

DE GEZONDE STAD

Gedragcode De Gezonde Stad

Wij werken met overheid, bedrijven, samenwerkingspartners, bewoners en buurtorganisaties samen om Amsterdam en omgeving duurzaam en gezond te maken. Om onze missie te bereiken heeft De Gezonde Stad een gedragscode opgesteld die zich richt op De Gezonde Stad als organisatie en op alle betrokken personen die binnen, voor of namens De Gezonde Stad werkzaam zijn (geweest).

Waarom een gedragscode?

De Gezonde Stad biedt een positieve, lerende en stimulerende omgeving voor medewerkers, partners en vrijwilligers waarin gelijkheid en wederzijds respect vanzelfsprekend is en waarin iedereen zeggenschap en verantwoordelijkheid heeft over de eigen functie. Binnen de organisatie is het daarom van belang om zoveel mogelijk duidelijkheid te scheppen over de basisprincipes waar wij voor staan en mede daardoor deze principes in de organisatie verankeren. Deze gedragsregels zijn wellicht niet uitputtend en geven soms een richting aan van de wijze waarop wij met elkaar en onze omgeving willen omgaan.

Daarnaast is De Gezonde Stad een organisatie die haar doelstellingen uitsluitend kan bereiken in samenwerking met anderen zoals eerder omschreven. De Gezonde Stad is afhankelijk van samenwerking. Voor onze medewerkers is het daarom van belang stil te staan bij het feit dat je ambassadeur bent van De Gezonde Stad naar buiten toe en collega naar binnen toe.

Bedrijfscultuur en organisatiewaarden

De Gezonde Stad vindt dat haar handelen dient te worden bepaald door een aantal leidende beginselen, zogenaamde organisatiewaarden. Zowel individueel als samen met het team wordt hier invulling aan gegeven. De organisatiewaarden zijn:

1. Bottom-up, onafhankelijk aan de slag
 - a. We zijn niet financieel afhankelijk van 1 partij in onze projecten
 - b. Als financiering niet doorgaat bij een partij, regelen we het op een andere manier
 - c. We starten zelf projecten op basis van een verdienmodel
 - d. De betrokkenheid van de bewoner is het uitgangspunt
 - e. In samenwerking met bedrijven starten we bij de medewerker van een bedrijf
 - f. Alles wat we doen gebeurt in wederkerigheid; iedereen brengt wat in wat resultaat versterkend werkt
2. Lef hebben en eigen verantwoordelijkheid nemen
 - a. We durven nieuwe dingen te starten en daarin ook fouten te maken
 - b. Als iets niet lukt, dan maakt het ons sterker

3. Waarde en creatie gericht werken (output, outcome gericht)
 - a. Bij de start van projecten/plannen bepalen we welke impact we willen maken en hierop monitoren we regelmatig en stellen we waar nodig bij
 - b. In ons werk maken wij direct zichtbare impact op de stad, dat staat voorop
 - c. We monitoren en evalueren tussentijds en hebben daarvoor een vaste structuur, zodat we gefocust kunnen blijven op datgene wat we willen bereiken en indien nodig tussentijds kunnen bijsturen
4. Zichtbare resultaten (impact) realiseren in de stad
 - a. Als je door Amsterdam fietst en loopt, zie je resultaten van projecten van De Gezonde Stad
 - b. De projecten van De Gezonde Stad zijn breed zichtbaar in (lokale) media, socials
 - c. Onze impact is meetbaar en opschaalbaar
5. Positief, laten zien hoe en wat er kan
 - a. We focussen ons op de dingen die wel al kunnen en proberen daarin het goede voorbeeld te geven door te laten zien wat er wel kan
 - b. We verbinden ons met bewoners en partners die ook vanuit deze gedachte werken
6. Op ondernemende wijze starten we zelfstandig programma's, projecten en de financiering daarvan op
 - a. Onze projecten en programma's kunnen zelfstandig draaien op basis van een eigen financieringsmodel
 - b. Financiering komt vanuit bewoners en bedrijven en kent verschillende vormen (donaties, crowdfunding, in opdracht, subsidie)
 - c. Voor elk project stellen we een begroting op waar we proactief op monitoren
7. Nieuwe verbindingen creëren tussen verschillende disciplines (integraal perspectief, denken naar doen en vice versa)
 - a. We zetten in op strategische samenwerkingspartners voor de lange termijn
 - b. Onze projecten komen met diverse partners tot stand en zijn daarin vernieuwend door nieuwe verbindingen die ontstaan tussen bewoners en andere stakeholders
 - c. We verbinden waar mogelijk diverse thema's zoals groen, voedsel, circulair, sociaal

Gedragsregels

De gedragsregels beschrijven het gewenst gedrag van medewerkers ten opzichte van elkaar en ten opzichte van zakelijke partners in algemene bewoordingen.

1. Tegenstrijdig belang

Situaties die tegenstrijdige belangen kunnen veroorzaken, dienen vermeden te worden. Deze regel houdt in dat, zonder tegenstrijdig belang, betrouwbaar en professioneel moet worden gehandeld. Bv. als je via je contacten een goede communicatieadviseur kan inhuren, is het belangrijk dat deze adviseur een marktconform of lager – maar niet te hoog – salaris mag verdienen. In geval van een te hoog salaris is er sprake van een tegenstrijdig belang, dat een negatieve consequentie voor de organisatie kan hebben (te dure inhuur is slecht voor de organisatie).
2. Relatiegeschenken

De medewerker gaat terughoudend en transparant om met het aanvaarden van relatiegeschenken om te voorkomen dat (de schijn ontstaat dat) het aanvaarden van een relatiegeschenk van invloed kan zijn op beslissingen van De Gezonde Stad. Een goed uitgangspunt voor het accepteren van relatiegeschenken is dat



het geschenk passend moet zijn in het licht van de verrichte prestatie en de relatie met de zakenpartner. Als richtlijn kun je een bedrag van circa € 50,- aanhouden. Gebruik altijd je gezond verstand en wees kritisch op de intentie van de gever en ga voorzichtig en terughoudend om met het aanvaarden van relatiegeschenken. Wees je ervan bewust welk signaal je afgeeft door een geschenk te aanvaarden.

3. Geheimhouding, vertrouwelijke informatie
Een medewerker van De Gezonde Stad gaat zorgvuldig en correct om met de informatie waarover hij uit hoofde van zijn medewerkerschap beschikt. Informatie die De Gezonde Stad en/of individuele medewerkers kan schaden als derden daarvan kennis nemen, behandelt de medewerker vertrouwelijk. Wachtwoorden en toegangscode's voor het gebruik van computers en databases zijn persoonlijk en mogen niet aan derden worden verstrekt.
4. Discriminatie
Bij en door De Gezonde Stad wordt iedereen gelijkwaardig en met respect behandeld, ongeacht geslacht, ras, huidskleur, religie of seksuele geaardheid.
5. Ongewenste intimiteiten, pesten, roddelen
Alle medewerkers onthouden zich van ongewenste intimiteiten en pesten op de werkvloer. Roddelen en kwaadspreken over collega's, zowel intern als ten overstaan van derden, is ongepast.

Grensoverschrijdend gedrag

Wij vinden het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij De Gezonde Stad zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedraagt naar elkaar en onze doelgroepen. Wij vinden grensoverschrijdend gedrag niet acceptabel en zullen dit niet tolereren. Wij zullen daarbij handelen volgens en in de geest van deze gedragsregels, de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen en waarden.

Grensoverschrijdend gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat onze medewerkers professionals zijn, en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen. Grensoverschrijdend gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt wordt voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

Definities

- 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.
- 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. Deze gedragingen kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen waarvan het de directie oordeelt dat



deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/ justitie worden gemeld.

- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, ras, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en leeftijd).

Onze medewerkers gedragen zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar elkaar en naar onze cliënten van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie. Zij beschermen naar vermogen cliënten en andere tegen grensoverschrijdend gedrag.

Afspraken bij grensoverschrijdend gedrag

De verantwoordelijkheid van het integriteitsbeleid ligt bij Ingrid van Rossum namens Het Bestuur. Emailadres: bestuur@degezondestad.org

- Medewerkers die geconfronteerd worden – zelf of bij een ander – met grensoverschrijdend gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of een en ander op een misverstand berust en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag hij een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap –gemotiveerd– overslaan;
- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het grensoverschrijdend gedrag groter groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bijvoorbeeld vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met zijn direct leidinggevende. Indien de direct leidinggevende betrokken is bij het grensoverschrijdend gedrag, neemt de medewerker contact op met de vertrouwenspersoon en/of de directie. In principe wordt een goed gesprek ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen;
- Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het grensoverschrijdend gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de leidinggevende aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties

- Bij de eerste overtreding: gesprek tussen leidinggevende en beschuldigde een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede overtreding: gesprek tussen leidinggevende en beschuldigde een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de 2e overtreding is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde overtreding: mogelijke sanctie: berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet) en/of aangifte doen;
- Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan de directeur gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure. Ze zal hierover verantwoording afleggen aan Het Bestuur.

Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld te zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen bij het meldpunt een melding maken (zie hieronder meer informatie bij 'meldpunt').



Bevorderen integer gedrag

De Gezonde Stad hecht waarde aan het integer handelen van medewerkers en alle andere partijen die op enige wijze betrokken zijn bij De Gezonde Stad. Om integer gedrag te bevorderen worden de volgende maatregelen genomen:

- Introductie van het integriteitsbeleid aan medewerkers De Gezonde Stad;
- Jaarlijks uitvoeren moreel beraad en resultaten terugkoppelen naar organisatie;
- Bericht naar relevante betrokkenen over invoering integriteitsbeleid;
- Publicatie van integriteitsbeleid op onze website;
- Rapporteren over schendingen in het jaarverslag;
- Reguliere evaluatie van het integriteitsbeleid door het bestuur van De Gezonde Stad.

Meldpunt grensoverschrijdend gedrag

Als medewerkers een melding willen doen, kunnen ze in eerste instantie terecht bij Annick Mantoua, directeur van De Gezonde Stad (annick@degezondestad.org).

Medewerkers kunnen terecht bij Ingrid van Rossum namens het bestuur (bestuur@degezondestad.org) als tweede meldpunt. Mochten medewerkers ondersteuning willen bij het doen van een melding, kunnen ze terecht bij een onafhankelijk en gecertificeerd vertrouwenspersoon van de Arbodienst.

- Medewerkers kunnen contact opnemen via:
T: 033 - 200 32 30
E: vertrouwenspersoon@dearbodienst.nl
Vermeld je naam en telefoonnummer;
- Binnen 24 uur (op werkdagen) vindt er een telefonisch gesprek plaats;
- Indien gewenst kan er op kort termijn een fysieke afspraak op locatie in de buurt gepland worden;
- Er wordt een geanonimiseerde samenvatting gemaakt van het meldingsproces en deze wordt bewaard in het meldingenregister. Dit wordt in een beveiligde map bewaard met beperkte toegang op onze server. Ook ontvangen wij jaarlijks een verslag van de vertrouwenspersoon. Eenmaal per jaar worden de binnengekomen meldingen geagendeerd tijdens een vergadering van het Algemeen Bestuur. Het aantal en de aard van de meldingen worden dan besproken. Afhankelijk van de aard en ernst, kunnen de binnengekomen meldingen leiden tot aanbevelingen voor de werkprocessen of inhoudelijke koers.

