

# Gedragscode ongewenst gedrag

Voor (vrijwillige) medewerkers

Dordrecht, 31-12-2024

## Achtergrond

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en bezoekers van het museum (waaronder zowel minderjarigen als volwassenen worden verstaan) zijn niet eenduidig. Zo zoekt het ene kind graag contact met anderen, terwijl een ander kind zich daar juist niet prettig bij voelt. Dit geldt ook voor volwassenen. Duidelijk is dat seksuele of andere ongewenste handelingen en contacten tussen (vrijwillige) medewerkers en bezoekers, absoluut niet getolereerd worden.

Daarom hebben wij als museum voor al onze medewerkers, zowel betaald als onbetaald, een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen en een uitleg over omgang met Media, Internet en vertrouwelijke informatie:

1. De omschrijving van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Deze omschrijving wordt als uitgangspunt gehanteerd bij het tucht- en sanctiebeleid van het Onderwijsmuseum.
2. Regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én (vrijwillige) medewerkers.

Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht (vanaf hier aangeduid met 'werknemer'), vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

## Wat verstaan wij onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag?

Onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag verstaan wij:

- elke vorm van (seksueel) gedrag of (seksuele) toenadering, zowel verbaal, non-verbaal of fysiek, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren;
- en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, leidinggevende -medewerker, leerkracht-leerling, museumdocent - leerling e.d.);

- en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

## **Sanctiebeleid**

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag met bezoekers cq. met collega's, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor- en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van (vrijwilligers-) werk. (Seksueel) grensoverschrijdende gedragingen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

## **De gedragsregels voor werknemers:**

1. De werknemer is medeverantwoordelijk voor een omgeving en een sfeer waarbinnen zowel bezoekers als collega's zich veilig en gerespecteerd voelen.
2. De werknemer onthoudt zich ervan de bezoeker cq. collega te bejegenen op een wijze die de ander in zijn of haar waardigheid aantast.
3. De werknemer dringt niet verder door in het privéleven van de bezoeker cq. collega dan functioneel noodzakelijk is.
4. De werknemer onthoudt zich van elke vorm van (seksuele) toenadering en misbruik ten opzichte van de bezoeker cq. collega. Alle (seksuele) handelingen, contacten en relaties tussen werknemer en bezoeker tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
5. De werknemer mag de bezoeker cq. collega niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De werknemer heeft de plicht de bezoeker naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de bezoeker is betrokken, wordt nageleefd.
7. Indien de werknemer gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en vermoedt dat er sprake is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het management aangewezen personen.
8. De werknemer krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.

### **Nationaal Onderwijsmuseum**

Burgemeester de Raadsingel 97, Dordrecht

T 078- 632 68 20

[www.onderwijsmuseum.nl](http://www.onderwijsmuseum.nl)

9. In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de werknemer in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

### **Hoe het Onderwijsmuseum omgaat met de media**

In de media zijn wij ambassadeur voor de organisatie. Dit geldt zowel voor de professionele media als sociale media, zowel zakelijk als privé.

### **Hoe wij omgaan met informatie, persoonsgegevens en overige data**

We behandelen persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie en beschermen deze tegen ongeoorloofde toegang, verlies of diefstal. We zorgen ervoor dat we ons houden aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van privacy.

We gebruiken informatie en data uitsluitend voor zakelijke doeleinden en op een ethische manier. We vermijden elk gebruik van informatie en data dat in strijd is met de wet- en regelgeving of onze gedragscode.

Deze gedragscode is op .... vastgesteld door het Nationaal Onderwijsmuseum.

Naam

Naam

Judith van Tongeren

Ondertekening medewerker

Ondertekening Stichting

### **Nationaal Onderwijsmuseum**

Burgemeester de Raadsingel 97, Dordrecht

T 078- 632 68 20

[www.onderwijsmuseum.nl](http://www.onderwijsmuseum.nl)