

Gedragcode VOAW



Voice Of All Women
educational & cultural peace foundation

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Basisregels	2
2.1. Omgangsvormen	2
2.2. Grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen	4
3. Meldingsprocedure bij grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen	6
3.1. Bevoegdheden vertrouwenspersoon	6
3.2. Klachtenprocedure	6
4. Disciplinaire maatregelen	7

1. Inleiding

Stichting Voice of All Women (VOAW) is een grassroots-organisatie die zich inzet voor de rechten van vrouwen en streeft naar de versterking van de weerbaarheid, zelfstandigheid en zeggenschap van vrouwen afkomstig uit gemarginaliseerde en gesloten gemeenschappen. De doelgroep van VOAW bevindt zich vaak in kwetsbare posities.

Vanwege de kwetsbare positie van onze doelgroep is het daarom van belang dat partijen die namens VOAW werken, hun werkzaamheden overeenkomstig de gedragscode van VOAW uitvoeren. De intentie van VOAW is om te zorgen voor een werkomgeving die professioneel is en vrij van intimidatie, vijandigheid of andere overtredingen die het functioneren, welzijn of de waardigheid van een individueel persoon zouden kunnen aantasten. Ongewenst gedrag (verbaal, fysiek, of visueel) zal niet worden getolereerd.

De gedragscode vermeldt de kernwaarden van VOAW en het gedrag dat VOAW verwacht van partijen die voor of namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW. Het doel is om een richtlijn te bieden voor een integere manier van werken en biedt daarbij tevens bescherming naar eigen collega's, partners, de doelgroep en derden waarmee wordt samengewerkt. Met de gedragscode hopen wij zorg te kunnen dragen voor:

- De sociale en fysieke veiligheid van alle partijen die voor of namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW
- het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld.

We houden onszelf en elkaar verantwoordelijk om ons werk uit te voeren en onszelf te presenteren op een manier die overeenstemt met de beschreven waarden en opvattingen.

Van partijen die namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW wordt verwacht dat zij bekend zijn met de gedragscode van VOAW en deze gedragscode in acht nemen bij het uitvoeren van activiteiten en hun taken. De gedragscode geldt derhalve voor iedereen die deelneemt aan activiteiten van VOAW of die werkzaamheden verricht uit naam van VOAW ongeacht het type contract of de locatie waar het werk verricht wordt.

Bij aanvang van de werkzaamheden en/of tijdens een aftrapbijeenkomst aan het begin van een project zal de gedragscode met voornoemde partijen worden gedeeld en besproken, zo garanderen wij dat iedere partij die betrokken is bij VOAW op de hoogte is van de gedragscode. VOAW voorziet tevens in diversiteits- en inclusie trainingen om ervoor te zorgen dat de gedragscode wordt nageleefd. Alle partijen die voor of namens VOAW werken of deelnemen aan de activiteiten van VOAW zijn verplicht om deel te nemen aan deze trainingen.

De gedragscode van VOAW is een levend document en zal periodiek worden geëvalueerd onder meer om te bezien of de Gedragscode nog voldoende up to date is en wellicht aanpassing behoeft.

2. Basisregels

Partijen die voor of namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken is bij de activiteiten van VOAW, worden gestimuleerd om open en professioneel met elkaar om te gaan. Verschillen in bijvoorbeeld cultuur, religie en politieke overtuiging dienen gerespecteerd te worden. Zich houden aan de Gedragscode betekent dat alle betrokkenen erop kunnen vertrouwen dat:

- zij met respect behandeld worden en dat er van hen evenzeer verwacht wordt dat zij anderen met respect behandelen.
- zij niet blootgesteld worden aan ongewenst gedrag en dat er van hen in gelijke mate verwacht wordt dat zij afzien van ongewenst gedrag.
- grensoverschrijdend gedrag zal leiden tot disciplinaire maatregelen

In de hiernavolgende hoofdstukken staat aangegeven wat de omgangsvormen zijn van VOAW, welke vormen van ongewenst gedrag voor kunnen komen en waar medewerkers informatie en/of ondersteuning kunnen vinden om dergelijk gedrag te helpen voorkomen, of te stoppen.

2.1. Omgangsvormen

De omgangsvormen van VOAW kennen vijf kenmerken, namelijk respect, integriteit, professionaliteit, veiligheid en zorgzaamheid.

1. Respect

- a. We respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen en we committeren ons aan het behoud van een (werk)omgeving waarin geen sprake is van discriminatie, pesterij, ongewenste intimiteiten of represailles en behandelen iedereen gelijkwaardig.
- b. We treden onze collega's, cliënten en anderen met wie we in contact komen tegemoet met respect, waardigheid, eerlijkheid en beleefdheid dat betekent dat we o.a. respectvol omgaan met ieders religie en cultuur en de daarbij behorende gebruiken en ons zullen onthouden van seksistisch of racistisch taalgebruik of intimidatie, seksueel of racistisch getinte grappen en toespelingen
- c. We respecteren de grenzen van een ander en bewaken onze eigen grenzen
- d. We staan open voor constructieve feedback en geven op een respectvolle en constructieve manier feedback aan anderen
- e. Wij respecteren de privacy van een ander

2. Integriteit

- a. We verlenen (professionele) diensten en voeren activiteiten en werkzaamheden uit in overeenstemming met het beleid van VOAW en de betreffende technische en professionele normen.
- b. we gaan vertrouwelijk met alle informatie om overeenkomstig AVG wetgeving
- c. We voldoen aan onze contractuele verplichtingen en rapporteren en factureren op een eerlijke manier
- d. We handelen op een maatschappelijk verantwoorde manier met inachtneming van de wetgeving
- e. We zorgen ervoor dat er geen belangenverstrengeling ontstaat
- f. We respecteren bedrijfsmiddelen en de eigendommen van anderen
- g. We houden rekening met het belang van de totale organisatie

- h. We streven naar maximale openheid en transparantie. Echter, indien nodig passen we vertrouwelijkheid toe om de rechten van onze partners, medewerkers en anderen te waarborgen.
- i. We geven, vragen of ontvangen geen geschenk of andere gunst voor onszelf of anderen, die direct of indirect, het uitoefenen van onze functie, het uitvoeren van een taak of ons oordeel zouden kunnen beïnvloeden.
- j. We gebruiken geen bezit, faciliteiten, diensten en financiële middelen van VOAW voor privédoeleinden.
- k. We gebruiken onze positie bij die organisatie niet om een persoon of organisatie voor privédoeleinden te beïnvloeden of door hun persoonlijke voordelen te bieden
- l. We doen niet aan actieve of passieve corruptie, omkoping of fraude.
- m. We vermijden elk conflict tussen persoonlijke belangen en de belangen van VOAW en melden onmiddellijk elk geval waarin een dergelijk conflict voorkomt.

3. Professionaliteit

- a. we blijven als organisatie kwaliteitsstandaarden ontwikkelen en zien erop toe dat iedereen zich daaraan houdt
- b. we lossen problemen zo snel mogelijk op, zoeken voortdurend naar nieuwe oplossingen en durven initiatieven te nemen
- c. Onze professionals en vrijwilligers kennen de uitgangspunten van een professional en kunnen op hun professionaliteit worden aangesproken
- d. we toetsen/evalueren regelmatig procedures, afspraken en werkwijzen
- e. we handelen binnen het door Stichting Voice of ALL Women vastgestelde beleid
- f. VOAW laat regelmatig rapporten, artikelen, informatieve boekjes en ander materiaal opstellen in het kader van haar projecten. VOAW is de enige eigenaar van alle recht, aanspraak en belang op deze materialen, rapporten, informatie, documentatie en andere geschreven werken dat gecreëerd, samengesteld of geproduceerd is door een partij terwijl hij/zij in dienst is van, of optreedt namens VOAW. De partij mag geen persoonlijk eigendom van dergelijke producten claimen.
- g. Alle artikelen en rapporten gerelateerd aan VOAW geschreven door de betreffende partijen dienen vóór publicatie goedgekeurd te worden door de directie, of door degene die hiervoor door de directrice gemandateerd is.
- h. Alle werk gerelateerde bestanden en correspondentie geproduceerd tijdens de werkrelatie met VOAW zijn eigendom van VOAW.

4. Veiligheid

- a. We zorgen voor een veilige en werkbare omgeving voor iedereen die bij de stichting betrokken is
- b. VOAW verbiedt het opslaan of gebruiken van enig wapen (messen/ lemmeten, geweren en andere wapens) in kantoorgebouwen en op werkplekken.
- c. Het is partijen die voor of namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW, niet toegestaan om drugs te gebruiken of overmatig alcohol te gebruiken tijdens de werkzaamheden en activiteiten van VOAW.

5. Zorgzaamheid

- a. we zijn vriendelijk tegen collega's en deelnemers en luisteren écht en stellen vragen waardoor iemand zich uitgenodigd voelt iets te vertellen
- b. we leven ons in de wensen en zorgen van de ander
- c. we zijn bereid samen te werken en anderen te steunen en te helpen
- d. we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies

2.2. Grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen

Met ongewenste omgangsvormen worden in eerste instantie bedoeld seksuele intimidatie, discriminatie en agressie en geweld, waaronder ook pesten. Grensoverschrijdend gedrag betreft gedragingen waar een van de partijen niet (vrijwillig) mee instemt. Dit kan op fysiek, emotioneel, seksueel of financieel vlak en heeft vaak grote gevolgen voor het slachtoffer. VOAW wil (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen te allen tijde voorkomen. Hieronder volgen definities van verscheidene vormen van grensoverschrijdend gedrag.

1. Seksueel overschrijdend gedrag en seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en / of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Een groot gedeelte van de individuen die VOAW bereikt heeft te maken gehad met vormen van seksueel overschrijdend gedrag en seksuele intimidatie en is derhalve extra kwetsbaar. Bij het contact met deze individuen is derhalve ook op dit gebied een sensitieve benadering van belang. Van partijen die namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW wordt verwacht dat zij:

- a. geen deel neemt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, noch dat zij anderen daartoe aanmoedigt
- b. Geen dwang uitoefent of op enigerlei wijze misbruik maakt van een eventueel machtsverschil dat bestaat tussen hem/haar en een ander
- c. indien getuige van een klaarblijkelijke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag of waarvan hij/zij op de hoogte wordt gesteld of getuige van is onmiddellijk (doen laten) stoppen en de nodige hulp (laten) bieden aan het slachtoffer en contact opnemen met slachtofferhulp en onmiddellijk melding doen van een incident of situatie m.b.t. seksueel grensoverschrijdend gedrag bij de directie van VOAW of de vertrouwenspersoon van VOAW.
- d. geen seksueel of erotisch geladen sfeer creëren (door woord, gedrag, vertoning filmbeelden, aankleding omgeving, etc.) of aan het voortbestaan daarvan een bijdrage leveren.

2. Pesten

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 bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten. Van partijen die namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW wordt verwacht dat zij:

- a. Geen kleinerende en vernederende opmerkingen maakt.
- b. Anderen niet uitsluiten of negeren.
- c. Geen (fysiek) geweld gebruikt.
- d. Geen bedreigingen uit richting anderen.
- e. Niet bijdraagt aan het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen.

3. Discriminatie

Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, ras, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en leeftijd). VOAW bereikt veel mensen met een vluchtelingen- en migratieachtergrond. Tevens hebben veel van de vrijwilligers, consultants en stagiaires een vluchtelingen- en migratieachtergrond. Derhalve wordt vanuit VOAW veel nadruk gelegd op een cultuursensitieve benadering. VOAW acht het van belang dat verschillen in cultuur, religie en politieke overtuiging worden gerespecteerd. VOAW zal niet tolereren dat personen worden blootgesteld aan uitingen, acties of besluiten, in welke vorm dan ook, die kwetsend zijn voor die personen op grond van hun ras, religie, gender, persoonlijke overtuiging en/of seksuele oriëntatie, of het maken van enig onderscheid op grond van deze factoren (ras, religie et cetera). Van partijen die namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW wordt verwacht dat zij:

- a. Geen onderscheid maakt naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of andere kenmerken.
- b. Zich onthoudt van discriminerende, kleinerende of intimiderende opmerkingen en gedrag.

4. Online grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag kan ook online plaatsvinden. Online grensoverschrijdend gedrag komt voor in vormen van cyberpesten en online haat tot vormen van online seksueel geweld zoals ongewenste sexting, grooming en wraakporno. Van partijen die namens VOAW werken, deelnemen aan de activiteiten van VOAW of op enigerlei betrokken zijn bij de activiteiten van VOAW wordt verwacht dat zij niet deelneemt aan grensoverschrijdend gedrag op online platformen waaronder:

- a. Ongewenste sexting
- b. Shaming of Exposing
- c. Seksuele afpersing of sextortion
- d. Wraakporno
- e. Grooming

3. Meldingsprocedure bij grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen

Indien een persoon te maken krijgt met ongewenste intimiteiten, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of andere ongewenste omgangsvormen kan hij/zij dit bespreken met haar/zijn contactpersoon/directe aanspreekpunt binnen de organisatie. Het is ook mogelijk om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon van de organisatie; deze kan de persoon ondersteunen in het vinden van een oplossing. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk, heeft een geheimhoudingsplicht, garandeert absolute vertrouwelijkheid en onderneemt alleen actie wanneer een persoon dit zelf wil. De vertrouwenspersoon van VOAW is Dayanara Medina. Zij is bereikbaar op maandag van 09.00 - 17.00 en woensdag van 09.00 - 12.00. Er kan contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon via:

- **E-mail:** dmedina1976@gmail.com
- **Telefoon:** 06 47323124

3.1. Bevoegdheden vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon begeleidt, adviseert en vangt een individu op indien die te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag en kan een persoon doorverwijzen naar een hulpverlener, ondersteunen bij het indienen van een klacht en kan nazorg verlenen. De vertrouwenspersoon heeft o.a. de volgende bevoegdheden:

- De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om gesprekken te voeren;
- De vertrouwenspersoon kan externe deskundigen raadplegen, zoals een externe, gecertificeerde vertrouwenspersoon;
- De vertrouwenspersoon mag de directie gevraagd en ongevraagd advies geven over eventuele patronen;
- De vertrouwenspersoon mag een individu doorverwijzen naar een andere (externe) vertrouwenspersoon;
- De vertrouwenspersoon heeft geheimhouding, maar als een zaak voor de rechter komt, moet de vertrouwenspersoon wel openheid van zaken geven.

3.2. Klachtenprocedure

In de klachtenprocedure staat beschreven waar een persoon die te maken heeft gehad met onwenselijk of grensoverschrijdend gedrag terecht kan voor ondersteuning en hoe een klacht ingediend kan worden. De klachtenprocedure vind je door [hier](#) te klikken.

In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van het individu om in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de vertrouwenspersoon.

4. Disciplinaire maatregelen

Afhankelijk van de ernst en de soort schending kunnen er verschillende disciplinaire maatregelen worden genomen bij overtreding van de gedragscode.

4.1. Officiële Waarschuwing

In sommige gevallen kan een eerste overtreding van de gedragscode leiden tot een schriftelijke waarschuwing. Dit is bedoeld als een signaal dat het gedrag onaanvaardbaar is en kan resulteren in verdere disciplinaire maatregelen bij herhaling.

4.2. Schorsing

Bij ernstige overtredingen kan een tijdelijke schorsing worden opgelegd. Dit houdt in dat de persoon voor een bepaalde periode wordt uitgesloten van werk, school of andere relevante activiteiten. De duur van de schorsing kan variëren, afhankelijk van de ernst van de overtreding.

4.3. Ontslag/ontbinding overeenkomst

In ernstige gevallen waarin de overtreding van de gedragscode als onvergeeflijk wordt beschouwd, kan de disciplinaire maatregel leiden tot beëindiging van het dienstverband/ontslag of de ontbinding van een overeenkomst. Dit betekent dat de persoon niet langer werkzaam/actief zal zijn in de organisatie.

4.4. Aangifte

Wanneer een persoon verdacht wordt van strafbare feiten zal de politie/justitie worden ingeschakeld.