedrag (zoals schreeuwen, vloeken, intimidatie, fysieke agressie)
- Roddelen
- Attitudes aanvallen

© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is discriminatie?

A. 1 is een voorbeeld van discriminatie

B. 2 is een voorbeeld van discriminatie





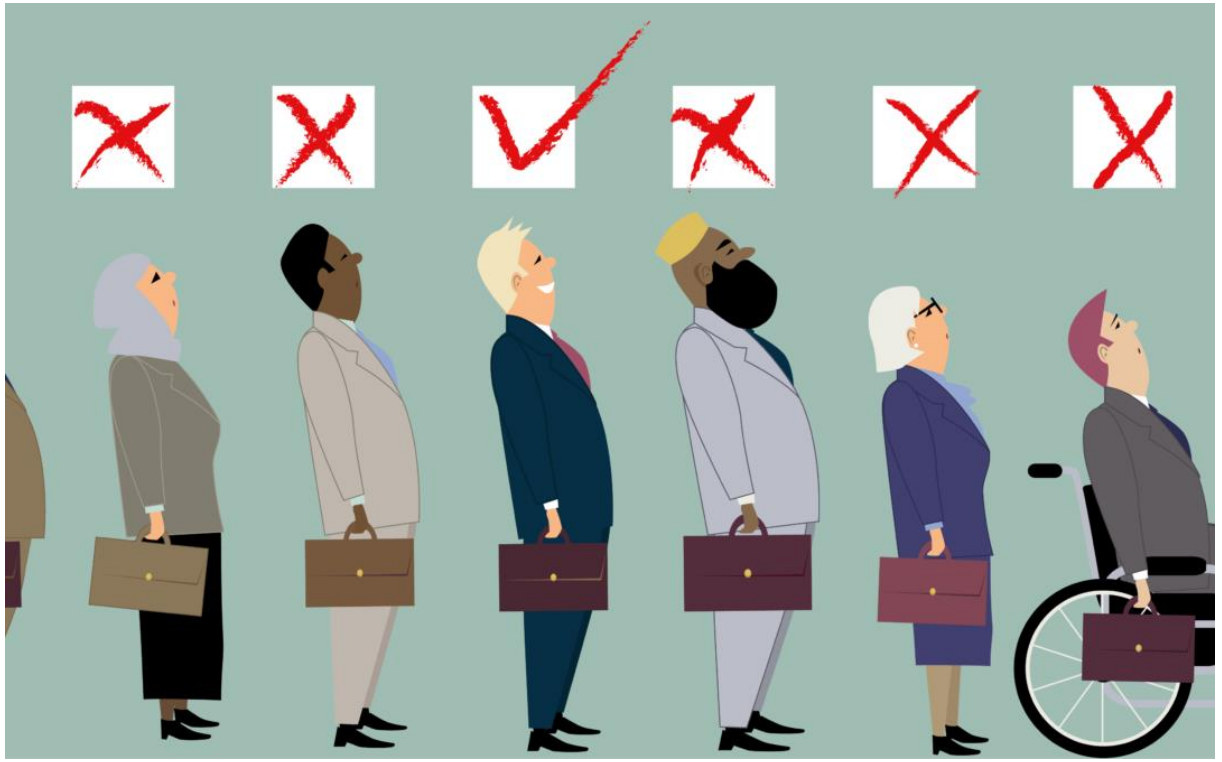
© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is discriminatie?

DISCRIMINATIE KAN...

... een **bewuste**, overwogen keuze zijn van degene die discrimineert. Deze persoon onderneemt doelbewust actie om een persoon of groep te benadelen (op basis van persoonlijke kenmerken).

... een **onbewuste** actie of reactie zijn als degene die discrimineert niet door heeft dat zijn/haar gedrag gebaseerd is op stereotypen of vooroordelen. Deze persoon kan dan iemand kwetsen, zonder dat hij/zij dat zelf in de gaten heeft.



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is seksuele intimidatie?

A. 1 is een voorbeeld van seksuele intimidatie

B. 2 is een voorbeeld van seksuele intimidatie





© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Wat is seksuele intimidatie?

SEKSUELE INTIMIDATIE KAN ZICH OPENBAREN IN (EEN COMBINATIE VAN) DRIE VORMEN:

Woorden (verbaal)

Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.

Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal)

Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de mail, WhatsApp of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.

Direct lichamelijk contact (fysiek)

Hieronder verstaan we alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Risicofactoren ongewenst gedrag



Parool: stalkende Overmars stuurde dickpics



NOS NIEUWS • BINNENLAND • MA 23 MEI, 13:44 • AANGEPAST MA 23 MEI, 18:03

Politiechef: racisme en discriminatie 'structureel probleem' binnen de politie

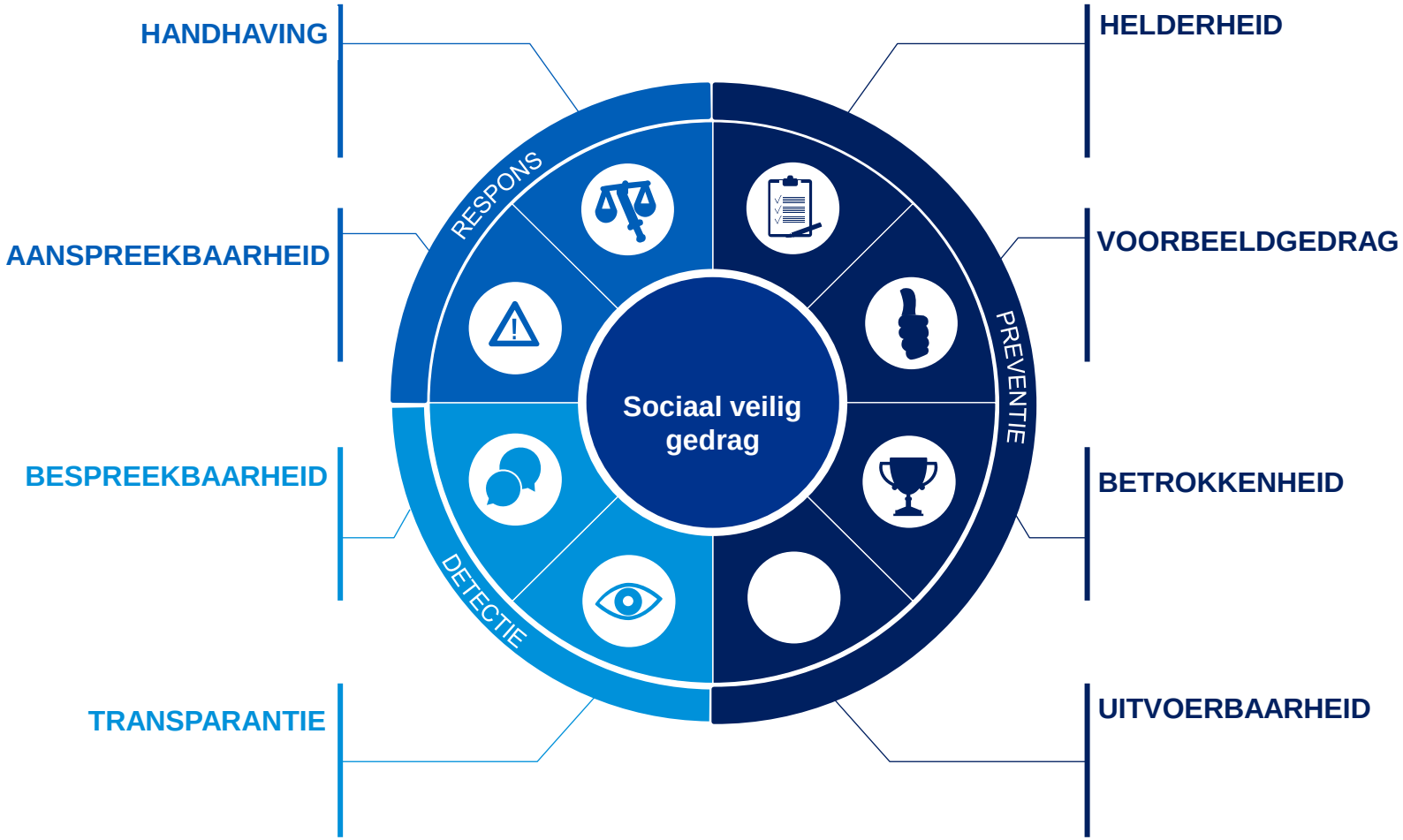


Wethouder Laurens Ivens stapt op wegens grensoverschrijdend gedrag



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Voorkomen van ongewenst gedrag



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Rollen en verantwoordelijkheden compliance & vertrouwenspersoon
Procedures ongewenste omgangsvormen

Cora Wielenga

Anno 2001

Voorstellen

Cora Wielenga

Vertrouwenspersoon | CO | directeur

Nederlands Compliance Instituut

Persoonlijke quote:

“ Regels zijn niet de oplossing.”



Vraag:

Is het mogelijk om een integere organisatie te realiseren zonder veiligheid?

Doelstelling:

Het bevorderen van een veilige en integere werkomgeving

Psychosociale veiligheid

Een klimaat waarin mensen interpersoonlijke risico's durven nemen

Inclusieve werkcultuur

'Een sfeer en werkwijze waarbij alle aanwezige talenten worden gezien en benut, waar verschillende ideeën worden gehoord en waar niemand op basis van zijn of haar 'andersheid' impliciet of expliciet wordt buitengesloten'

Inclusieve werkcultuur

'Een organisatiecultuur waar je mag en kunt zijn wie je bent'

Werkwijze vertrouwenspersoon



Klopt dit?

“Het is verplicht om een interne of externe VP te benoemen.”

Klopt dit?

“Bij een VP kun je melden.”

Klopt dit?

“Een VP kan de vertrouwelijkheid doorbreken.”

Klopt dit?

“Als compliance officer kun je geen VP zijn.”

Klopt dit?

“Een VP adviseert. ”

Klopt dit?

“Een organisatie kan zowel een VPI als een VPO benoemen.”

Werkwijze – taken

- Opvang en begeleiden medewerkers
- Signaleren en adviseren
- Presenteren en informeren



Quote medewerker

“Mijn manager vertelde mij dat ik mij anders moest kleden en mijn haar strak moest doen, omdat ik anders nooit promotie zou maken.”

Quote leidinggevende

“Ik weet niet wat ik moet doen: In mijn team is het onveilig door intimidatie.”

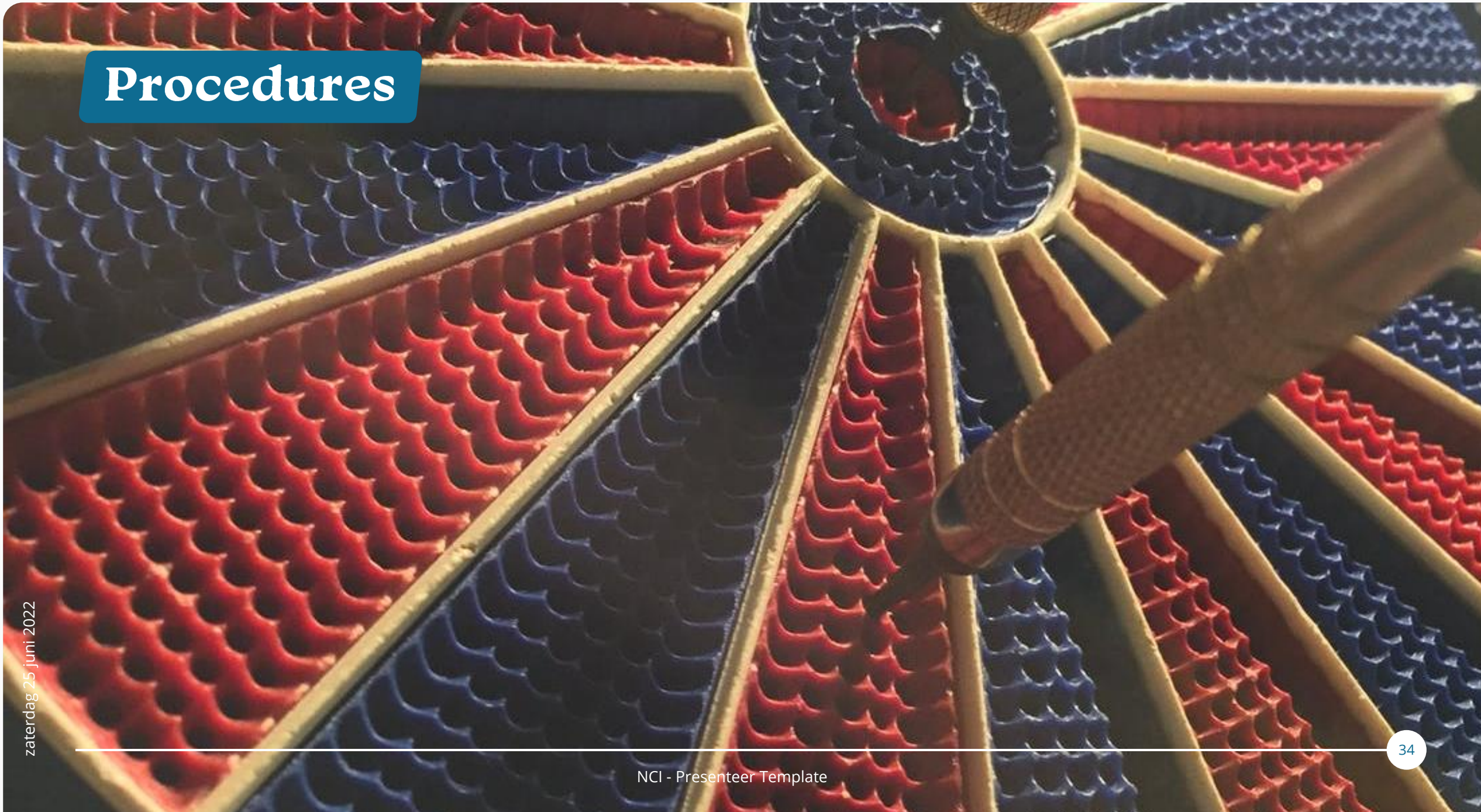


Rapportage

- Eens per jaar
- Bestemd voor directie, HR, OR en compliance officer
- Aantal gesprekken, aantal uren
- Geanonimiseerd
- Trends, aanbevelingen
- Advies over wet- en regelgeving & interne beleidsstukken



Procedures



Ongewenst gedrag

Beleid ongewenst gedrag

- Informele route
- Formele route

Klachtenprocedure

- Interne klachtencommissie
- Externe klachtencommissie

Rol compliance officer



Vraag:

Wat moet de compliance officer doen met het thema ongewenste omgangsvormen?

Compliance officer

Wat kun je doen?

- Lees en leer over ongewenste omgangsvormen
- Check op procedures & aanwezigheid VP en klachtencommissie
- Word vriend van de VP
- Meten en bijdragen aan de sociale en psychologische veiligheid
- Train leidinggevenden en medewerkers
  - Begrippen
  - Bespreken
  - Rollen

Rol LG bij ongewenst gedrag

- Begeleiden van medewerkers om zelf prettige werkomstandigheden te behouden of te creëren.
- Opvangen van de medewerker
- Bemiddelen
- Onderzoeken n.a.v. eigen signalering of n.a.v. een melding
- Aanspreken van medewerkers
- Maatregelen nemen
- Hulp vragen



Tips

Boeken

- Onbevreesde organisatie van Amy Edmondson
- What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team, NY Times
- Veldgids psychologische veiligheid, Hans van der Loo en Joriene Beks
- Deep democracy van Jitske Kramer

Acties

- Praatkaarten psychologische veiligheid van Hans van der Loo en Joriene Beks
- Spel ‘Kan dit wel?’ van Christien Beks



Onderzoek naar ongewenste omgangsvormen



Interne rollen

Vertrouwenspersoon

- Begeleiding van de melder **of**
- Begeleiding van de beschuldigde **of**
- Advies aan LG die zelf onderzoekt

Compliance officer

- Klein OO: zelf onderzoek
- Klein OO: Advies aan LG die zelf onderzoekt
- Begeleiden / adviseren van directie / bestuur in de opdrachttoekenning / laten uitvoeren van het externe onderzoek



Interne rollen

Leidinggevende

- Onderzoekt zelf of vraagt onderzoek aan

Interne zaken

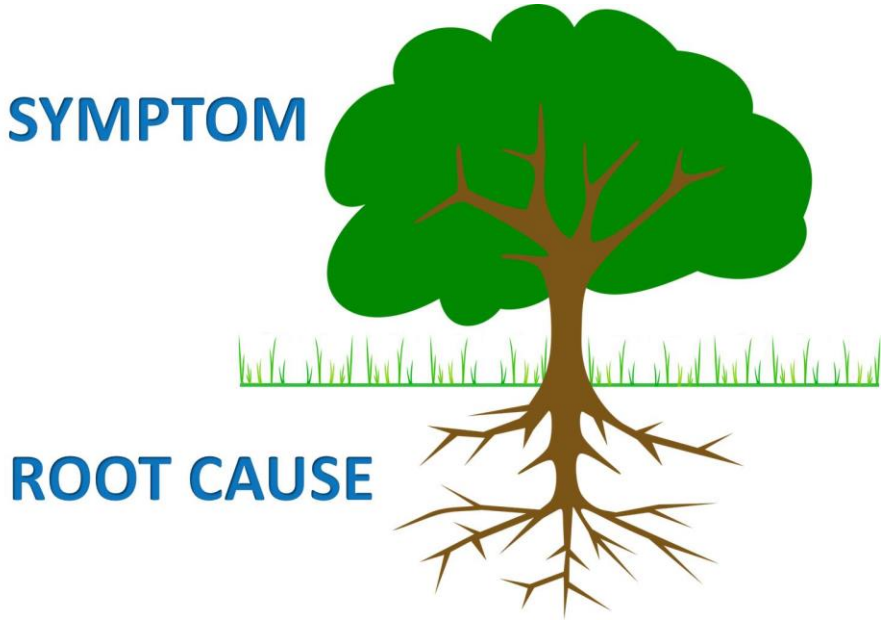
Directie / bestuur

- Onderzoekt niet zelf
- Opdrachtgever voor extern onderzoek

Klachtencommissie



Onderzoeksaanpak



Specifieke klacht:

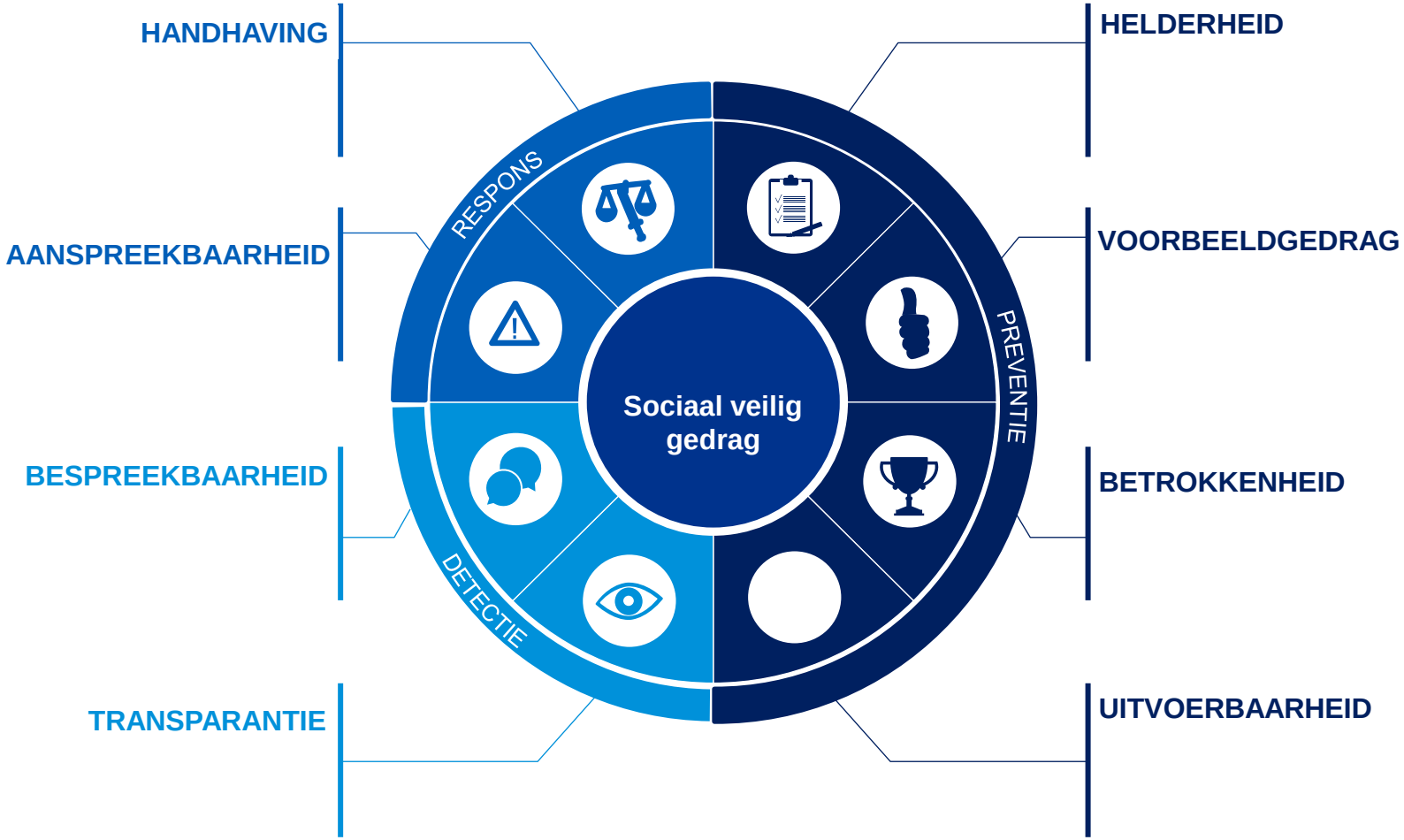
- Persoonsgericht
- Hoor / wederhoor
- Rapportage feiten en omstandigheden

Cultuuronderzoek:

- Combinatie kwantitatieve en kwalitatieve data:
- Vragenlijst
- Interviews
- Focusgroep sessies
- Aanbevelingen en opvolging:
- Draagvlak creëren
- Praktische handvatten en training
- Cultuurverandering vergt een lange adem

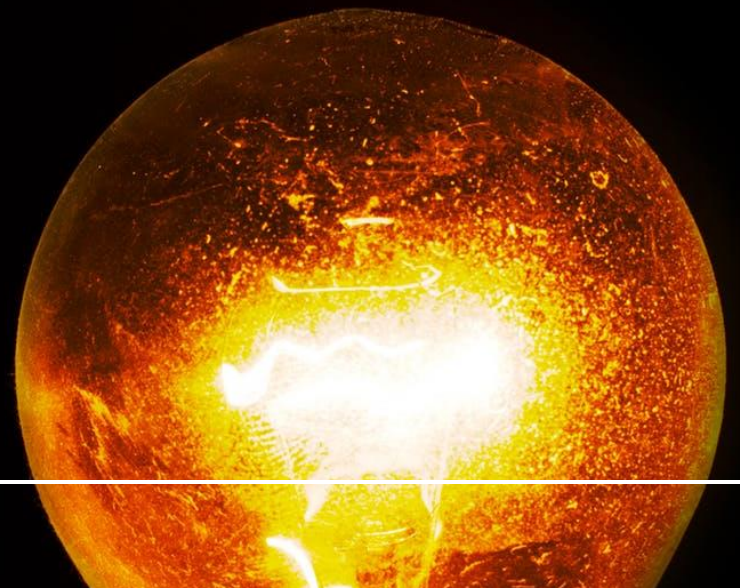
© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Grondoorzaken van ongewenst gedrag



© 2022 KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap en lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. Alle rechten voorbehouden.

Vragen?



Contact

Cora Wielenga

088 99 88 100

06 20 49 27 49

c.wielenga@compliance-instituut.nl

Heleen Hoynck Van Papendrecht

020 6567797

06 15073765

Hoynckvanpapendrecht.heleen@kpmg.nl