

# GEDRAGSCODE – NOORDWOORD

Deze code is bedoeld om een veilige en fijne werkomgeving te waarborgen en geldt voor iedereen die bij, met of voor NOORDWOORD werkt, of je nu artiest, medewerker of stagiair bent, in vaste dienst, tijdelijke dienst, of als bestuurder of zzp'er aan de organisatie verbonden bent.

In deze code is beschreven wat we onder verschillende vormen van gewenst en ongewenst verstaan. Ook leggen we uit wat je kunt doen als je zelf ongewenst gedrag ervaart of getuige bent van ongewenst gedrag jegens een ander, en welke partijen dan een rol kunnen hebben.

Het kan zijn dat je na het lezen nog vragen hebt over je eigen situatie. Of misschien heb je suggesties voor verbetering of aanpassing van deze gedragscode. Aarzel niet om dan contact op te nemen met een medewerker, directeur of vertrouwenspersoon van NOORDWOORD (zie hieronder).

## INHOUD

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| DOEL.....                                        | 2 |
| VOOR WIE, WANNEER EN WAAR?.....                  | 2 |
| GEWENST GEDRAG .....                             | 2 |
| ONGEWENST GEDRAG .....                           | 3 |
| WAT TE DOEN BIJ ONGEWENST GEDRAG? .....          | 4 |
| WAT DOET NOORDWOORD TEGEN ONGEWENST GEDRAG?..... | 5 |

## DOEL

Deze gedragscode is opgesteld omdat we er bij NOORDWOORD van overtuigd zijn dat goede, veilige arbeidsomstandigheden belangrijk zijn en bijdragen aan een stimulerende werkomgeving. Dat is draagt niet alleen positief bij aan het welzijn van iedereen met wie we samenwerken, het heeft ook positieve invloed op de kwaliteit van datgene waar we met z'n allen aan werken.

Je kunt de gedragscode zien als richtlijn voor het handelen van jou als artiest of medewerker van NOORDWOORD, op alle niveaus binnen en buiten de organisatie, offline en online. Het is ook een weergave van de normen en waarden en de gewenste cultuur binnen NOORDWOORD.

## VOOR WIE, WANNEER EN WAAR?

Met deze gedragscode leggen we bepaalde regels van gewenst gedrag vast. We zien de organisatie NOORDWOORD als eerste verantwoordelijke partij om te zorgen voor een veilig werkklimaat, maar verwachten dat iedereen die een rol heeft in activiteiten of uitingen van NOORDWOORD bijdraagt aan de eigen veiligheid en gezondheid en aan die van andere collega's, artiesten of vrijwilligers, en van deelnemers en bezoekers.

De gedragscode geldt in zowel de onderlinge als hiërarchische omgang tussen medewerkers, leidinggevendenden, bestuurders, vrijwilligers, artiesten, bezoekers en deelnemers. Ze geldt in alle werkgerelateerde situaties: op kantoor of op locatie, bij een samenwerkingspartner of onderweg naar, van of tijdens werk. Ze geldt wanneer je in relatie tot je taak of opdracht activiteiten bezoekt van andere organisaties, of wanneer je vanuit huis werkt. De code geldt ook buiten werktijd, omdat ongewenst gedrag ook buiten werktijd schadelijk kan zijn voor collega's, derden of voor NOORDWOORD.

De meeste gedragsregels worden gelukkig als vanzelfsprekend door iedereen gehanteerd. We leggen ze vast, om zoveel mogelijk te voorkomen dat ergens onduidelijkheid over bestaat. Mocht de code niet voorzien in een situatie, dan verwachten we van jou, als je op enige manier bijdraagt aan activiteiten van NOORDWOORD, dat je met gezond verstand handelt.

## GEWENST GEDRAG

NOORDWOORD hecht grote waarde aan een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij het van belang is dat iedere medewerker, iedere artiest, elke samenwerkingspartner en elke deelnemer of bezoeker zich veilig voelt en met respect behandeld wordt. Dat houdt in dat je iedereen met een open houding benadert, ongeacht ras, sekse, leeftijd, levensbeschouwing en andere onderscheidende factoren.

Met een veilige werkomgeving bedoelen we dat ieders fysieke en geestelijke grenzen gehoord, gezien en gerespecteerd worden. Binnen een veilige werkomgeving kan bij NOORDWOORD iedereen zijn/haar/hun taak uitvoeren, voelt iedereen zich vrij

om zichzelf te zijn en kunnen gedachten en ideeën – ook bij meningsverschillen – worden gedeeld met respect voor de ander en zonder angst voor negatieve gevolgen.

We hechten veel belang aan een integere en respectvolle samenwerking, collegialiteit en een open communicatie. Daarmee bedoelen we:

- Gedraag je eerlijk en respectvol naar anderen;
- Houd je aan afspraken;
- Luister naar elkaar;
- Houd rekening met elkaar en geef knelpunten tijdig aan;
- Geef constructieve en positieve feedback;
- Deel je kennis en informatie.
- Geef waar mogelijk grenzen aan.
- Zorg goed voor jezelf.

We verwachten van je dat je handelt volgens het principe van de Corporate tribe: own your rank, play your rank, share your rank. Wees je ervan bewust dat je in de samenwerking met anderen een rol te spelen hebt en dat bij die rol bepaalde verantwoordelijkheden horen. Gedraag je daarnaar en handel integer, open en eerlijk. Ga zorgvuldig om met factoren als macht en status die inherent zijn aan je rol en zet deze altijd en uitsluitend in te bate van zowel de doelen van NOORDWOORD als die van de ander.

## ONGEWENST GEDRAG

Naast het noemen van het gewenste gedrag binnen onze organisatie, willen we ook helder zijn over ongewenst gedrag en hoe NOORDWOORD hiermee omgaat. Met *ongewenst gedrag* bedoelen we: ieder gedrag van een individu of een groep gericht tegen een persoon of personen, die dit gedrag als bedreigend, vernederend of intimiderend ervaart/ervaren. De Arbo-wet onderscheidt concreet: seksuele intimidatie; agressie en geweld; pesten en discriminatie.

### SEKSUELE INTIMIDATIE

Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, dat als ongewenst worden ervaren. Gedragingen kunnen zowel offline als online plaatsvinden.

Bij verbale seksuele intimidatie kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen. Non-verbale seksuele intimidatie is bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (offline, maar ook online), staren of seksueel gerichte gebaren. Fysieke seksuele intimidatie gaat over 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.

### AGRESSIE EN GEWELD

Voorbeelden van agressief en gewelddadig gedrag zijn schreeuwen, vloeken, schelden en fysiek geweld. Agressie en geweld betreft ook psychisch geweld zoals bedreigen, intimideren of onder druk zetten. Deze gedragingen kunnen zowel offline als online plaatsvinden.

## PESTEN

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, zowel online als offline, waartegen iemand niet in staat is zich voldoende te verdedigen. Het gaat om bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen maken, voortdurend kritiek geven, iemand fysiek aanvallen of bedreigen met geweld, iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen.

## DISCRIMINATIE

Bij ongelijke behandeling, het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken, zowel online als offline, is er sprake van discriminatie. (Helaas) voorkomende vormen van discriminatie gaan bijvoorbeeld over ongelijke behandeling op basis van ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst of levensbeschouwing, handicap of chronische ziekte of leeftijd. Binnen organisaties wordt ook gediscrimineerd op basis van soort contract (vast of tijdelijk, aantal uren).

## WAT TE DOEN BIJ ONGEWENST GEDRAG?

### ALS JE ONGEWENST GEDRAG CONSTATEERT

Wanneer je te maken hebt met ongewenst gedrag, spreek de ander hier op aan en maak duidelijk dat dit gedrag niet gewenst is.

Als je ongewenst gedrag constateert bij een andere collega, samenwerkingspartner of vrijwilliger, spreek deze persoon daar dan op aan.

Als je ongewenst gedrag constateert bij een bezoeker of deelnemer aan een activiteit, spreek betreffende persoon dan aan of waarborg dat de persoon wordt aangesproken door de projectleider of coördinator.

Het doel van een gesprek is om duidelijk te maken dat een grens is overschreden, wat nadrukkelijk wordt aangegeven. Bedenk dat de gewenste uitkomst van het gesprek is dat het ongewenste gedrag zich in de toekomst niet meer voordoet. Hoewel wat er in het verleden is gebeurd wel besproken wordt, hoeft hierover geen overeenstemming bereikt te worden. Het gaat erom dat bepaalde gedragingen zich in de toekomst niet meer voordoen, zodat een klacht hierover achterwege kan blijven. Vraag zo nodig een derde persoon om aanwezig te zijn bij het gesprek.

### ALS JE ONGEWENST GEDRAG HEBT MEEGEMAAKT

Ervaar je zelf ongewenst gedrag? Is er iets gebeurd waardoor je geestelijke of fysieke veiligheid is geschaad? Of ben je getuige van gedrag dat voor een ander mogelijk als ongewenst wordt ervaren? Dan kan je binnen NOORDWOORD de volgende stappen zetten:

- Deel je ervaringen op persoonlijke titel met iemand bij wie je je vertrouwd en prettig voelt.
- Spreek over het incident met iemand die vanuit zijn/haar/hun functie en rol kan reageren. Dit heeft als voordeel dat eventuele patronen herkend en hopelijk doorbroken kunnen worden. Bespreek het gedrag met de projectleider van de activiteit, of deel het met de directeur van NOORDWOORD (Correen Dekker (zij/haar), directeur: [c.dekker@noordwoord.nl](mailto:c.dekker@noordwoord.nl)). Het contact tussen jou en deze persoon is altijd vertrouwelijk.
- Spreek over het incident met de interne vertrouwenspersoon van NOORDWOORD. NOORDWOORD heeft binnen het bestuur een vertrouwenspersoon aangesteld. De vertrouwenspersoon dient als klankbord en biedt ondersteuning en advies. Deze vertrouwenspersoon kan helpen om tot een oplossing van de klacht te komen en is een luisterend oor. De vertrouwenspersoon van NOORDWOORD is Margriet van der Waal (via [vertrouwenspersoon@noordwoord.nl](mailto:vertrouwenspersoon@noordwoord.nl)). Het contact tussen jou en de vertrouwenspersoon is altijd vertrouwelijk.
- Wil je dat de persoon die het ongewenste gedrag liet zien een sanctie opgelegd krijgt, dan zal het gedrag onderzocht moeten worden en dien je een formele klacht in via de directeur van NOORDWOORD. NOORDWOORD zal dan uitgebreid onderzoek (laten) doen naar de klacht.
- Een klacht kan ook extern worden ingediend. Daarvoor kan je terecht bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. Deze externe commissie zal de klacht onderzoeken. Alle informatie over deze klachtenregeling vind je op de website: [www.klachtencommissieongewenstgedrag.nl](http://www.klachtencommissieongewenstgedrag.nl).
- Bij ernstige misdrijven is het verplicht een aangifte te doen bij de politie. In sommige andere gevallen is het ook wenselijk of mogelijk een aangifte te doen. Meer informatie hierover vind je op de website <https://www.politie.nl/aangifte-of-melding-doen>.

## WAT DOET NOORDWOORD TEGEN ONGEWENST GEDRAG?

Als blijkt dat er sprake is van ongewenst gedrag schakelt NOORDWOORD de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag in. Als uit onderzoek blijkt dat inderdaad ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden, dan zal NOORDWOORD een sanctie opleggen. Ongewenst gedrag blijft dus niet onbesproken en zonder gevolgen.

Als vast is komen te staan dat er sprake is van ongewenst gedrag, dan volgt er een sanctie in de vorm van een disciplinaire maatregel. Een disciplinaire maatregel is bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing, demotie of zelfs ontslag. Welke maatregel aan welke overtreding zal worden gekoppeld, hangt van de ernst van de overtreding af.