

Gedragcode Rutgers

Utrecht, September 2018
© Rutgers 2018

Introductie

Dit document bevat de Gedragscode van Rutgers. Het vermeldt de kernwaarden van Rutgers en het gedrag dat Rutgers verwacht van haar medewerkers. We houden onszelf en elkaar ervoor verantwoordelijk om ons werk uit te voeren en onszelf te presenteren op een manier die overeenstemt met de beschreven waarden en opvattingen.

Deze gedragscode hangt in veel gevallen samen met andere beleidsdocumenten van Rutgers. Daar waar het wenselijk is dat medewerkers zich verder verdiepen in het beleid van Rutgers, wordt naar het betreffende beleidsdocument verwezen. Deze documenten zijn te vinden op SharePoint van Rutgers en de website.

De directie van Rutgers, en gedelegeerd daaraan de leidinggevenden, zorgt ervoor dat iedereen die uit naam van Rutgers werkzaamheden verricht bekend is met de inhoud van deze gedragscode.

1 Rutgers Gedragscode

De seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR) verbeteren van mensen in Europa, Afrika en Azië, dat is waar Rutgers een leidende rol wil spelen. We slagen erin om seksuele en reproductieve gezondheidsproblemen te bespreken, zoals gezinsplanning en het recht op zelfbeschikking, zelfs in landen waar dit als gevoelige onderwerpen worden beschouwd.

Onze organisatie steunt op drie pijlers: onderzoek, pleitbezorging (ook wel 'advocacy' genoemd) en interventies, vormgegeven in programma's en projecten. Onderzoek geeft ons inzicht in bepaalde situaties en onderbouwt ons werk met wetenschappelijk bewijs. Bij overheden en beleidsmakers pleiten we voor de rechten van jongeren, vrouwen en minderheden, voor betaalbare anticonceptie en zorg tijdens zwangerschap, bevalling en abortus. Wij respecteren culturele nuances bij het implementeren van projecten, trainingen en lespakketten. Met onze programma's en projecten maken we zowel in Nederland als daarbuiten het verschil, met de hulp van partnerorganisaties en professionals in het veld.

Rutgers wil een positieve, lerende en stimulerende omgeving bieden voor medewerkers, vrijwilligers en partners, waar gelijkheid en wederzijds respect vanzelfsprekend zijn. Het is daarom belangrijk om zo veel mogelijk duidelijkheid te scheppen binnen de organisatie over de basisprincipes die iedereen in acht dient te nemen en deze zo in te bedden in de organisatie.

De Gedragscode beschrijft de principes waar alle activiteiten van Rutgers en het professionele gedrag van de mensen die namens Rutgers werken op gebaseerd zijn. Dit betekent dat alle directe medewerkers van Rutgers, de vertegenwoordigers van Rutgers in het veld en elke derde partij die door Rutgers wordt ingehuurd om uit naam van Rutgers diensten te verlenen, dienen te handelen en zich te gedragen in overeenstemming met deze gedragscode. Deze verplichting zal worden vastgelegd in contracten en overeenkomsten.

1.1 Visie

Rutgers streeft naar een wereld waarin ieder mens de eigen seksualiteit op een vrijwillige, prettige, veilige en gelijkwaardige manier kan beleven.

1.2 Missie

Gebaseerd op de visie heeft Rutgers als missie een leidende rol te spelen in het versterken van de seksuele en reproductieve gezondheid en rechten van mensen in Nederland en in Europa, Afrika en Azië.

Onze missie, zoals opgenomen in de Rutgers strategie 2017 – 2020, luidt:

Mensen zijn vrij om seksuele en reproductieve keuzes te maken, met respect voor de rechten van anderen, in een samenleving die ze daarin ondersteunt.

Wij werken als gelijkwaardige partners met lokale, nationale en internationale organisaties en netwerken om onze gezamenlijke doelstellingen te realiseren. Onze inspanningen berusten altijd op de principes van non-discriminatie, rechtvaardigheid en respect voor diversiteit. Deze principes zijn uitgewerkt in de waarden zoals beschreven in de Rutgers strategie en komen tot uiting in ons werk en de omgang met partners, de doelgroep en derden.

1.3 Doel en reikwijdte

Het doel van de Gedragscode 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. De gedragscode geldt zowel voor medewerkers in loondienst, vrijwilligers, consultants die op tijdelijke basis worden ingehuurd, stagiairs, oftewel iedereen die werkzaamheden verricht uit naam van Rutgers, ongeacht het type contract of de locatie waar het werk verricht wordt.

Deze gedragscode zal de organisatie ook beschermen tegen nalatigheid die kan voorkomen door onwetendheid of argeloosheid van de partijen. Om die reden is het de verantwoordelijkheid van alle partijen om zich vertrouwd te maken met de Gedragscode.

Rutgers streeft er niet naar om de privéactiviteiten van partijen te beperken. Desalniettemin wordt van alle partijen verwacht dat ze de Gedragscode op elk moment toepassen, ongeacht de locatie, als de partij in kwestie in die hoedanigheid gezien kan worden als vertegenwoordiger van Rutgers. Anderzijds wordt alle partijen gevraagd ervoor te zorgen dat hun persoonlijke activiteiten, opvattingen en meningen niet worden gezien als het officiële standpunt van Rutgers.

Als een medewerker, vrijwilliger, partner of wie dan ook buiten Rutgers van mening is dat het vertoonde gedrag of de gedane uitspraken van een medewerker, of wie dan ook die activiteiten verricht namens Rutgers, niet in overeenstemming zijn met deze Gedragscode, wordt deze persoon verzocht een klacht in te dienen bij de klachtencoördinator volgens de Klachtenprocedure.

2 Gedragscode

Alle partijen worden gestimuleerd om open en professioneel met elkaar om te gaan. Verschillen in cultuur, religie en politieke overtuiging dienen gerespecteerd te worden. Zich houden aan de Gedragscode betekent dat alle betrokkenen erop kunnen vertrouwen dat:

1. Zij met respect behandeld worden en dat er van hen evenzeer verwacht wordt dat zij anderen met respect behandelen.
2. Zij niet blootgesteld worden aan ongewenst gedrag en dat er van hen in gelijke mate verwacht wordt dat zij afzien van ongewenst gedrag.
3. Zij op een respectvolle manier met de doelgroep omgaan. Rutgers tolereert geen enkele vorm van misbruik of uitbuiting jegens de doelgroep en zet zich ervoor in om iedereen die uit naam van Rutgers werkt bewust te maken van, en te ondersteunen in, hun verantwoordelijkheid om misbruik te voorkomen en om kinderen, jongeren en (kwetsbare) volwassenen te beschermen. Hiervoor worden de richtlijnen uit het 'Beschermingsbeleid voor kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen' gevolgd.
4. De intentie van Rutgers is om te zorgen voor een werkomgeving die professioneel is en vrij van intimidatie, vijandigheid of andere overtredingen die het functioneren of de waardigheid van een individueel persoon zouden kunnen aantasten. Ongewenst gedrag van om het even welke soort – verbaal, fysiek, of visueel – zal niet worden getolereerd. Verzuim om dit na te leven zal leiden tot disciplinaire maatregelen tot en met opzegging van het contract. In de hierna volgende paragrafen staat aangegeven welke vormen van ongewenst gedrag kunnen voorkomen en waar medewerkers informatie en/of ondersteuning kunnen vinden om dergelijk gedrag te helpen voorkomen, of te stoppen.

2.1 Ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen zijn handelingen, die als vijandig, vernederend of intimiderend kunnen worden beschouwd. Deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen laat veel ruimte voor de subjectieve beleving van het slachtoffer. Rutgers kiest voor deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen, omdat het gedrag dat 'ongewenst' is voor de ene

medewerker, voor de andere medewerker 'gewenst' gedrag kan zijn. Dit biedt de medewerkers de mogelijkheid hun eigen grenzen aan te geven in de omgang met collega's of leidinggevenden.

In de Klachtenregeling staat beschreven waar een medewerker die te maken heeft gehad met de hierna genoemde vormen van onwenselijk gedrag terecht kan voor ondersteuning en hoe een klacht ingediend kan worden.

Met ongewenste omgangsvormen worden in eerste instantie bedoeld seksuele intimidatie, discriminatie en agressie en geweld, waaronder ook pesten, zoals die in de Arbowet zijn genoemd. De omschrijving van de diverse ongewenste omgangsvormen volgt hierna.

2.2 Seksuele intimidatie

Volgens de definitie uit de Arbowet wordt seksuele intimidatie als volgt omschreven: *"Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."* Voorbeelden hiervan zijn ongevraagde aandacht in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten, of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (inclusief het ongevraagd / niet beroepsmatig verzenden of openlijk bekijken van pornografische beelden of teksten, bijvoorbeeld via internet).

2.3 Pesten

Ongewenst gedrag is niet noodzakelijkerwijs seksueel van aard. Het kan ook de vorm aannemen van psychologisch of lichamelijk pesten en intimideren. Ook pesten is in de Arbowet opgenomen. De definitie luidt als volgt: *"Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag."*

Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen. Voorbeelden van pesten zijn: kwetsende woorden, gebaren, grappen, cartoons, afbeeldingen, posters, grappen of boodschappen per e-mail, fysiek contact of aanvallen.

2.4 Agressie en geweld

Een zware vorm van intimidatie is agressie, of zelfs het gebruik van geweld. In de Arbowet staat agressie en geweld als volgt omschreven: *"Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid."* Agressie en geweld kunnen worden onderscheiden in: verbaal geweld (zoals uitschelden en beledigen), fysiek geweld (zoals schoppen, slaan, duwen, met een wapen overvallen en beschadigen van eigendommen) en psychisch geweld (zoals bedreigen, intimideren, onder druk zetten, en de thuissituatie bedreigen).

2.5 Discriminatie

Bij discriminatie gaat het erom dat je in gelijke gevallen ongelijk wordt behandeld. De wettelijke definitie van discriminatie luidt: *"Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast."*

Verschillen in cultuur, religie en politieke overtuiging dienen te worden gerespecteerd. Wij zullen 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).

2.6 Integriteit

Elke partij die werkzaamheden verricht uit naam van Rutgers zal zich houden aan het volgende gedrag:

1. Doe niets wat de integriteit van de organisatie in gevaar kan brengen.
2. Doe niet aan actieve of passieve corruptie, omkoping of fraude.
3. Vermijd elk conflict tussen persoonlijke belangen en de belangen van de organisatie en meld onmiddellijk elk geval waarin een dergelijk conflict voorkomt.
4. Zorg ervoor dat privégedrag niet de rol in de organisatie compromitteert.
5. Probeer niet om een persoon of organisatie voor privédoeleinden te beïnvloeden door onze positie bij die organisatie te gebruiken, of door hun persoonlijke voordelen te bieden.
6. Gebruik geen bezit, faciliteiten, diensten en financiële middelen van de organisatie voor privédoeleinden.
7. Respecteer de wetten van de landen waarin Rutgers werkzaam is.
8. Geef, vraag of ontvang geen geschenk of andere gunst voor jezelf of anderen, direct of indirect, die het uitoefenen van onze functie, het uitvoeren van onze taak of oordeel zou kunnen beïnvloeden. 'Geschenk' wordt gedefinieerd als elk materiaal in de vorm van geld of niet-geld dat wordt gegeven voor een specifiek doeleinde dat de gever en ontvanger tot voordeel strekt. Uitzonderingen hierop zijn giften die gebruikelijk zijn in het werkveld én geen hoge economische waarde hebben. Bij twijfel dient contact hierover opgenomen te worden met de manager of directeur. In bijzondere gevallen – na voorafgaande toestemming van de directeur – kunnen giften in ontvangst genomen worden, waarbij het aannemen een daad van beleefdheid is, of het geschenk een humanitair/algemeen doel dient.
9. Streef naar maximale openheid en transparantie. Echter, pas vertrouwelijkheid toe waar nodig om de rechten van onze partners, medewerkers en anderen te waarborgen.
10. Respecteer de principes van de gedragscode en meld elk bewijs of vermoeden van schending van integriteit; inclusief het aan de directeur of personeelszaken van Rutgers melden van vermoeden of bewijs van corruptie, omkoping of fraude gepleegd door collega's of anderen. Het voorkomen van fraude en de wijze van melden van (het vermoeden van) integriteitsschending staat beschreven in de 'Klachtenregeling'.

2.7 Eigendomsrechten

Rutgers is de enige eigenaar van alle recht, aanspraak en belang op en in alle materialen, rapporten, informatie, documentatie en andere geschreven werken gecreëerd, samengesteld of geproduceerd door een partij terwijl hij/zij in dienst is van, of optreedt namens Rutgers. De partij mag niet persoonlijk eigendom van zulke producten claimen.

1. Alle artikelen en rapporten gerelateerd aan Rutgers geschreven door de partijen dienen vóór publicatie goedgekeurd te worden door de directeur, of door degene die hiervoor door de directeur gemandateerd is.
2. Alle werk gerelateerde bestanden en correspondentie geproduceerd tijdens de werkrelatie met Rutgers zijn eigendom van Rutgers.

2.8 Alcohol, drugs en wapens

1. Het is een partij niet toegestaan drugs te gebruiken of overmatig alcohol te gebruiken tijdens het werk voor Rutgers.
2. Iedereen die werkzaamheden verricht uit naam van Rutgers dient rekening te houden met de wetgeving, cultuur en gewoonten ten aanzien van alcoholgebruik van het land waar men werkzaam is. Er mag geen alcohol genuttigd worden als dit in ingaat tegen de lokale gebruiken en/of wetgeving.
3. Rutgers verbiedt het opslaan of gebruiken van enig wapen (messen/lemmeten, geweren en andere wapens) in kantoorgebouwen en op werkplekken.

2.9 Relaties met de (sociale) media

1. Het is niet toegestaan dat medewerkers van Rutgers op eigen houtje de pers te woord staan. Op het hoofdkantoor in Utrecht worden alle contacten met de media, inclusief verzoeken voor een persoonlijk interview of commentaar, gecoördineerd door de afdeling Communicatie, volgens de Woordvoeringsprocedure. Op de landenkantoren in Pakistan en Indonesië coördineert de country representative of de communicatieadviseur de perscontacten.
2. Om ervoor te zorgen dat de rechten van jongeren en kwetsbare groepen, waar Rutgers voor haar werk mee in aanraking komt, gerespecteerd worden én om te voorkomen dat gevoelige, schadelijke of vernederende beelden van jongeren en kwetsbare groepen gepubliceerd worden, worden de richtlijnen zoals beschreven in het 'Beschermingsbeleid voor kinderen, jongeren en kwetsbare volwassenen' gevolgd.