

CODE OF CONDUCT STICHTING SONSBEEK & STATE OF FASHION

Datum inwerkingtreding: 28 november 2022

Verantwoordelijke:

Vastgesteld door bestuur op datum: 28 november 2022

Met deze Code of Conduct wil Stichting Sonsbeek & State of Fashion ervoor zorgen dat iedereen die bij de stichting betrokken is zich op een respectvolle manier gedraagt, zodat iedereen met een veilig gevoel en in een veilige omgeving kan werken.

Bij Stichting Sonsbeek & State of Fashion gaan we op een respectvolle manier met elkaar om: wees vriendelijk naar elkaar, wees flexibel naar elkaar, verplaats je in een ander, houd je aan afspraken die je maakt en onderhoud contact met elkaar, luister naar elkaar en stel vragen als er dingen onduidelijk zijn.

Ongewenst gedrag moet worden voorkomen en bestreden. Hiertoe wordt een actieve bijdrage vereist van iedereen die bij Stichting Sonsbeek & State of Fashion werkzaam is. Niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die in de eigen werksituatie wordt gesignaleerd. Het gaat hier met name om alle vormen van agressie, pesten, discriminatie en seksueel overschrijdend gedrag. Ongewenst gedrag behoort altijd bij voorkeur direct uitgesproken te worden of aan de orde te worden gesteld, hetzij door de betrokkene(n), hetzij door omstanders, hetzij door derden in te schakelen. Mensen zijn zich niet altijd bewust van het feit dat hun gedrag als ongewenst wordt ervaren. Het bespreken met de betrokkene van de effecten van zijn/haar gedrag kan een collega bewust maken van zijn/haar ongewenste gedrag.

Het doel van deze gedragscode is dan ook het waarborgen van een sociaal veilige, harmonieuze en respectvolle werkomgeving voor iedereen die bij Stichting Sonsbeek & State of Fashion werkt; alle medewerkers, ZZP'ers/ freelancers, uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiairs en vrijwilligers.

Inhoud van deze Code of Conduct

1. Missie en visie van Stichting Sonsbeek & State of Fashion
2. Preventief beleid
3. Gedragscode
4. Ongewenst gedrag
5. Integriteitsschending
6. Klachtenprocedure
7. Maatregelen en sancties

1. Missie en visie van Stichting Sonsbeek & State of Fashion

Stichting Sonsbeek & State of Fashion organiseert sinds 2016 twee beeldbepalende, internationale events in Arnhem; Sonsbeek en State of Fashion. Sonsbeek en State of Fashion kenmerken zich door hoge artistieke kwaliteit, internationale allure, en maatschappelijke betrokkenheid. Beide events zijn (inter)nationaal onderscheidend, verstevigen de infrastructuur voor creativiteit en innovatie, stimuleren (internationale) samenwerking en versterken de internationale reputatie van Arnhem en Gelderland als creatieve, innovatieve en groene stad en regio. Sonsbeek en State of Fashion doen dit allebei vanuit een eigen focus.

2. Preventief beleid

Het opstellen van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid ten aanzien van ongewenst gedrag maakt deel uit van het gehele beleid van Stichting Sonsbeek & State of Fashion, wat onder meer bestaat uit:

- Het voldoende bekend maken van deze gedragscode;
- Het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de instelling;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag, onder meer in het personeelsbeleid en het selectiebeleid;
- Toezien op de naleving van de gedragscode.

3. Gedragscode

Deze gedragscode is van toepassing op iedereen die werkzaam is voor Stichting Sonsbeek & State of Fashion, namelijk werknemers, freelancers, uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiairs, vrijwilligers of bestuursleden. Als er wordt gesproken over *medewerkers* in dit document, dan worden alle hiervoor genoemde groepen bedoeld. Het doel van deze gedragscode is om duidelijk en nuttig advies te geven over hoe we met elkaar omgaan op de werkvloer.

Stichting Sonsbeek & State of Fashion streeft naar een veilige, ondersteunende en positieve werkomgeving voor iedereen, gebaseerd op samenwerking en wederzijds respect. Het is het recht van iedereen die bij Stichting Sonsbeek & State of Fashion werkt, om te werken zonder angst voor pesterijen of intimidatie. Stichting Sonsbeek & State of Fashion zet zich in om een omgeving te bieden waarin iedereen effectief kan werken.

Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid zich zodanig te gedragen dat hun collega's met waardigheid en respect worden behandeld. Van hen wordt verwacht dat zij zich houden aan de gewenste gedragsnormen op het werk en in het bijzonder dat zij collega's niet discrimineren, intimideren of pesten. Iedereen die voor de stichting werkt is verantwoordelijk voor zijn/ haar eigen gedrag in dit opzicht. Wederzijds respect tussen medewerkers is essentieel, en alle relaties dienen op een constructieve, hoffelijke en professionele basis te verlopen.

Personeel en management hebben wederzijdse verantwoordelijkheid om te zorgen voor een goede werkelijkheid. Alle medewerkers moeten bovendien het werkrooster van hun collega's en hun tijd buiten het werk respecteren.

Van de medewerkers van Stichting Sonsbeek & State of Fashion wordt verwacht dat zij zich zodanig gedragen dat de vertrouwensband tussen henzelf en de organisatie niet wordt geschaad. Medewerkers mogen zich niet gedragen op een manier die Stichting Sonsbeek & State of Fashion, haar medewerkers, financiers of partners in diskrediet brengt of reputatieschade veroorzaakt.

Medewerkers mogen niet betrokken zijn bij beslissingen over disciplinaire maatregelen, promotie of salaris aanpassingen voor een andere medewerker die een familielid, partner of iemand anders is met wie zij een nauwe persoonlijke relatie hebben.

4. Ongewenst gedrag:

Deze gedragscode dient eveneens om medewerkers van Stichting Sonsbeek & State of Fashion erop te wijzen wat wij verstaan onder ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is een verzamelbegrip voor agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie, of ieder ander gedrag dat door een ander psychologisch of fysiek als negatief wordt ervaren. Voor de duidelijkheid zullen enkele begrippen die vallen onder ongewenst gedrag worden uitgelegd:

- **Agressie en geweld**
Bij agressie kan er bijvoorbeeld sprake zijn van intimidatie of lichamelijk geweld. Van agressie en geweld is sprake wanneer een medewerker verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Agressie en geweld kan op verschillende manieren plaatsvinden:
 - Uitschelden
 - Vloeken
 - Schreeuwen of zeer fel in discussie gaan
 - Stevig vastgrijpen, duwen, slaan, schoppen, spugen
 - Iemand verbaal of schriftelijk bedreigen
 - Chanteren
 - Vernederen

- **Pesten**
Pesten is het gedrag waarbij iemand herhaaldelijk en gedurende langere tijd door anderen bejegend wordt op vijandige, vernederende en/of intimiderende manieren die leiden tot fysieke verwonding en/of psychisch lijden. Pesten op het werk kan zich op verschillende manieren uiten:
 - Een ander doodzwijgen
 - Een ander kleineren middels roddels, grapjes of in het gezicht uitlachen
 - Voortdurend kritiek uiten op een ander en hem/ haar bij zijn/ haar werk telkens onderbreken

- Verbale dreigingen of vervelende opmerkingen
- Beschadiging, vernieling of kwijtmaken van eigendommen van een ander
- Negeren en/of sociaal isoleren
- Cyberpesten
- Intimidatie

Intimidatie is iemands gedrag beïnvloeden door hem/haar angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen. Intimidatie kan zowel jegens een individu als een organisatie plaatsvinden. Er kan onderscheid worden gemaakt in fysieke intimidatie, waarbij de intimidatie plaatsvindt door lichamelijk gedrag (dreigend naderen, vandalisme, dreigende gebaren) en verbale intimidatie, waarbij het dreigement impliciet of expliciet verbaal wordt overgebracht.
- Discriminatie

Hieronder wordt verstaan het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen naar of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn vanwege:

 - Afkomst
 - Geslacht
 - Seksuele geaardheid
 - Leeftijd
 - Handicap of chronische aandoening
 - Politieke gezindheid
 - Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)
 - Arbeidscontract (vast of tijdelijk)
 - Burgerlijke staat
 - Nationaliteit
 - Godsdienst
 - Levensbeschouwing
- Stalking

Dit is het opzettelijk herhaaldelijk achtervolgen van iemand, zodanig dat diegene zich ongemakkelijk of niet meer veilig voelt. Dit kan op verschillende manieren gebeuren: fysiek, via de post, per telefoon of e-mail, maar ook bijvoorbeeld via app of sms.
- Seksuele intimidatie

Hier gaat het onder meer over ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag. Hieronder valt bijvoorbeeld seksueel getinte opmerkingen maken of seksueel getinte e-mails, berichtjes of briefjes sturen, het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar maken van pornografische afbeeldingen of teksten onder meer via internet en het ongewenst aanraken van anderen. Seksuele intimidatie hoeft niet altijd betrekking te hebben op de persoon die de klacht indient, het getuige zijn van seksuele intimidatie of toespelingen naar anderen wordt hier ook onder verstaan.

- Drank- en drugsgebruik

Het gebruik en bezit van alcoholhoudende dranken en/of drugs tijdens werktijd is verboden. Het is tevens niet toegestaan om onder invloed van drank en/of drugs op werk te verschijnen. Van medewerkers die elders te gast zijn wordt verwacht dat zij zich verantwoordelijk opstellen met betrekking tot het gebruik van alcoholhoudende dranken. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij elkaar helpen en aanspreken wanneer daar aanleiding toe is.

5. Integriteitsschending

De hiervoor beschreven ongewenste omgangsvormen zijn uitingen van niet-integer gedrag. Hierbij wordt de persoonlijke integriteit aangetast, het individu is slachtoffer. Er zijn echter ook andere vormen van integriteitsschending, namelijk op organisatorisch en maatschappelijk niveau. Voorbeelden hiervan zijn omkoping, bevoordeling van vrienden of familie, fraude en diefstal, dubieuze giften en beloften, onverenigbare nevenfuncties en/of activiteiten en/of contracten, misbruik van bevoegdheden, misbruik van manipulatie van (de toegang tot) informatie, wanprestatie en wangedrag, ook in de vrije tijd.

In het geval van belangenverstrengeling wordt niet het persoonlijke, maar het organisatorische belang geschaad. De organisatie is dan slachtoffer. Belangenverstrengeling duidt op een situatie waarbij iemand meerdere belangen dient, die een zodanige invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat zijn/ haar integriteit ten aanzien van het ene of het andere belang in het geding komt. Stichting Sonsbeek & State of Fashion tracht belangenverstrengeling te allen tijde te voorkomen: van medewerkers wordt tevens verwacht dat zij zelf ook verantwoordelijkheid nemen voor het voorkomen van situaties waarin belangenverstrengeling een rol kan spelen. Medewerkers kunnen (de schijn van) belangenverstrengeling melden bij de directie, of wanneer het de directie betreft bij het bestuur of de vertrouwenspersoon.

Een ander voorbeeld is misbruik maken van subsidiegelden voor eigen gewin. Hierbij wordt het maatschappelijk belang geschaad. In dit geval spreken we over een misstand. Medewerkers kunnen een misstand melden bij de directie of wanneer het de directie betreft bij het bestuur of de vertrouwenspersoon.

6. Wat te doen bij een confrontatie met ongewenst gedrag (klachtenprocedure)

Er zijn verschillende manieren om ongewenst gedrag te melden of bespreekbaar te maken, welke hieronder worden genoemd. Het is echter van belang dat de medewerker die ongewenst gedrag ervaart, of getuige is van ongewenst gedrag, dit meldt op een manier die voor die persoon als meest comfortabel of juist wordt ervaren.

- Het gesprek aangaan met de persoon van wie het ongewenste gedrag afkomstig is;
- Het ongewenste gedrag bespreken met een leidinggevende;
- Het ongewenste gedrag bespreken met een vertrouwenspersoon;
- Het ongewenste gedrag bespreken met een bedrijfsarts;

Ongewenst gedrag kan direct uitgesproken worden of aan de orde worden gesteld, hetzij door de betrokkene(n), hetzij door omstanders. Mensen zijn zich niet altijd bewust van het feit dat hun gedrag als ongewenst wordt ervaren. Het bespreken met de betrokkene van de effecten van zijn/haar gedrag kan een collega bewust maken van zijn/haar ongewenste gedrag. Een vermoeden van een misstand dient altijd uitgesproken te worden.

Ongewenst gedrag kan ook worden gemeld bij de leidinggevende. De leidinggevende kan degene die het ongewenste gedrag veroorzaakt aanspreken op zijn of haar gedrag. In ergere gevallen van ongewenst gedrag, als er verder geen enkele andere optie mogelijk is, kan een leidinggevende of de directie besluiten om de arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht van degene die het ongewenste gedrag veroorzaakt te beëindigen.

Het is ook mogelijk om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan helpen met het bespreekbaar maken van de situatie en zo nodig ondersteunen bij het zoeken naar een oplossing voor een situatie met ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon staat naast de melder, en neemt het probleem niet over. De melder blijft de regie houden. Stichting Sonsbeek & State of Fashion heeft een externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon ter beschikking voor medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag.

Als medewerker kun je bij de vertrouwenspersoon terecht voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding als je last ervaart van ongewenste omgangsvormen op het werk. Omdat je een vertrouwensrelatie aangaat met de vertrouwenspersoon, belooft de vertrouwenspersoon alle betrokkenen vertrouwelijkheid ten aanzien van alle informatie die hem of haar bij de uitoefening van de functie als vertrouwenspersoon ter ore komt. Er is echter geen wettelijk beroepsgeheim voor vertrouwenspersonen. Dat betekent ook dat een vertrouwenspersoon zich hier niet op kan beroepen bij een rechtszaak en verplicht kan worden antwoord te geven.

De rol van de vertrouwenspersoon bestaat uit de volgende taken:

- Dienen als contactpersoon voor medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag.
- Hulp en ondersteuning aanbieden en waar nodig het slachtoffer van ongewenst gedrag verwijzen naar een counselor of een expert.
- Adviseren welke stappen er ondernomen kunnen worden.
- Informeren over de klachtenprocedure en het bespreken van de gevolgen over het indienen van een klacht, voordat verdere stappen worden ondernomen.
- Het geven van gewenst en ongewenst advies aan de directie en het bestuur van Stichting Sonsbeek & State of Fashion over het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op de werkvloer.

Ongewenst gedrag kan ook besproken worden met een bedrijfsarts. Medewerkers kunnen bij een bedrijfsarts terecht voor vragen, met of zonder gezondheidsklachten, over hun werk in relatie tot hun gezondheid.

7. Maatregelen en sancties die staan tegenover het overtreden van de gedragscode

Stichting Sonsbeek & State of Fashion zal maatregelen nemen tegen medewerkers die in strijd met deze gedragscode, de wet of de algemeen geldende normen en waarden handelen. Per geval zal bekeken worden welke maatregel passend is bij de aard en ernst van de overtreding. Afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:

- Mediation
- Een officiële waarschuwing
- Schorsing
- Al dan niet tijdelijke ontheffing uit de functie
- Ontslag

In het geval van een ernstige overtreding kan zelfs justitie worden ingeschakeld. Denk hierbij aan overtredingen die direct in strijd zijn met de wet: ernstige mishandeling, vergaand seksueel grensoverschrijdend gedrag, diefstal.