

Inleiding

Het uitgangspunt is dat het gedrag organisatie breed overeenstemt met de waarden en normen en de daarmee samenhangende (spel)regels van NH Media. Ongewenste omgangsvormen en niet-integer gedrag passen niet bij onze organisatie. Het bestuur heeft de taak om de naleving ervan mogelijk te maken door een organisatiecultuur te creëren die daarop goed is ingericht. NH Media heeft hiervoor een eigen Gedragcode en vanuit de RPO een Klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen opgesteld.

Het vastleggen van regels is zinvol, maar we realiseren ons dat het pas het begin is. Veel belangrijker is, dat gedrag bespreekbaar is binnen onze organisatie. Het zou een normaal onderwerp moeten zijn waar we het geregeld samen met elkaar over hebben, bijvoorbeeld in het werkoverleg of tijdens gesprekken met je leidinggevende.

Wanneer je last hebt van het gedrag van een ander of getuige bent van gedrag dat niet zuiver lijkt te zijn, is het natuurlijk het mooist als je in staat bent de veroorzaker zelf op zijn of haar gedrag aan te spreken. Maar soms lukt dat niet, bijvoorbeeld omdat de veroorzaker je leidinggevende is of het gebeurde te ernstig is. Dan is belangrijk dat je je vrij voelt om het te melden, zodat we samen met je naar een oplossing kunnen zoeken. Je mag er op rekenen dat je leidinggevende, de afdeling HRM of de directie serieus en, waar mogelijk, vertrouwelijk met je verhaal omgaat. We hebben ook een interne en externe vertrouwenspersoon aangesteld, bij wie je je verhaal vertrouwelijk kwijt kunt en die je kan ondersteunen bij het zoeken naar een passende oplossingsrichting. Het is belangrijk te weten dat je nooit benadeeld zult worden wanneer je op een zorgvuldige manier een melding doet.

NH Media heeft met instemming van de OR deze gedragcode opgesteld. Naast deze gedragcode is ook de Basisregeling Integriteit vanuit de RPO van toepassing binnen onze organisatie. In die regeling gaat het onder andere over belangenverstrengeling, nevenfuncties, geschenken en uitnodigingen van relaties.

1. Begrippen en definities

Werkgever:	Stichting RTV NH.
Raad van Toezicht:	Werkgever van de bestuurder van NH Media.
Contacten:	Alle externe partijen waar zowel werknemer als werkgever een relatie mee heeft, niet gelimiteerd tot individuele geïnterviewden, samenwerkingspartners, gemeenteambtenaren, collega-journalisten.
Medewerker:	In het kader van deze regeling: eenieder die, op welke contractuele basis dan ook, werkzaamheden verricht voor NH Media met inbegrip van leerlingen en stagiaires.

2. Gedragcode

Stichting RTV NH verwacht van haar medewerkers een integere houding die we terug willen zien in de omgang met feitelijk alle mogelijk denkbare relaties binnen NH Media, zoals collega's, zakelijke relaties, gasten, makers, etc. Van medewerkers wordt vanzelfsprekend verwacht dat zij zich aan de wet- en regelgeving houden. Daarnaast moeten medewerkers zich houden aan de interne bedrijfsregels, waaronder deze gedragcode. Integer handelen bij NH Media houdt in dat je je functie goed en zorgvuldig uitoefent, redenerend vanuit de verantwoordelijkheden behorend bij je functie. Dit geldt voor bestuur, toezichthouders en medewerkers, maar ook voor onze makers, gasten, klanten en partners en alle andere betrokkenen. Integer handelen van medewerkers is een voorwaarde om het goed functioneren van de organisatie te kunnen waarborgen: het gaat dan om zaken als betrouwbaarheid, dienstbaarheid, functionaliteit, onafhankelijkheid, openheid en zorgvuldigheid.

Een medewerker is zich er te allen tijde van bewust dat NH Media vertegenwoordigt wordt en dat een ieder met een correct, vriendelijk en mensgericht optreden een positief visitekaartje voor het

bedrijf afgeeft. Daarbij is het van belang te bedenken, dat een medewerker altijd verantwoordelijk is voor zijn/haar eigen gedrag. Dat geldt zeker ook bij informele gelegenheden als borrels, etentjes et cetera.

Om die reden heeft NH Media een aantal basis gedragsregels voor medewerkers opgesteld, die hieronder toegelicht worden. Daarnaast zijn de algemene contractbepalingen en CAO van toepassing.

2.1 Gewenst gedrag

1) *Respect voor elkaars waardigheid*

Iedereen die betrokken is bij NH Media draagt bij aan een werkomgeving van wederzijds respect waarin ieder individu respectvol wordt behandeld. Wij spreken met elkaar en niet negatief over elkaar. Wij uiten geen meningen of beschuldigingen over incidenten voordat we de feiten kennen.

In de omgang met collega's streeft NH Media openheid en eerlijkheid na. We werken met elkaar binnen een bepaalde bedrijfscultuur. Over geleverde prestaties wordt verantwoording afgelegd, ook over de wijze waarop die prestaties zijn bereikt. Fouten maken hoort bij het werken in een organisatie. Het verdoezelen van fouten willen we voorkomen door te werken aan een bedrijfscultuur, waar het maken van fouten leidt tot leren en nieuwe inzichten in hoe we het samen beter kunnen doen.

2) *Rekening houden met elkaar*

Wij kijken naar elkaar om. Wij zijn ons ervan bewust dat ons gedrag van invloed is op de ander. Wij kijken nieuwsgierig en kritisch naar onszelf en onze normen en waarden en gaan het gesprek aan met de ander over hoe diegene naar de wereld kijkt.

3) *Uitspreken en aanspreken*

Wij spreken ons uit en spreken elkaar op constructieve wijze aan op gewenst en ongewenst gedrag, ook als het niet direct onszelf betreft. Wij zorgen met elkaar voor een veilige werkomgeving waarbinnen het vanzelfsprekend is dat wij worden aangesproken op ons gedrag. Wij spreken geregeld met elkaar over gewenst en ongewenst gedrag, niet alleen naar aanleiding van incidenten.

4) *Waardering voor verschil en inclusie*

Wij concentreren ons op wat iemand kan, niet wie iemand is of welke functie iemand bekleedt: iedereen draagt bij aan het grote geheel en is welkom. Wij zijn ervoor verantwoordelijk dat iedereen wordt ingesloten en kansen krijgt om een bijdrage aan onze organisatie te leveren.

5) *Afspraken nakomen*

Wij komen afspraken na. Als een afspraak niet nagekomen kan worden dan dient dit per omgaande aan de collega of het contact te worden gemeld. Daarbij dient ook een adequate oplossing te worden voorgesteld.

2.2 Ongewenst gedrag

Ongewenste omgangsvormen hebben een groot effect en leiden tot spanningen met alle negatieve gevolgen van dien. Het gaat hierbij niet alleen om de "harde" vormen van ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, maar ook om de meer "softe" vormen. Zo zijn verbale uitingen van ongewenste omgangsvormen soms moeilijk als zodanig te herkennen. Wat de één als humor beschouwt, kan door de ander als aanstootgevend ervaren worden. Het gaat erom wat de persoon die het gedrag ondergaat als ongewenst ervaart.

Indien sprake is van ongewenst gedrag, zal worden gehandeld conform de geldende klachtenregeling van Stichting RTV NH. Onder ongewenst gedrag verstaan we:

1) *Discriminatie*

Discriminatie is strafrechtelijk verboden. Racisme is een vorm van discriminatie. Discriminatie is een strafbaar feit, waartegen de Algemene Wet Gelijke Behandeling bescherming biedt. Onder discriminatie wordt verstaan:

- Het maken van direct dan wel indirect onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, gender, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd. Bij directe discriminatie wordt er direct onderscheid gemaakt naar een van de discriminatiegronden. Een voorbeeld hiervan is aangegeven in een vacaturetekst dat deze gericht is op 25-35 jarigen.

Bij indirecte discriminatie wordt er onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt, maar de neutrale regel of werkwijze toch uitpakt als discriminatie. Een voorbeeld hiervan is in een vacaturetekst aangeven dat iemand accentloos Nederlands moet kunnen spreken of dat je op zoek bent naar een starter.

- Het zich mondeling of bij geschrift of afbeelding opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd;
- Gewelddadig optreden tegen personen of groep van personen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

2) *Seksueel geweld en mishandeling*

Verkrachting en aanranding zijn ernstige misdrijven. Mishandeling is ook een misdrijf en strafrechtelijk verboden.

3) *(Seksuele) intimidatie*

Intimidatie en seksuele intimidatie zijn gedefinieerd in het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet gelijke behandeling. Deze wetten bieden bescherming tegen deze vormen van gedrag.

- Intimidatie:

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

- Seksuele intimidatie:

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (gevoelswaarde) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

4) *Agressie en geweld*

Agressie en gebruik van geweld wil zeggen: Voorvallen waarbij een persoon (of groep van personen) psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, waaronder pesten. In deze gedragscode gaat het erom dat dit plaatsvindt binnen de context van het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, bedreigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

5) *Pesten*

Pesten wil zeggen: Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere medewerkers gericht tegen een persoon of groep van personen 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.

2.3 **Omgaan met contacten**

Contacten zijn de bron van het bestaan van NH Media. Het is dan ook van groot belang om contacten en potentiële contacten zo goed mogelijk te behandelen. Naast het van toepassing zijnde gewenste gedrag beschreven in 2.1, is er voor het omgaan met contacten een aantal extra punten van toepassing:

- Contacten worden respectvol aangesproken
- Er wordt aandachtig naar de contacten geluisterd. Wat het wil het contact? Wat verwacht het contact van de afhandeling? We spreken verwachtingen met contacten over en weer uit.
- De privacy van contacten dient te worden gerespecteerd. Informatie over een contact dient op een deugdelijke wijze (volgens het geldende privacy beleid) te worden geadministreerd.
- Klachten van contacten dienen altijd schriftelijk te worden gemeld aan de werkgever. Vervolgens dienen zij adequaat, zo snel mogelijk en altijd in overleg met het contact en zo

nodig in overleg met de leidinggevende te worden opgelost. Het contact dient bovendien te allen tijde te worden gewezen op de mogelijkheid om een officiële klacht bij de directie van NH Media in te dienen.



2.4 Persoonlijke relaties op het werk

NH Media heeft een reglement “relaties op de werkvloer”. Dit reglement omvat het beleid betreffende (amoureuze en familiale) relaties op de werkvloer. Het heeft tot doel te voorkomen dat een relatie negatieve gevolgen krijgt voor een of beide betrokken personen, collega’s, de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf. Het beleid is er niet op gericht om deze relaties te verbieden, wel om te waken voor lastige en ongewenste situaties. Denk hierbij aan belangenverstrengeling of ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie. Ook kan de schijn van oneerlijk verkregen voordelen worden gewekt. Dit werkt voor alle partijen nadelig.

2.5 Persoonlijke relaties met concurrenten

Wanneer sprake is van een amoureuze of familiale relatie met een medewerker, directielid, eigenaar of anderszins betrokkene van een met NH Media concurrerende organisatie, dient daarvan bij aanvang van het dienstverband of onmiddellijk na het ontstaan van de relatie melding te worden gedaan aan de leidinggevende en aan HRM. Indien nodig zullen passende maatregelen worden genomen om NH Media te beschermen.

2.6 Persoonlijke relaties met klanten of leveranciers

Wanneer sprake is van een amoureuze of familiale relatie met een medewerker, directielid, eigenaar of anderszins betrokkene van een leverancier van NH Media dient daarvan bij aanvang van het dienstverband of onmiddellijk na het ontstaan van de relatie melding te worden gedaan aan de leidinggevende en aan HRM. Indien nodig zullen passende maatregelen worden genomen voor een goede werkverhouding.

2.7 Omgaan met bedrijfseigendommen

Het gebruik van de door NH Media aan medewerkers ter beschikking gestelde apparatuur of voorzieningen, zoals een mobiele telefoon, tablet, laptop, auto, abonnement of vergoeding, vindt plaats overeenkomstig de daarvoor opgestelde gebruikersovereenkomsten. Bedrijfseigendommen van NH Media worden altijd met zorg en voorzichtigheid gebruikt.

2.8 Alcohol & drugsgebruik

Het is de medewerker verboden om tijdens de uitoefening van de werkzaamheden onder invloed van alcohol of drugs (verdovende middelen) te zijn, dan wel drugs (verdovende middelen) in het bezit te hebben of deze te verhandelen. Iedereen is verantwoordelijk (ook bij sociale gelegenheden) voor zijn eigen gedrag. Alcohol of drugsgebruik kan nooit een excuus zijn voor ongewenst gedrag.

2.9 Handelen in strijd met de gedragsregels

Medewerkers hebben de morele plicht om medewerkers die zich niet aan de gedragsregels houden daarop aan te spreken en voorvallen zo nodig te melden aan hun leidinggevende en/of aan HRM. Deze gedragsregels zijn niet vrijblijvend. Het niet naleven van deze regels kan arbeidsrechtelijke gevolgen hebben, welke maatregelen onder meer afhankelijk zijn van aard en ernst van de geconstateerde overtreding.

2.10 Misstanden

De gedragscode geeft richtlijnen hoe te handelen in bepaalde situaties. In de praktijk kunnen zich situaties voordoen die niet in de gedragscode beschreven staan. Wanneer een werknemer een vermoeden heeft van een ernstige misstand binnen de organisatie dient hij/zij de Klokkenuidersregeling te volgen. Deze Klokkenuidersregeling voorziet in de juiste procedures.