

GEDRAGSCODE EN PROTOCOL
Stichting Highlight Delft

The logo consists of a black rectangular background. On the left side, the words "highlight" and "delft" are stacked vertically in a white, lowercase, sans-serif font. A thick, diagonal line, colored in a vibrant yellow-green, crosses the text from the bottom-left to the top-right.

highlight
delft

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Wat zijn ongewenste gedragsvormen?
3. Melding ongewenst gedrag
4. Procedure

1. Inleiding

Stichting Highlight Delft 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, waarin 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.

Stichting Highlight Delft erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen — van bestuur, medewerker, partner 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 er 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:

- Stichting Highlight Delft is een inclusieve ruimte;
- iedereen werkzaam en betrokken bij Stichting Highlight Delft 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 iedereen in het werkmilieu van Stichting Highlight Delft: in dienst, freelance, stage of vrijwillig, gasten, opdrachtnemers, onderzoekers, kunstenaars en ieder ander met wie Stichting Highlight Delft werkt. Stichting Highlight Delft 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 events 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;
- samenwerking met partners zijn vaak uniek en complex;
- de vaak hoge ambities en beperkte middelen.

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 Stichting Highlight Delft 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;

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

- 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, leidinggevenden) 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 lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

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/uiteriorlijk, 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 Stichting Highlight Delft bovenstaande voor alle genderidentiteiten en vindt bij Stichting Highlight Delft regelmatig overleg plaats over de betekenis van de beschreven termen.

3. Melding ongewenst gedrag

Iedereen die bij Stichting Highlight Delft werkt - in dienst, freelance of vrijwillig -, deelneemt aan de programma's van Stichting Highlight Delft, die Stichting Highlight Delft 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 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 Stichting Highlight Delft;
- Mocht het niet veilig voelen om intern een oplossing te vinden, kan contact gezocht worden met een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon via Mores. Zij zijn bereikbaar via email mores@devertrouwenspersoon.nl of tel. 0031 088 111 9950 .

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 Bezoeker, gast of andere externe zonder directe (arbeids)relatie met (naam instelling)

Bij een medewerker van Stichting Highlight Delft of per e-mail naar Daniëlle de Hoog, zij is te bereiken via mail danielle@highlightdelft.nl.

3.3 Dienstverlener

Bij degene die je de opdracht heeft verleend of, indien dat niet mogelijk is, per e-mail naar Daniëlle de Hoog, zij is te bereiken via mail danielle@highlightdelft.nl.

Alle ervaringen worden serieus genomen en in vertrouwen behandeld. Wanneer het Stichting Highlight Delft-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 heeft de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving en het Bestuur om toezicht te houden op de organisatie. Het kan daarom zijn dat handelen naar aanleiding van een melding bij de directie 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 algemene bedrijfsbelang hiermee gemoeid is. In dat geval zal de privacy van betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

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

4. Procedure

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

- Stichting Highlight Delft luistert naar de melder;
- Als de melder **getuige** is geweest van het gedrag:
 - Bespreekt Stichting Highlight Delft de melding met de betrokken partijen;
 - Zie voor verdere acties hieronder;
- Als de **melder zelf** dit gedrag heeft ervaren:
 - Vangt Stichting Highlight Delft de melder op en krijgt deze ondersteuning, al naar gelang de wensen van de melder;
 - Bespreekt Stichting Highlight Delft de mogelijkheden. Bijvoorbeeld:
 - In gesprek gaan met de betrokkene(n);
 - In gesprek gaan met een externe vertrouwenspersoon via Mores;
 - Inschakelen van Politie en/of slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld;
 - Als de benodigde expertise binnen Stichting Highlight Delft ontoereikend is, wordt advies ingewonnen van onafhankelijke experts;
 - Indien nodig en van toepassing worden gevallen besproken in de vergadering van 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 Stichting Highlight Delft het vertrouwen en de 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 betrokkenen zo veel mogelijk beschermd worden.

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

Alle cases worden individueel beoordeeld.