

Gedragcode

De Wijk De Wereld (hierna: DWDW) streeft ernaar zowel on- als offline een omgeving te creëren waarin op een respectvolle en constructieve manier ervaringen, meningen en ideeën kunnen worden uitgewisseld. Wij hechten veel waarde aan een positieve samenwerking en het bevorderen van een cultuur van respect en integriteit. Onze medewerkers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Deze gedragscode is opgesteld om een veilige en respectvolle werkomgeving te waarborgen voor alle vrijwilligers, medewerkers en zzp'ers binnen onze organisatie.

Op een plek waar mensen intensief en ook fysiek met elkaar samenwerken, zoals bij DWDW, is het van belang dat iedereen meewerkt aan een sfeer waarin alle betrokkenen zich zoveel mogelijk thuis voelen. Sterker nog: dat is een voorwaarde voor succes. We zullen daarom optreden tegen elke vorm van intimidatie, discriminatie en ander ongewenst gedrag. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers professionals zijn en samen kleine incidenten en misverstanden kunnen oplossen. We vragen iedereen die voor of met DWDW werkt om rekening te houden met elkaar en met anderen. Onze basisregel voor iedereen die met ons samenwerkt, is eenvoudig: behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden. Respect voor elkaar is het algemene uitgangspunt waarop deze gedragsregels zijn gebaseerd. Bij overtreding van onze gedragsregels kan een officiële waarschuwing of ontzegging van de toegang tot de werkplek als sanctie worden opgelegd. Uiteindelijk behoort beëindiging van de werkrelatie tot de mogelijkheden. We zullen, indien noodzakelijk, ook aangifte doen.

Definities:

- **Pesten** is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of dreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- **Discriminatie** gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals o.a. geslacht, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).
- **Seksueel overschrijdend gedrag** is enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast. Dit is in het bijzonder het geval wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd, of andere handelingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht. Onder deze gedragingen valt ook seksuele intimidatie.
- **Ongewenst gedrag** gaat over een opeenstapeling van incidenten. Dit kan een herhaaldelijk plaatsen van opmerkingen gericht op een persoon op basis van diens uiterlijke of innerlijke kenmerken. Druk uitoefenen waarbij iemands waardigheid wordt overschreden valt hier tevens onder.

Onze gedragscode

Als werknemer, opdrachtnemer of vrijwilliger bij DWDW ben je verplicht integer en zorgvuldig te handelen, alle toepasselijke wet- en regelgeving na te leven, de beleidsregels en normen van de organisatie te kennen en na te leven, bezorgdheid over gedrag dat in strijd is met onze organisatie te delen. De code biedt een richtlijn tijdens het uitvoeren van werkzaamheden bij De Wijk De Wereld.

- We streven ernaar ruimdenkend te zijn en een breed spectrum van meningen tot uiting te laten komen, rekening houdend met uiteenlopende sociale en culturele tradities/normen en waarden.
- We streven naar een veilige en gezonde werkomgeving om ongevallen en letsel te voorkomen. We zien toe op de veiligheid en beveiliging van elkaar om lichamelijk en geestelijke welzijn te bewerkstelligen.
- Onze organisatie biedt geen plaats voor ongewenst intimiteiten, (seksuele) intimidatie en (verbaal of fysiek) vijandelijk of agressief gedrag. Wederzijds respect en begrip staan centraal bij DWDW.
- Voor minderjarigen wordt toegezien op een veilige omgeving die aan de hoogste normen voldoet. Om het lichamelijk en geestelijk welzijn van minderjarigen te waarborgen zijn preventieve maatregelen van toepassing.
- Wij respecteren en beschermen het vertrouwelijke karakter van gegevens die aan ons worden toevertrouwd. Deze gegevens worden beheerd en indien verwerkt in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.
- We bieden alle medewerkers, opdrachtnemers en mensen die solliciteren gelijke kansen. Respect voor elkaar ongeacht ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienst of sociaaleconomische status is de basis voor een inclusieve omgeving.
- Als wij het gevoel hebben dat taken of doelen druk veroorzaken die zou kunnen leiden tot schending van de gedragscode bespreken we de situatie met de leidinggevende.
- We erkennen de bijdrage van onze medewerker door middel van een eerlijke financiële vergoeding, professionele aandacht en respect.

Preventieve maatregelen

Door in te zetten op preventieve maatregelen kan een deel van ongewenste gedragingen worden vermeden. Hieronder vallen de volgende maatregelen:

- **Persoonlijke aanpak:** DWDW zet in op het elkaar leren kennen. Zowel onder de deelnemers als deelnemer/organisatie.
- **Bespreekbaarheid:** DWDW zet in op bespreken van en benoemen van ongewenste gedragingen.
- **VOG:** Voor functies waarin je werkt met kwetsbare groepen (zoals kinderen of jongeren) is het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verplicht. Iedereen die een VOG moet aanvragen, dient dit voorafgaand aan de start van de werkzaamheden te doen.

- **Vier-ogenprincipe:** Dit principe houdt binnen DWDW in dat tijdens het werken met de meest kwetsbare groep (deelnemers onder 18 jaar) altijd minimaal twee volwassenen/personen aanwezig zijn. Het vier-ogenprincipe helpt om ongewenst gedrag te voorkomen en zorgt voor transparantie in ons handelen.
- **Gedragscode:** Bij de start van een project wordt er met de opdrachtnemers en werkgever de gedragscode gedeeld en gelezen.
- **Contact met gespecialiseerde organisaties:** Opdrachtnemers en werknemers worden gewezen op organisaties zoals Mores waar zij altijd terecht kunnen met kwesties rondom ongewenst gedrag.

Melding doen

Soms is het glashelder wanneer iemand de grenzen van gepast gedrag overschrijdt. Bedreiging en fysiek en verbaal geweld zijn voorbeelden van gedrag dat direct te herkennen. Echter blijft slecht gedrag soms ongeadresseerd.

DWDW wil benadrukken dat personen in geen enkel geval genoeg moeten nemen met een situatie waarin ze zich bedreigd, geïntimideerd, gediscrimineerd of gekleineerd voelen. We verwelkomen dan ook alle meldingen van slecht gedrag, zij het op het moment zelf, een dag of een jaar later. Het is nooit te laat om melding te maken van bedreiging, pesten, racisme, seksisme, (seksuele) intimidatie, geweld en agressie. Dit geldt zowel online (op onze website, sociale mediakanalen en per mail) als offline (op ons kantoor en bij producties).

DWDW is een kleine, platte organisatie. Jouw melding zal om die reden dan ook direct worden behandeld door de artistiek leider. In situaties waarin de artistiek leider onderwerp is van je melding, zal diegene uitgesloten worden van het behandelen van je melding. Je melding wordt dan door het bestuur in behandeling genomen. Zij zullen de melding doorsturen naar een extern vertrouwenspersoon, die onafhankelijk opereert. Je kunt je melding bij alle bestuursleden doen, of direct bij de externe vertrouwenspersoon. De contactgegevens vind je op de website van De Wijk De Wereld.

We realiseren ons dat het moeilijk kan zijn om slecht gedrag te melden, en degene die jouw melding ontvangt zal jou en je melding vertrouwelijk, zorgvuldig en met respect behandelen. We zullen enkel met jouw goedkeuring actie ondernemen. Je kunt je melding (eventueel anoniem) telefonisch, per mail of via een afspraak bij ons doen.

Stappenplan bij ongewenst gedrag:

1. Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste zelf de ander op aan. Nagegaan wordt wat er is voorgevallen en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag diegene een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap – gemotiveerd – overslaan.

2. Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met de artistiek leider. Indien de artistiek leider betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met het bestuur. In principe wordt ook als tweede stap een diepgaand gesprek ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen.
3. Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de artistiek leider of het bestuur aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties

Is de melding vastgesteld, dan is dit het pakket aan maatregelen dat genomen kan worden:

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen artistiek leider/bestuur en dader en een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen artistiek leider/bestuur en dader en een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de 2e overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, opzegging van de overeenkomst (voorwaardelijk of direct) en/of aangifte doen.

Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan de artistiek leider/bestuur gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure.

Contactpersoon

Jan Legters, voorzitter bestuur: janlegters@legters-partners.nl