

PROTOCOL (ON)GEWENST GEDRAG

Laatste bewerking: 7 juli 2026

Korzo wil zorgdragen voor een veilig werkklimaat en geeft in dit document aan wat gewenst en ongewenst gedrag is. Iedereen in Korzo, van werknemer, opdrachtnemer, tot gast, moet zich zodanig veilig voelen, dat hij/zij/hen op ongewenst gedrag durft aan te spreken en/of dit te melden. Bij overschrijding van de in dit protocol genoemde grenzen treedt het ongewenst gedragsprotocol in werking. Ze geeft de organisatie handvatten bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

1. Uitgangspunten

1.1. Intentieverklaring

Korzo wil als werkgever op een verantwoorde wijze en met een open karakter invulling geven aan haar taken om zorg en veiligheid te bieden aan haar medewerkers¹. Zij zal bij het voorbereiden en uitvoeren van het beleid rondom arbeidsomstandigheden zich mede richten op het voorkomen van ongewenst gedrag in het werk en het stimuleren van gewenst gedrag.

Korzo erkent dat het voorkomen van ongewenst gedrag van een medewerker of een klant/bezoeker een verantwoordelijkheid van Korzo is, waarvoor een structurele aanpak gericht op preventie, opvang en nazorg nodig is.

In dit protocol zijn daarnaast nog een aantal aanvullende gedragsregels opgenomen. In situaties waarin dit protocol niet voorziet, zal zoveel mogelijk in de geest van dit protocol worden gehandeld. Van medewerkers wordt verwacht dat zij kennis nemen van dit protocol en hier naar handelen.

Wat vragen wij van jou

Korzo vraagt zowel aan zichzelf als aan alle betrokkenen en aanwezigen om zich voor veiligere ruimtes in te zetten; hun best te doen voor een omgeving die het bezoeken van, het werken bij en het maken met Korzo zo toegankelijk mogelijk maken. Hierbij maken we gezamenlijk ruimte voor mensen met een veelheid aan ervaringen, achtergronden en eigenschappen.

1.2. Begripsbepalingen

Onder ongewenst gedrag verstaan we elke gedraging die door een medewerker als niet gewenst, bedreigend en/of kwetsend wordt ervaren. Bij ongewenst gedrag worden de grenzen van een persoon overschreden. Zowel een collega als leidinggevende (in dienst of ingehuurd) kan de grenzen overschrijden. Ongewenst gedrag op de werkplek heeft tot gevolg dat mensen worden belemmerd in hun werkzaamheden of in de activiteiten waarvoor zij aanwezig zijn. Hun functioneren kan hierdoor worden bedreigd. Tevens kan langdurige blootstelling tot zware psychische druk en onhoudbare werksituaties leiden. Of iemands gedrag gewenst of ongewenst is, wordt beoordeeld door degene die ermee wordt geconfronteerd. Niet de intentie maar de beleving is hierbij leidend.

Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan: de factoren agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie en werkdruk in de arbeidssituatie die stress te weeg brengen. Psychosociale Arbeidsbelasting (Arbowet 2007, art. 1.2). Een definitie van deze factoren is opgenomen onder artikel 2.2.

¹ Onder medewerkers vallen in deze zin: Raad van Toezichtleden, bestuursleden, directieleden, zakelijk en artistiek leiders, medewerkers in loondienst, regisseurs, choreografen, dansers, dirigenten, musici, solisten, freelancers/zzp-ers, remplaçanten, stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerden en vrijwilligers.

1.3. Werkklimaat

Korzo wil een werkorganisatie zijn met een open karakter, waar mensen op een respectvolle manier met elkaar omgaan en elkaar direct aanspreken op waarneembaar gedrag (niet op de persoon).

Ongewenst gedrag, zeker wanneer dit onbesproken blijft, bederft de werksfeer en kan de gezondheid, het zelfvertrouwen en de prestatie van de medewerker aantasten en daarmee ook de kwaliteit van het werk.

- Korzo streeft een werkklimaat na waarin ongewenst gedrag zoveel mogelijk wordt voorkomen en waarin, in het geval ongewenst gedrag toch mocht voorkomen, dit in een zo vroeg mogelijk stadium wordt besproken. Openheid is het beste wapen tegen ongewenst gedrag.
- Korzo heeft gedragsregels (zie hieronder) opgesteld die medewerkers moeten naleven.
- De strijd tegen ongewenst gedrag is een zaak van zowel iedere individuele medewerker als van alle medewerkers tezamen en niet alleen van degene die er toevallig het slachtoffer van is. Iedereen die bij Korzo werkt is medeverantwoordelijk voor de omgangsvormen binnen de organisatie.
- Medewerkers dienen zich te realiseren dat anderen op de werkvloer, doordat zij in een afhankelijke en ondergeschikte positie kunnen zitten, niet altijd de ruimte hebben om hun grenzen kenbaar te maken.
- Medewerkers dienen zich te realiseren dat het voor anderen op de werkvloer, gegeven de gevoeligheid van de problematiek, niet altijd eenvoudig is om opmerkingen of klachten over ongewenst gedrag kenbaar te maken.

1.4. Het Korzo-beleid

Korzo voert beleid, gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- Er wordt voortdurend actief gewerkt aan een werkcultuur die ongewenst gedrag tegengaat en gewenst gedrag stimuleert.
- Bij het sluiten van zowel dienstverbanden als opdrachtcontracten wordt dit onderwerp expliciet aan de orde gesteld en wordt van toekomstige medewerkers toewijding en inzet verlangd met het organisatiebeleid.
- Ongewenst gedrag wordt niet getolereerd
- Meldingen en klachten worden altijd serieus behandeld

Korzo doet dit aan de hand van:

- Dit Protocol (on)gewenst gedrag.
- De Handreiking (on)gewenst gedrag van de NAPK.²
- Het meldpunt Mores.online, dat alle medewerkers toegang geeft tot een vertrouwenspersoon.
- De interne en externe onafhankelijke vertrouwenspersoon die door de werkgever is aangesteld.
- De klachtenregeling en de regeling ongewenste omgangsvormen van Korzo.
- Het generiek beleidskader van de NAPK waarin preventieve maatregelen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen (in ontwikkeling).

² NAPK: "Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten" (<https://napk.nl/>). Vind handreiking hier: <https://socialeveiligheidpodiumkunsten.nl/wp-content/uploads/2022/05/NAPK-Protocol-ongewenst-gedrag.pdf>

- Het zodanig inrichten van het gebouw dat er veilig gewerkt kan worden rekening houdend met fysieke belasting, privacy en transparantie. (zoals het plaatsen van raampjes in de deuren van de repetitiestudio's en de kleinere kantoorruimtes).
- Het door een professionele organisatie laten verzorgen van workshops 'Inclusiviteit en diversiteit' voor leidinggevendenden.

1.5. Gedragsregels

a. *Grenzen aangeven en respecteren.*

Wij erkennen dat elk individu het recht heeft zijn/haar/hun grenzen aan te geven, te werken en zich te ontwikkelen binnen de eigen mogelijkheden. Wij verwachten dat iedereen die grenzen respecteert.

b. *Werken in (lichamelijke) nabijheid*

Nabijheid, zowel in lichamelijke als geestelijke zin, is een belangrijk onderdeel van de podiumkunsten. Er zijn op de kantoorvloer, in repetitieprocessen, lessituaties of voorstellingen momenten waarbij mensen elkaar aanraken. Bij repetitieprocessen, lessituaties of voorstellingen kan het belangrijk en noodzakelijk zijn elkaar aan te raken en/of lichamen dicht bij een andere persoon te zijn. Elke situatie vereist verantwoordelijkheid, bewustzijn en oplettendheid van degenen die het werken en het creatieve proces leiden en begeleiden om ervoor te zorgen dat medewerkers, dansers, artiesten en deelnemers zich veilig voelen om hun grenzen aan te geven en toestemming te geven voor aanraking en/of nabijheid. Als een individu zich niet op z'n gemak voelt – na uitdrukkelijk toestemming te hebben gegeven – heeft hij/zij/hen het recht de toestemming voor enige verdere aanraking in te trekken. Bij aanvang van creatieve processen wordt altijd een gesprek aangegaan met alle betrokkenen over de werkwijze, het creëren van een veilig creatief proces, het omgaan met fysieke aanraking en/of intieme scènes.

In het geval een maker scènes in een artistiek product wil toevoegen die een seksuele of intieme lading hebben, dan bespreekt de maker dit vooraf met de producent en de betrokkenen. Alleen met goedkeuring van de betrokken artiesten wordt de scène uitgevoerd. Wanneer wenselijk kan er eventueel een intimiteitscoach worden ingeschakeld.

c. *Gebruik eigendommen*

Medewerkers mogen alleen met uitdrukkelijke toestemming van hun leidinggevende, Korzo-eigendommen voor privédoeleinden gebruiken. Hieronder vallen decorstukken, rekwisieten, (muziek-)instrumenten, kantoorartikelen, gereedschappen en andere voorwerpen, zoals mobiele telefoons, computers met randapparatuur.

Onder werktijd gebruik maken van internet voor privédoeleinden kan. Het bezoeken van pornografische, racistische, extremistische, politiek radicale of malafide internetsites is verboden.

d. *Vertrouwelijke informatie*

- Medewerkers, die vertrouwelijke informatie hebben over personen uit hoofde van hun functie, zijn gehouden daarover geen mededelingen te doen aan

derden of collega's die uit hoofde van hun functie niet over deze informatie beschikken of hoeven te beschikken.

- Ook over bedrijfsgevoelige informatie van Korzo of haar partners, zeker die door de werkgever aangegeven is als 'vertrouwelijk', mag niet gecommuniceerd worden naar derden of collega's die vanuit hun functie niet over deze informatie beschikken of hoeven te beschikken.

e. Gebruik van de klee- en doucheruimtes

Medewerkers houden in klee- en doucheruimtes rekening met elkaars privacy. Korzo zorgt voor klee- en afsluitbare doucheruimtes.

f. Gebruik van genotsmiddelen

- Op de werkplek geldt een algemeen rookverbod, met uitzondering van de locaties waar aangegeven is dat roken wel is toegestaan. Het handhaven van dit verbod vindt plaats conform de vigerende wetgeving en door elkaar aan te spreken bij overtreding van het verbod of een melding te maken bij de verantwoordelijke (leidinggevende, Coördinator Front of House of de Avondcoördinator).
- Het is niet toegestaan werkzaamheden te verrichten onder invloed van alcohol of drugs. Het is evenmin toegestaan om de middelen tijdens werktijd in bezit te hebben of te verhandelen.
- Matig gebruik van alcoholische dranken in de foyer, na afloop van de verrichte werkzaamheden of tijdens door de werkgever aangeboden sociale momenten, is wel toegestaan conform de geldende regels.

g. Relaties op het werk

Relaties op het werk komen voor, mogelijk ook in onze organisatie. Relaties (liefdesrelaties of intieme relaties) tussen leidinggevenden en medewerkers achten wij in principe niet gepast. Is er toch sprake van een (beginnende) relatie, dan dient daar direct melding van te worden gemaakt bij de directie/Raad van Toezicht. Het verdient in deze gevallen aanbeveling om de hiërarchische relatie zo snel als mogelijk te verbreken.

2. Wettelijk kader ongewenst gedrag

2.1. Algemeen

Uitgangspunt zijn bepalingen die vastgelegd zijn in de Nederlandse wetgeving:

- het Burgerlijk Wetboek;
- de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb);
- de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v);
- de Arbowet;
- de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie en Plan van Aanpak.

Voor meer informatie over ongewenst gedrag zie www.szw.nl, kies dan voor “onderwerpen” en klik “Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld” aan.

2.2. Toetsingscriteria

De genoemde wetgeving biedt het kader voor het hanteren van toetsingscriteria.

- a. Onder gelijke behandeling verstaat de Awgb dat:*
personen, ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, gender, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat, gelijk behandeld moeten worden.
- b. Onder intimidatie verstaat de Wgbm/v (art.2):*
Gedrag dat met het gender van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- c. Onder seksuele intimidatie verstaat de Wgbm/v (art.3):*
Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
- De volgende uitingen van ongewenst gedrag worden als seksuele intimidatie gekenschetst:
- opmerkingen, toespelingen en/of handelingen met een seksueel of erotisch getinte lading;
 - onnodige aanrakingen;
 - aanranding of verkrachting;
 - groepsverkrachting.
- d. Onder pesten wordt verstaan:*
Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers (collega's, leidinggevenden, dirigenten) gericht tegen een medewerker of een groep medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van de gedragingen in de tijd.

Hier kan gedacht worden aan:

- denigrerende opmerkingen, zoals het afkraken van iemands werk; aanmerkingen op iemands uiterlijk;
- iemand negeren of uitsluiten;
- iemand het werken onmogelijk maken.

De machts- of krachtsverhoudingen tussen de aanvallende partij en degene die wordt gepest zijn onevenwichtig, bijv. omdat iemand hiërarchisch een hogere positie bekleedt, iemand verbaal of fysiek sterker is. Hierdoor kan het slachtoffer zich niet verweren.

e. Onder agressie en geweld wordt verstaan:

Voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Hierbij valt te denken aan:

- schoppen, slaan of gooien met voorwerpen, maar ook schelden, treiteren, bedreigen (verbaal of met wapens) of vernielingen;
- misbruik maken van moderne communicatiemiddelen zoals sociale media, computers en smarttelefoon.

f. Onder stress wordt verstaan:

Een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

g. Onder discriminatie wordt verstaan:

Het negatief behandelen van individuen of groepen op grond van eigenschappen die niet acceptabel zijn in de gegeven situatie.

Discriminatie kan onbewust of bewust zijn. Voor discriminatie is de Algemene Wet Gelijke Behandeling leidend: de wet gaat uit van gelijke behandeling van personen ongeacht hun leeftijd, afkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, fysieke of geestelijke beperking, chronische ziekte of burgerlijke staat.

Hoewel bij wet verboden, komt discriminatie (veel) voor. Uitingen hiervan zijn soms heel direct en verbaal en/of fysiek gericht. De subtielere vormen van discriminatie zijn ook kwetsend. Soms worden mensen genegeerd of juist overdreven positief benaderd.

3. Melding ongewenst gedrag en procedure behandeling

3.1. Melding en opvang

Wanneer een medewerker wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, dan is het van belang dat de medewerker in eerste instantie het 'verhaal' kwijt kan³.

³ Zie ook de "five lines of defense" zoals beschreven in het generiek beleidskader voor de aanpak van ongewenste omgangsvormen binnen de podiumkunsten

Hiervoor kan de medewerker contact opnemen met de leidinggevende, de HR Adviseur/Officer, de bedrijfsarts, de interne of externe vertrouwenspersoon (een vertrouwenspersoon via Mores.online). De betreffende functionaris biedt de eerste opvang aan de medewerker en bespreekt de vervolgstappen die genomen kunnen worden.

Nog los van eventuele vervolgstappen is er in dit geval in formele zin sprake van een 'melding van ongewenst gedrag'. Dergelijke meldingen worden, in het kader van monitoren van werkklimaat bij Korzo, jaarlijks geanonimiseerd vastgelegd en gerapporteerd aan Directie, RvT en PvT.

De stappen die achtereenvolgens genomen kunnen worden in het geval een medewerker wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag zijn:

- 1) Ervaring delen met leidinggevende/HR/bedrijfsarts/PVT- lid/interne of externe vertrouwenspersoon.
- 2) Formele melding bij de interne of externe vertrouwenspersoon c.q. de directie.
- 3) Bemiddeling (via Mores, niet vanuit de vertrouwenspersoon van Korzo).
- 4) Indienen van een formele klacht (zie daarvoor de klachtenregeling) door de medewerker, indien niet wordt gekozen voor bemiddeling of bemiddeling niet tot opheffen van het ongewenste gedrag heeft geleid.
- 5) Doorlopen proces klachtenregeling.
- 6) Advies klachtencommissie.
- 7) Reactie directie/raad van toezicht op advies van de klachtencommissie.
- 8) Indien niet akkoord met reactie van de directie: de medewerker kan zich te allen tijde richten tot het college voor de rechten van de mens of een gerechtelijke procedure starten.

3.2. Vertrouwenspersoon

De branchevereniging is aangesloten bij Mores.online. Korzo verbindt zich met de doelstelling van Mores.online om iedereen die werkzaam is op de werkvloer in de podiumkunstenbranche en/of audiovisuele media (waaronder film en televisie) toegang te geven tot een laagdrempelig, onafhankelijk en centraal meldpunt. Naast Korzo's interne vertrouwenspersoon kan iedereen via dit meldpunt in contact komen met een onafhankelijke en gecertificeerde externe vertrouwenspersoon.

Deze vertrouwenspersonen zijn aanspreekpunt als ongewenst gedrag niet in overleg met betrokkenen kan worden opgelost.

De vertrouwenspersoon:

- is volledig onafhankelijk in zijn/haar/hun ondersteuning en begeleiding;
- heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van klager kan worden opgeheven;
- neemt geen anonieme, schriftelijke klachten in behandeling;
- neemt geen klachten via derden in behandeling;
- de vertrouwenspersoon bemiddelt niet.

De belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon zijn:

- de medewerker opvangen;
- de situatie met de medewerker analyseren;

- adviseren van de medewerker over de te ondernemen stappen;
- de medewerker die het ongewenst gedrag ervaart, begeleiden en ondersteunen bij de procedure van bemiddeling en/of de klachtenprocedure.

Interne vertrouwenspersoon: Jeanine de Wijer | jeanine@korzo.nl

Externe vertrouwenspersoon: Gerlinda Heywegen

info@gerlindaheywegenvertrouwenspersoon.nl

06 382 662 38

<https://gerlindaheywegenvertrouwenspersoon.nl>

3.3. Vervolgstappen na melding van ongewenst gedrag

a. *De procedure met bemiddeling*

Bemiddeling kan een belangrijk hulpmiddel zijn in het stopzetten van ongewenst gedrag. Bij bemiddeling vindt er geen onderzoek plaats en wordt geen uitspraak gedaan over de gegrondheid van de klacht.

Doel van de bemiddeling is het ongewenste gedrag zo snel mogelijk een halt toe te roepen.

De ervaring leert dat het in sommige gevallen voldoende is om de beschuldigde medewerker te confronteren met het gegeven dat in zijn/haar/hun of diens gedrag als ongewenst wordt ervaren. Dit komt doordat deze zich dan realiseert dat zijn of haar gedrag als storend wordt ervaren. Bemiddeling kan plaats vinden door de leidinggevende of de HR Adviseur/Officer.

b. *De klachtenprocedure*

Korzo maakt gebruik van de klachtenregeling en behandeling van klachten door een onafhankelijke commissie. In de regeling staat beschreven hoe een klacht kan worden ingediend. De klachtenregeling is te vinden op K:\1. ORGANISATIE\HR\ Vertrouwenspersoon. Als een medewerker ondersteuning krijgt van een van een vertrouwenspersoon en besluit een klacht in te dienen dan kan de vertrouwenspersoon ondersteuning bieden gedurende het gehele traject of een deel daarvan. Korzo verplicht zich de uitspraak van de klachtencommissie ter harte te nemen en de medewerker te informeren over de manier waarop het advies opvolging krijgt.

Gedurende de looptijd en na afloop van de klachtenprocedure geldt voor alle betrokkenen een geheimhoudingsverplichting.

c. *Externe procedure*

Dit protocol laat onverlet de mogelijkheid tot het volgen van een externe procedure, bijvoorbeeld bij het College voor de Rechten van de Mens, de NAPK-klachtenregeling (behandeling door een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is te vinden op de website van de Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten (www.socialeveiligheidpodiumkunsten.nl) onder 'documenten') of een gerechtelijke procedure.

4. Preventie, maatregelen en evaluatie

4.1. Uitgangspunten voorlichting en preventie

Nieuwe medewerkers in dienst van Korzo ontvangen bij indiensttreding informatie over dit protocol (On)gewenst gedrag, Mores.online, de klachtenregeling, de regeling ongewenste omgangsvormen en de regeling melding misstanden. Huidige medewerkers beschikken al over deze informatie en kunnen de regelingen vinden op de K:\1. ORGANISATIE\HR of opvragen bij de HR Adviseur/Officer of de interne vertrouwenspersoon. Korzo informeert daarnaast alle anderen die in welke rol dan ook werkzaamheden verrichten voor of betrokken zijn bij Korzo van het bestaan van dit protocol (On)gewenst gedrag, Mores.online regelingen.

4.2. Maatregelen en voorzieningen

Korzo zal als werkgever duidelijk te kennen geven aan alle medewerkers dat ongewenst gedrag niet wordt getolereerd en tot sancties kan leiden voor de persoon die zich daaraan schuldig maakt. Gedrag dat na onderzoek wordt aangemerkt als ongewenst gedrag zal disciplinair worden bestraft.

Afhankelijk van de ernst van het ongewenste gedrag kunnen onder andere de volgende disciplinaire maatregelen worden genomen:

- Officiële waarschuwing;
- Berisping;
- Ontslag/beëindiging van de opdracht.

Korzo kan tijdelijke voorzieningen of maatregelen treffen, indien blijkt dat dit voor de organisatie of de klager gewenst is, dan wel dat er sprake is van een voor één of meerdere betrokkenen onhoudbare situatie.

Voorzieningen kunnen zijn:

- Bijzonder verlof;
- Op non-actief stellen/tijdelijk staken van de opdracht.

Met medewerkers tegen wie een klacht wordt ingediend zal zorgvuldig worden omgegaan. In beginsel is volledige geheimhouding daarbij het adagium voor alle betrokkenen. Het kan voorkomen dat van dit principe moet worden afgeweken als het algemeen belang van Korzo hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden.

N.B. Het inzetten van tijdelijke voorzieningen en maatregelen zoals hierboven genoemd, betekent niet dat de medewerker al schuldig is bevonden. (zie vervolgstappen punt 3.3.)

4.3. Evaluatie beleid

Het gevoerde beleid wordt (twee-)jaarlijks met de raad van toezicht en de personeelsvertegenwoordiging geëvalueerd aan de hand van:

- Het aantal malen dat ongewenst gedrag wordt geregistreerd bij de afdeling HR, de interne en de externe vertrouwenspersoon.
- Het aantal keren dat de vertrouwenspersoon is ingeschakeld dan wel meldingen en klachten zijn geregistreerd.

- Ontvangen feedback vanuit de organisatie.

Hiernaast kan tussentijdse evaluatie en actualisatie plaatsvinden, bijvoorbeeld naar aanleiding van een melding of klacht.

4.4 Bekendheid bij directie, bestuur, raad van toezicht en staf

Deze gedragscode wordt gedeeld met de directe stakeholders van de stichting. Daarnaast wordt deze gedragscode aan alle opdrachtnemers, medewerkers en vrijwilligers van de stichting toegezonden, bij aanvang van een opdracht(-overeenkomst) of werkovereenkomst. Hiermee worden alle bestuursleden, medewerkers en vrijwilligers van de stichting geacht op de hoogte te zijn van deze gedragscode.

4.5 Feedback

Deze gedragscode is een document in ontwikkeling. Als je denkt dat er iets ontbreekt of zou kunnen worden opgehelderd, neem dan contact op met benno@korzo.nl, hr@korzo.nl of pvt@korzo.nl.

Dit protocol is mede gebaseerd op het Protocol (on)gewenst gedrag van de NAPK en andere inspiratiebronnen.