

1. Introductie

(*Naam instelling*) streeft ernaar een veilige ruimte te zijn die vrij is van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo, trans- en xenofobie en leeftijd gerelateerde discriminatie.

We nemen hierin verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor iedereen die betrokken is bij de organisatie.

Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd.

Een veilige werkomgeving komt voort uit een gezonde organisatie en ontwikkeling van de medewerkers en betrokkenen centraal staat. Waar de betrokkenen hun taken verrichten en bijdragen aan de doelen van de organisatie. Binnen een gezonde organisatie is er een duidelijke visie, een heldere taakomschrijving, contacten groeien vanuit 'hechting' en zijn taakgericht, relaties zijn open.

(*Naam instelling*) erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen — van bestuur/raad van toezicht, medewerker tot bezoeker — dit doel actief te ondersteunen. Zowel van medewerkers als van derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer en (proportionele) actie ondernemen bij vermoedens.

Dit betekent onder meer:

- (*naam instelling*) is een inclusieve ruimte;
- iedereen werkzaam en betrokken bij (*naam instelling*) behandelt elkaar met respect;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden in dialoog opgelost;
- fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd

Deze code is van toepassing op de medewerkers van (*naam instelling*): in dienst, freelance, stage of vrijwillig, gasten, opdrachtnemers, onderzoekers, kunstenaars en ieder ander met wie (*naam instelling*) werkt. (*Naam instelling*) maakt geen onderscheid op basis van relatie of dienstverband.

Sectorspecifieke factoren

De aard van ons werk kenmerkt zich door (sector)specifieke factoren waarvan wij ons bewust moeten zijn, waaronder:

- Het werken in een sector met een overspannen arbeidsmarkt;
- het werken in een relatief klein team en de soms vage grens tussen werk en privé (bijv. bij openingen en/of overwerk);
- de druk om programma te maken binnen strikte deadlines;
- onregelmatige werktijden;
- de (externe) maatschappelijke druk om als instituut te opereren volgens de gestelde ethische en sociaal maatschappelijke doelstellingen;
- er zijn vaak hoge ambities en beperkte middelen.

Deze factoren zijn intern afgestemd en evt. aangevuld met factoren gerelateerd aan de aard van de werkzaamheden in de instelling.

2. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?

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 agressie en geweld, pesten of seksuele intimidatie aan.

Onder ‘ongewenste omgangsvormen’ verstaat (**naam instelling**) de gedragingen — ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat — die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting¹, voor zover het betreft:

a. Intimidatie

In de zin van artikel 1a lid 2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek:

Gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

b. Seksuele intimidatie

In de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 8 B.W
Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn:

- het maken van dubbelzinnige opmerkingen;
- het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen;
- onnodige aanrakingen of wegversperring;
- schriftelijke benadering met een seksuele connotatie;
- het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek;
- aanranding en verkrachting.

c. Pesten

Dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevend(en)) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers 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;
- 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.

d. Agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen:

Voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

¹ In de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet

e. Discriminatie, dat wil zeggen:

Uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uitерlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

In de aangehaalde wetten wordt slechts gesproken over mannen en vrouwen. Uiteraard geldt bij (*naam instelling*) bovenstaande voor **alle** genderidentiteiten en vindt bij (*naam instelling*) regelmatig overleg over de betekenis van de beschreven termen.

3. Melding ongewenst gedrag

Iedereen die bij (*naam instelling*) werkt - in dienst, freelance of vrijwillig -, deelneemt aan de programma's van (*naam instelling*), die (*naam instelling*) bezoekt of een dienst levert is medeverantwoordelijk voor een veilig klimaat.

Als je ongewenst gedrag ervaart, zijn er de volgende mogelijkheden om zorgen of ervaringen te uiten, bespreekbaar te maken en/of te melden:

3.1 Als (*naam instelling*)-medewerker (in dienst, freelance, stage of vrijwillig):

- Bij je leidinggevende (voor mensen in dienst, stagiairs, vrijwilligers), of opdrachtgever (voor freelancers);
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan bij de directie/bestuurder(s) van (*naam instelling*);
- is dit om welke reden dan ook mogelijk noch wenselijk, dan kun je terecht bij (*naam/namen*) vertrouwensperso(n)en(en). Zij (is)/zijn bereikbaar via (*contactgegevens interne vertrouwenspersoon*)
- (*naam instelling*) is aangesloten bij een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon (*naam Bureau extern vertrouwenspersoon*)

De externe vertrouwenspersoon:

- Is volledig onafhankelijk in zijn/haar ondersteuning en begeleiding;
- Heeft geheimhoudingsplicht, die uitsluitend met toestemming van melder 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.

3.2 Als bezoeker, gast of andere externe zonder directe

(arbeids)relatie met (*naam instelling*):

Bij een medewerker van (*naam instelling*) of per e-mail naar (*contactgegevens verantwoordelijke*).

3.3 Als dienstverlener:

Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar (*contactgegevens verantwoordelijke*).

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het (*naam*)

instelling)-team zelf niet over de juiste expertise beschikt, zal - in overleg met de melder - professionele hulp ingeschakeld worden om dit verder te begeleiden.

Let hierbij op het volgende: de directie/bestuurder(s) heeft/hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en (*invullen: de RvT of het Bestuur*) om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie of (*invullen: de RvT of het Bestuur*) noodzakelijk is, bijvoorbeeld omdat het ongewenste gedrag ook anderen raakt of mogelijk kan raken.

Hoewel e.e.a. uiteraard zorgvuldig zal worden opgepakt, kan volledige vertrouwelijkheid dan niet altijd worden gewaarborgd. 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 bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolg stappen gemaakt met instemming van alle partijen.

4. Procedure

Als grensoverschrijdend gedrag wordt gemeld, zullen in het algemeen de volgende stappen worden ondernomen:

- (*naam instelling*) luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige** is geweest van het gedrag:
 - Bespreekt (*naam instelling*) de melding met de betrokken partijen;
 - Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de **melder** zelf dit gedrag heeft ervaren:
 - Vangt (*naam instelling*) de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt (*naam instelling*) de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon (*naam externe vertrouwenspersoon*);
 - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
 - Als de benodigde expertise binnen (*naam instelling*) ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
 - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van (*invullen: de Raad van Toezicht of het Bestuur*);
 - Indien nodig worden passende sancties genomen, afhankelijk van de relatie met de veroorzaker en de ernst van het gedrag. Dit kan variëren van een formele waarschuwing, ontzegging van toegang tot het pand, het opzeggen van de relatie, beëindiging van de opdracht, ontbinding van de arbeids- of samenwerkingsovereenkomst, etc.

Bij alle stappen respecteert (*naam instelling*) het vertrouwen en privacy van de melder, waarbij de melder zo veel mogelijk zeggenschap houdt over de te nemen stappen, tenzij de eigen veiligheid of die van anderen in het geding is, of wanneer ernstige misdrijven ons anders verplichten en melding moet worden gedaan bij de Politie en/of Veilig Thuis. In dat geval zal de privacy van betrokken zoveel mogelijk beschermd worden.

Er worden heldere afspraken over vervolg stappen gemaakt met instemming van alle partijen.

Alle cases worden individueel beoordeeld.