



NEXT NATURE

Gedragscode Next Nature

Geschreven door: HR in samenwerking met de vertrouwenspersoon

Vastgesteld door: Management Team

Datum ingang: 1 oktober 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Algemene gedragsregels
3. Het vermijden van corruptie
4. Onpartijdigheid en het voorkomen van belangenverstrengeling
5. Financiële verantwoordelijkheid
6. Gebruik van organisatie eigendommen, diensten en andere middelen
7. Verantwoord omgaan met het milieu
8. Samenwerken
9. Het voorkomen van discriminatie
10. Het voorkomen van (seksuele) intimidatie
11. Drugs-en alcoholgebruik
12. Informatie en vertrouwelijkheid
13. Naleving van deze gedragscode
14. Preventie
15. Vaststelling en evaluatie
16. Implementatie van deze regeling bij besluit Management Team
17. Bijlage schema "Wat te doen bij een (veronderstelde) overtreding?"

1. INLEIDING

Deze Gedragscode bevat een beschrijving hoe medewerkers (1) van Next Nature met elkaar, publiek en partners om(willen) gaan. Beschreven staat wat medewerkers van elkaar kunnen verwachten en wat Next Nature van diens medewerkers verwacht op het gebied van integriteit en aanvaardbaar gedrag. Naast en vanuit de kernwaarden van Next Nature, zoals beschreven op de volgende bladzijde, zijn regels en standaarden vastgelegd die duidelijke instructies geven voor het gedrag dat wordt verwacht en die twijfels wegnemen.

De hoofddoelstelling is: 'Het creëren van een veilig en inclusief werkklimaat door respectvol met elkaar om te gaan in woord en handelen.

Waarom Next Nature?

Virtuele werelden, geprint voedsel, levende steden en wilde robots. We worden zo omringd door technologie dat het onze 'next nature' wordt. Het klinkt abstract, maar het is juist heel dichtbij; auto's rijden zichzelf en hartkleppen worden geprint. De technosfeer weegt al meer dan de biosfeer. Hoe vinden we een gezamenlijke toekomst voor al het leven? Hoe navigeer jij door deze nieuwe realiteit? Hoe worden wij een betere crew voor Ruimteschip Aarde?

Wie zijn we?

Wij zijn een non-profitorganisatie van creatieve makers, denkers en donateurs. Open, hoopvolle, toekomstgerichte mensen die niet terug, maar vooruit naar de natuur willen. Met leden in 44 landen zijn wij het internationale netwerk voor iedereen die geïnteresseerd is in het debat over onze toekomst – waarin biologie en technologie samensmelten. We willen niet alleen de panda en het regenwoud, maar ook de mens redden.

Wat maken we?

De beste manier om de toekomst te voorspellen is door hem te maken. Ons onderzoek naar de natuur van de toekomst komt tot leven in expos, events, educatie en publicaties die wereldwijd te ervaren zijn en impact maken. Samen maken we een gedroomde toekomst voor al het leven op Aarde. In ons Next Nature Museum in Eindhoven, ervaar je de visie in 'real life'.

Hoe werken we?

We zijn een radar voor mogelijke toekomst, die we voor iedereen ervaarbaar maken. Omdat er een zinvoller gesprek ontstaat over de toekomst die we willen. Onze aanpak is open-minded, hoopvol, speels, leerzaam en verbindend. Het kost weinig moeite een toekomst voor te stellen waarin alles misgaat; de kranten staan er vol mee. Het vergt verbeelding en creativiteit een wereld voor te stellen waarin je zelf wenst te leven en ook aan anderen gunt.

NEXT NATURE KERNWAARDEN:

Open, hoopgevend, vooruitstrevend, speels, verbindend, lerend, onbevooroordeeld.

We nodigen een breed publiek op speelse wijze uit hun denkbeelden te bevragen, hun verbeelding te laten werken en hun perspectief te veranderen, zonder vooraf te zeggen wat ze moeten denken. We kiezen voor kwaliteit boven kwantiteit. We verbinden disciplines in hoogwaardige, toegankelijke producties. Samen onderzoeken we hoe we kunnen dromen, bouwen en leven in de next nature. Op de werkvloer dragen onze medewerkers deze kernwaarden uit in gedrag en respect naar collega's en publiek.

De Gedragscode is gebaseerd op de kernwaarden van Next Nature, die aangeven waar wij voor staan, waarom en hoe wij de dingen doen en hoe wij vanuit dit perspectief met elkaar en de wereld om ons heen om (willen) gaan. Deze vormen daarom het uitgangspunt voor ons gedrag en onze houding en hangen af van de wijze waarop alle medewerkers deze kernwaarden respecteren en uitdragen.

Deze verwachtingen zijn ook opgenomen in de arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek en de meerjarenstrategie van Next Nature. Alle Next Nature-medewerkers hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om de Gedragscode na te leven, uit te dragen en te bevorderen. Zij hebben ook een rol bij de verwezenlijking, controle en handhaving van de normen en waarden die hierin zijn vastgelegd. Leidinggevendenden hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om de werkcultuur tot stand te brengen en te bevorderen waarin dit mogelijk is en wordt gefaciliteerd.

2. ALGEMENE GEDRAGSREGELS

- 2.1 Als medewerker van Next Nature handel je oprecht en gedraag je je op een professionele en respectvolle manier.
- 2.2. Zodra je Next Nature vertegenwoordigt, streef je naar het handhaven van de hoogste ethische en professionele gedragsnormen en gedraag je je op een manier die de visie en waarden van Next Nature recht doet.
- 2.3 Je handelt in het beste belang van Next Nature en weet persoonlijke opvattingen, activiteiten en banden te scheiden bij het uitdragen van je professionele verantwoordelijkheden.
- 2.4 Als medewerker van Next Nature breng je geen opvattingen naar buiten die niet in lijn zijn met de visie en waarden van Next Nature.

3. HET VERMIJDEN VAN CORRUPTIE

- 3.1 Je raakt niet betrokken bij corruptie, onder welke omstandigheden dan ook.
- 3.2 Je neemt geen geld, goederen of diensten aan, noch direct noch indirect, en vraagt niet om geld, goederen of diensten in ruil voor diensten of invloed.
- 3.3 Je beschermt je (pro)actief tegen alles wat zelf maar de schijn van corruptie heeft.

4. ONPARTIJDIGHEID EN HET VOORKOMEN VAN BELANGENVERSTRENGELING

- 4.1 Je bent onpartijdig. Dat wil zeggen, je gebruikt je functie of invloed niet om je eigen belangen of die van aan jou gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt op welke manier dan ook te dienen. Iedere vorm van nepotisme (vriendjespolitiek) is verboden.
 - 4.1.1 Je vermijdt (pro)actief zelfs maar de schijn van partijdigheid, dat wil zeggen van eigenbelang of nepotisme (vriendjespolitiek)
 - 4.1.2 Om de schijn van partijdigheid te voorkomen, vermijd je, indien mogelijk, situaties waarin belangen van jouzelf of van aan jou gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie heb een rol zouden kunnen spelen. Medewerkers nemen geen deel aan overleg of onderhandelingsituaties waarbij familieleden⁽²⁾ en/of andere derden met wie je een vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt, zijn betrokken en laten geen situaties ontstaan die de indruk (kunnen) geven dat er sprake is van ongerechtvaardigde bevoordeling van familieleden en/of (andere) derden met wie je een vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt. Hiërarchische werkrelaties tussen familieleden zijn alleen toegestaan als de Raad van Toezicht oordeelt dat dit in het belang van de organisatie is.

- 4.1.3 In het geval van twijfel, als vermindering niet mogelijk is of als vermindering alleen mogelijk is met toestemming van je leidinggevende, dan moet je bij de eerste gelegenheid het (mogelijke) belangenconflict bij je leidinggevende melden. Je zult samen met je leidinggevende de situatie verduidelijken en je leidinggevende zal hierna beslissen welke maatregelen nodig zijn om het risico van partijdigheid en/of de schijn daarvan voorkomen.
- 4.1.4 Als je andere werkzaamheden en hoedanigheden regelmatig tot belangenconflicten leiden, moet je deze werkzaamheden en hoedanigheden staken of ontslag nemen bij Next Nature.
- 4.2 Je meldt bij je leidinggevend en altijd alle betaalde of onbetaalde externe activiteiten en hoedanigheden die weerslag (kunnen) hebben op jouw dienstverband.
- 4.2.1 Je hebt geen ander dienstverband of verricht geen werkzaamheden voor derden;
- die in strijd zijn met jouw taken en/of de schijn daarvan (kunnen) hebben;
 - waarbij kennis of vertrouwelijke informatie die via jouw werk voor Next Nature is verkregen, zou kunnen worden gebruikt;
 - die jouw functioneren bij het werken voor Next Nature negatief (kunnen) beïnvloeden;
 - wanneer bekendheid daarvan afbreuk zou doen aan de officiële doelstellingen van Next Nature.
- 4.3 Je vraagt jouw leidinggevende om advies als je niet zeker weet of externe werkzaamheden of andere externe activiteiten jouw functioneren bij Next Nature negatief zouden kunnen beïnvloeden of de schijn daarvan zouden kunnen wekken of afbreuk zouden kunnen doen aan de officiële doelstellingen van Next Nature.
- 4.3.1 Als medewerker ben je verplicht om voor nevenactiviteiten waarvan je redelijkerwijs kunt vermoeden dat deze onverenigbaar zijn met jouw functie, dan wel de belangen van Next Nature (kunnen) raken, schriftelijk toestemming te vragen bij de directie.
- 4.4 Je meldt het je leidinggevende wanneer je bewust financiële belangen hebt bij overeenkomsten, verkopen, of andere zakelijke transacties die door Next Nature zijn of worden ondernomen, of als je familieleden en/of vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relaties hebt met dergelijke belangen.

Uitleg bij artikel 4

Partijdigheid

Er is sprake van partijdigheid als een medewerker gebruik maakt van diens positie/invloed binnen Next Nature voor diens eigen belang of voor het belang van een aan diens gelieerde of andere (derde) partij met wie die een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie heeft.

Er is sprake van strijdige belangen als ofwel een familielid of een vriendschappelijke of (persoonlijke) zakelijke relatie, ofwel een activiteit, belang of band buiten Next Nature jouw mogelijkheid om onpartijdig te handelen negatief zou kunnen beïnvloeden of de schijn van belangenverstremgeling zou kunnen wekken.

Er kunnen zich dan situaties voordoen die de schijn (kunnen) hebben van een belangenconflict omdat je een persoonlijk belang hebt bij de situatie, of op de een of andere manier bent verbonden met een of meer van de betrokken partijen. In zulke gevallen dien je je, als dat ook maar enigszins mogelijk is, terug te trekken. Niet alleen omdat zou kunnen worden aangenomen dat je in jouw eigen belang of in dat van gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt zult handelen, maar ook omdat onze stakeholders blind moeten kunnen vertrouwen op jouw onpartijdigheid, ook in zulke situaties. Wanneer je je terugtrekt is dat goed voor het publieke vertrouwen in jouw eigen integriteit en die van Next Nature.

Tweede dienstverband en andere nevenactiviteiten.

Partijdigheid en belangenconflicten kunnen zich met name voordoen wanneer je een tweede dienstverband of andere externe functie of hoedanigheid hebt die interfereert met de uitoefening van jouw functie.

Betaalde en onbetaalde werkzaamheden of andere activiteiten en hoedanigheden elders kunnen een goede uitoefening van de functie soms in de weg staan. Het is primair jouw eigen verantwoordelijkheid als je besluit dat je een tweede dienstverband aangaat, maar je moet er open over zijn ten opzichte van Next Nature en in staat zijn deze stap te verantwoorden. Als je twijfelt, vraag dan zelf om toestemming en advies. Het risico van belangenconflict betekent niet per se dat je geen nevenfuncties mag aannemen of vervullen, het is mogelijk dat je dat onder bepaalde voorwaarden wel kunt en mag doen. Jouw leidinggevende zal dit met je bespreken en je kunt bezwaar maken als jouw leidinggevende besluit geen toestemming te geven.

Politieke interesses

Als vooruitstrevende organisatie die mensen op open en speelse wijze uitnodigt hun toekomst denkbeelden te bevragen, onderschrijft Next Nature het recht van iedereen, inclusief Next Nature medewerkers om politiek actief te zijn, of om actief te zijn in andere groepen die sociale verandering teweeg willen brengen.

Het is in het belang van Next Nature om onafhankelijk van overheden, politieke partijen of bedrijven een breed publiek te bedienen. Next Nature moet er daarom op toezien dat er geen strijdige belangen met financieringsbronnen zijn en dat de medewerkers geen strijdige belangen hebben of de schijn van belangenverstremgeling hebben. Dit betekent niet dat een medewerker van Next Nature geen vrijwilligerswerk mag doen of activistische activiteiten ondernemen. De meeste soorten vrijwilligerswerk bij een politieke partij bijvoorbeeld vormen op zichzelf geen probleem, maar Next Nature-medewerkers moeten geen openbare rol vervullen in een politieke partij, en dienen vrijwilligerswerk voor een politieke partij en het werk voor Next Nature strikt gescheiden te houden.

Financiële belangen

Relevante financiële belangen zijn (gedeeltelijke) eigendommen of aanzienlijke aandelen of obligaties van een onderneming waarmee Next Nature te maken heeft in Next Nature's missie/werk.

Bespreek altijd de situatie

Als een medewerker van Next Nature denkt in een belangenconflict terecht te zijn gekomen, of zeker wil weten of een situatie strijdige belangen kan opleveren, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf om deze kwestie zo spoedig mogelijk met de leidinggevende te bespreken. Als wordt geconcludeerd dat er sprake is van duidelijk strijdige belangen door activiteiten van de medewerker, zoals hier beschreven, krijgt deze medewerker de keuze om de desbetreffende activiteit te staken of de betrekking bij Next Nature te beëindigen.

Je wordt verzocht je leidinggevende te informeren over het bestaan of ontstaan van mogelijk strijdige belangen en dus van de schijn van partijdigheid en er adequaat mee om te gaan. Wanneer je jouw leidinggevende hiervan niet op de hoogte stelt of dit niet met de betreffende medewerker bespreekt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim.

5. FINANCIËLE VERANTWOORDELIJKHEID

5.1 Je zorgt ervoor dat je de Next Nature-donaties en -middelen die aan jou zijn toevertrouwd, op een verantwoorde manier gebruikt.

5.1.1 Je legt verantwoording af over alle financiële middelen en bezittingen die aan jouw zorg zijn toevertrouwd.

5.1.2 Je streeft naar 'waar voor je geld' voor wat betreft het geld en de middelen van de organisatie.

5.1.3 Je beschouwt jouw arbeidsuren als onderdeel van het Next Nature-kapitaal en gebruikt ze op een verantwoorde manier en waarvoor ze zijn bedoeld.

5.1.4 Je houdt je aan het beleid, de procedures en de richtlijnen die gelden voor het omgaan met en het gebruik van de donaties en middelen.

5.2 Je legt alle financiële activiteiten en transacties vast volgens de door Next Nature aangegeven boekhoudkundige regels.

6. GEBRUIK VAN ORGANISATIE-EIGENDOMMEN, DIENSTEN EN ANDERE MIDDELEN.

6.1 Eigendommen van Next Nature, diensten van Next Nature en andere middelen die toebehoren aan Next Nature zullen op een verantwoorde manier worden gebruikt.

6.2 Persoonlijk gebruik van apparatuur/middelen van Next Nature moet binnen de grenzen van redelijkheid liggen en mag de productiviteit van de medewerker of het functioneren niet hinderen.

6.2.1 Privégebruik van internet tijdens kantooruren is toegestaan zolang het zich tot een acceptabel minimum beperkt (richtinggevend hierbij zijn pauze-momenten).

6.3 Content die zich niet verdraagt met het voorkomen van (seksuele) intimidatie en/of discriminatie mag niet worden geupload, verspreid of bekeken.

6.4 Wetgeving op het gebied van intellectueel eigendom mag niet worden geschonden door uploaden, downloaden of verspreiden van auteursrechtelijk beschermd materiaal, tenzij het maatschappelijk belang zwaarder weegt.

6.5 Software mag alleen worden geïnstalleerd mits toestemming van direct leidinggevende door medewerkers van de afdeling Digital/Systeembeheer.

6.6 Je volgt de specifieke protocollen die in het beleid worden aangegeven met betrekking tot

organisatorische middelen.

6.6.1 Je neemt adequate veiligheidsmaatregelen om diefstal of misbruik te voorkomen door het gebruik van wachtwoordbeveiliging en door eigendommen niet onbeheerd achter te laten.

6.6.2 Je zult verloren, gestolen, beschadigde of anderszins aangetaste eigendommen zo snel mogelijk melden bij je directe leidinggevende alsmede de verantwoordelijke van de afdeling die belast is met het beheer van het eigendom.

6.6.3 Je stelt de juiste mensen op de hoogte - zoals je eigen leidinggevende of de beheerder(s) - en volgt het daarvoor geldende beleid bij aankoop, verplaatsing of verkoop van Next Nature eigendommen.

Uitleg bij artikel 6

Next Nature stelt medewerkers apparatuur en middelen ter beschikking zodat zij hun werk goed kunnen uitoefenen. Deze apparatuur is expliciet bestemd voor gebruik bij het uitoefenen van hun taken. In het geval dat er een laptop ter beschikking wordt gesteld, wordt een overeenkomst opgemaakt en getekend door de medewerker en de verantwoordelijke van de afdeling die is belast met het beheer van het eigendom.

Medewerkers dienen verantwoord om te gaan met het eigendom van Next Nature. De organisatie ziet het als haar plicht om uiterst zorgvuldig om te gaan met beschikbaar gestelde apparatuur en middelen. Meubels en technologie mogen niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt of uit de kantooruimten of andere ruimten van Next Nature worden verwijderd. Technische apparatuur en ander materiaal kunnen zo nodig voor thuiswerk of werk op het kantoor worden gebruikt.

7. VERANTWOORD OMGAAN MET HET MILIEU

7.1 Next Nature erkent dat we in onze dagelijkse activiteiten het milieu op meerdere manieren belasten. We zullen echter proberen de mogelijk schadelijke gevolgen van onze activiteiten tot een minimum te beperken. Met het oog daarop streven we naar:

7.2.1 Het voldoen aan alle wettelijke en andere milieueisen die op ons van toepassing zijn en deze waar nodig uit te breiden of aan te vullen met onze eigen standaarden;

7.2.2 Het streven naar het verminderen van verbruik van materialen in onze activiteiten, zoveel mogelijk recycleren in plaats van weggooien en het promoten van recycleren en het gebruik van gerecyclede materialen. Hergebruik gaat voor opnieuw aanschaffen. Eigendommen van Next Nature worden verkocht, gerecycled of afgevoerd op een zo milieuvriendelijk mogelijke wijze, wanneer langer gebruiken niet zinvol of verantwoord meer is;

7.2.3 Het ontwerpen van een maximale energie-efficiëntie in onze gebouwen en apparatuur en het beheren van de energie in alle activiteiten op verstandige wijze;

7.2.4 Het, waar mogelijk, verlagen van het niveau van de schadelijke uitstoot van stoffen;

7.2.5 Het samenwerken met en stimuleren van onze supporters om de impact van hun activiteiten op het milieu te minimaliseren;

7.2.6 Het, waar mogelijk, kopen van producten die aan onze milieurichtlijnen voldoen of deze zelfs overtreffen.

Uitleg bij artikel 7

We moeten ernaar streven de milieu-impact van onze activiteiten tot een minimum te beperken. We weten dat het niet reëel is om helemaal geen milieu-impact toe te staan, maar we moeten ervoor zorgen onze ecologische voetafdruk met alle mogelijke middelen zo klein mogelijk te houden.

We moeten ons in het bijzonder bewust zijn van:

- *De milieu-impact van transacties en afspraken;*
- *Het nastreven van de doelstellingen van de organisatie (bijv. investeringsrendement);*
- *De balans tussen milieukeuzes en de bijbehorende kosten, waarbij het noodzakelijk is om een transparante en weloverwogen beslissing te nemen.*

8. SAMENWERKEN

8.1 Je werkt coöperatief samen met je collega's, leidinggevende(n) en/of medewerkers waar je leiding aan geeft om de doelstellingen van Next Nature te bereiken. Je verplicht je om elkaar te steunen op het werk en op een constructieve manier conflicten die zich kunnen voordoen op te lossen.

8.2 Je toont loyaliteit aan andere teamleden en vermijdt roddel, gesprekken of acties met anderen die er direct of indirect op zijn gericht om een andere collega of diens werk te dwarsbomen of omlaag te halen

8.3 Je luistert naar de meningen van anderen en denkt erover na. Ook wanneer je je eigen Inzichten vol overtuiging en hartstocht kenbaar maakt, houd je rekening met de mening van anderen. Je draagt eenmaal genomen besluiten en voert ze volgens aangegeven richtlijnen uit en onthoudt je van verdere acties om je gelijk te krijgen.

8.4 Je volgt veiligheidsinstructies en procedures op en vermijdt gedrag waarbij je jezelf of je collega's aan onnodige risico's blootstelt.

8.5 Als je een persoonlijke relatie met een collega hebt of onderhoudt, zoals een familierelatie, vriendschaps- of liefdesrelatie geldt er een meldingsplicht.

8.5.1. Een persoonlijke relatie op het werk mag de kwaliteit van het werk nooit negatief beïnvloeden.

8.5.2 Een persoonlijke relatie mag eveneens de sfeer op de werkvloer en de verhouding tussen alle collega's onderling nooit negatief beïnvloeden.

8.6 Actief Bevorderen van Inclusie

Bij Next Nature willen we niet alleen ongewenst gedrag voorkomen, maar ook actief inclusie bevorderen. Mensen die eerder uitsluiting, intimidatie of pesten hebben meegemaakt, kunnen zich in nieuwe situaties onzeker voelen over hun veiligheid en acceptatie.

Daarom verwachten wij van leidinggevend en teamleden dat zij actief inclusiviteit uitdragen. Dit kan door te benadrukken dat het delen van ervaringen met ongewenst gedrag welkom is, en samen te werken aan een veilige omgeving.

Actieve inclusie bevorderen wij door:

- **Uitspreken van steun:** Omarm diversiteit en inclusiviteit.
- **Veilige omgeving:** Nodig teamleden uit om hun behoeften te delen.
- **Open communicatie:** Bied ruimte voor gesprekken over ongewenst gedrag.

Deze aanpak helpt een werkklimaat te creëren waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

Uitleg bij artikel 8

Next Nature is een divers samengestelde organisatie. Wij conformeren ons aan de drie gedragscodes van de cultuursector (Governance Code Cultuur, Fair Practice en Code Diversiteit en Inclusie) als basis. Door samen te werken met wederzijds respect voor elkaar wordt onze perceptie van de behoeften van anderen verbeterd, wordt het vertrouwen dat we in elkaar hebben vergroot en worden de communicatie en het samenwerken gemakkelijker.

Collega's van Next Nature brengen tijd met elkaar door op de werkplek of werken met elkaar op afstand. De omgang met anderen binnen en buiten de organisatie kan van invloed zijn op het individuele welzijn. Next Nature streeft ernaar om de medewerkers een veilige, productieve en inclusieve werkomgeving te bieden.

Deze Gedragscode is een voor Next Nature specifieke, gedetailleerde uitbreiding van de drie gedragscodes van de cultuursector. Er is beleid in opgenomen over samenwerken, het voorkomen van (seksuele) intimidatie, het voorkomen van discriminatie, het gebruik van drugs en alcohol en de wereldwijde principes van diversiteit en inclusie, hebben als doel om een veilige en respectvolle werkomgeving te garanderen voor alle medewerkers.

Persoonlijke relaties

Overal waar mensen samen komen kunnen persoonlijke relaties ontstaan, dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een medewerker en een externe relatie. Daar is niets mis mee, het kan zelfs heel prettig zijn. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan (de schijn van) belangenverstrengeling, of aan het delen van vertrouwelijke informatie. Zo kan de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van machtsverschil, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker. Het is noodzakelijk om op het werk professioneel en objectief te blijven. Als de relatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het van belang hiervan melding te doen bij de leidinggevende(n), HR en/ of de vertrouwenspersoon. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel kan aan de orde zijn. Uiteraard zal met een dergelijke melding discreet en met respect voor de privacy van de medewerker(s) worden omgegaan. De leidinggevende zal bekijken of er speciale afspraken gemaakt moeten worden of maatregelen nodig zijn.

9. HET VOORKOMEN VAN DISCRIMINATIE

9.1 Definities

9.1.1 Discriminatie, op welke grond dan ook, is verboden. Dit verbod is opgenomen in artikel van de Nederlandse Grondwet. Iedereen dient in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld. Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen. Het kenmerk waarop iemand onterecht wordt behandeld, noemen we discriminatiegrond. In de wet worden de volgende discriminatiegronden uitdrukkelijk genoemd: seksuele gerichtheid, godsdienst en levensovertuiging, ras, geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, leeftijd, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (fulltime of parttime). Meer informatie is te vinden op de website van de Rijksoverheid

9.1.2 Van directe discriminatie is sprake wanneer iemand in een vergelijkbare situatie slechter wordt behandeld dan een ander persoon en die slechtere behandeling is gebaseerd op een of meer van de hierboven genoemde gronden.

9.1.3 Van indirecte discriminatie is sprake wanneer iemand wordt benadeeld door beleid, procedures, regels, vereisten of andere methodes in dezelfde mate toe te passen op een groep mensen (medewerkers of sollicitanten), waardoor bepaalde mensen binnen die groep, zonder rechtvaardiging, een nadeel hebben (of zullen hebben) in vergelijking met de rest van die groep. Er kan bijvoorbeeld een procedure worden ingesteld die geen rekening houdt met iemands religieuze overtuiging of fysieke vermogen. Dit kan opzettelijk of onopzettelijk zijn, maar wordt nog steeds beschouwd als indirecte discriminatie.

9.1.4 Voorts mag een medewerker of een sollicitant niet worden benadeeld ten opzichte van andere medewerkers of sollicitanten om redenen in verband met zwangerschap en zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof. Dit betekent dat een werkgever bijvoorbeeld niet een sollicitant een positie kan weigeren om de reden dat deze zwanger is en/of er een zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof is gepland. Het betekent ook dat medewerkers met zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof bij de herziening van de salarissen moeten worden opgenomen en dezelfde kansen op promoties moeten krijgen.

9.1.5 Een andere vorm van discriminatie is onvoldoende toegang hebben. De term onvoldoende toegang betekent dat een persoon met een handicap wordt benadeeld ten opzichte van een of meer personen zonder een handicap, dit door een gebrek aan redelijke aanpassingen om personen met een handicap in dezelfde situatie te plaatsen als mensen zonder handicap.

9.1.6 Er zijn gevallen waarin het anders behandelen van mensen op basis van een bepaald kenmerk wel is toegestaan, omdat een dergelijk kenmerk een beroepsvereiste is. Als dit kenmerk cruciaal is voor de (beoogde) rol of de (beoogde) functie van een sollicitant/medewerker is het maken van een dergelijk onderscheid geen discriminatie.

9.2 Next Nature tolereert geen discriminatie. Next Nature geeft alle medewerkers gelijke kansen, discrimineert niet en neemt actief maatregelen om ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt op het gebied van werk, indienstneming, beloning, opzegging,

promotie en andere arbeidsvoorwaarden. Dezelfde voorwaarden gelden voor vrijwilligers, voor Next Nature werkzame onafhankelijke professionals en leveranciers.

9.3 Als medewerker van Next Nature discrimineer je niet, in welke vorm dan ook, tegenover collega's, vrijwilligers, medestanders, het publiek of enig ander persoon met wie je werkt of met wie je in je werk voor Next Nature in contact komt.

9.4 Het discriminatieverbod is in principe van toepassing op alle aspecten van indienstneming en tewerkstelling, inclusief vacatures, selectie van sollicitanten voor sollicitatiegesprekken en beslissingen met betrekking tot promoties, salarissen en andere arbeidsvoorwaarden. De verbodsbepalingen zijn ook van toepassing wanneer Next Nature iemand ontslaat, afwijst of enige andere discriminerende actie onderneemt tegen een medewerker of sollicitant.

10. HET VOORKOMEN VAN (SEKSUELE) INTIMIDATIE

10.1 Definities

10.1.1 Intimidatie wordt gedefinieerd als gedrag dat ongewenst of aanstootgevend is, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt geschonden of een intimiderende, vernederende, vijandige of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

[\(pesten 3\)](#)

Intimidatie kan op eenmalige basis voorkomen of aanhoudend zijn. Intimidatie kan vele vormen aannemen: fysiek of niet-fysiek, verbaal of non-verbaal. Intimidatie kan worden vertoond door een persoon of door een groep.

10.1.2 Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, dat als ongewenst kan worden ervaren. [\(seksuele intimidatie 4\)](#)
Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken in de Wegwijzer Seksuele Intimidatie.

10.1.3 Intimidatie van welke aard dan ook, seksuele intimidatie daarbij inbegrepen, gaat niet over de intentie van de dader, maar over hoe de ontvanger het ervaart. Hoe onschuldig een opmerking of gebaar ook mag lijken, een opmerking of gebaar kan ernstige gevolgen hebben voor het slachtoffer. Next Nature erkent dat de belangrijkste factor is dat het gedrag door de ontvanger als ongewenst wordt ervaren.

10.1.4 Next Nature erkent dat intimidatie, van welke aard dan ook, vaak nauw is verbonden met machtsverhoudingen en vaker zal voorkomen binnen ongelijke relaties op de werkvloer, bijvoorbeeld door een leidinggevende tegenover een ondergeschikte (verticale relaties). Macht staat echter niet altijd gelijk aan autoriteit. Het kan ook gaan om fysieke kracht of de macht om te dwingen door middel van het zaaien van angst of het uitoefenen van intimidatie. Het is daarom ook mogelijk dat intimidatie de andere kant op plaatsvindt (door een ondergeschikte tegenover een leidinggevende), of binnen gelijke (horizontale) relaties.

10.1.5 Zero tolerance (nultolerantie). Next Nature heeft een zero tolerance-aanpak ten aanzien van (seksuele) intimidatie en elke vorm van discriminatie. Daarnaast hebben we een

zero tolerance beleid voor het in stand houden of mogelijk maken van het soort cultuur dat (seksuele) intimidatie toelaat en genderdiscriminatie aanmoedigt, zoals het maken van seksistische grapjes, medewerkers in posities brengen waarin ze zich niet op hun gemak voelen, het negeren van de bijdrage van vrouwen en niet-conforme seksen en ander patriarchaal of haatdragend gedrag. Zero tolerance betekent niet noodzakelijkerwijs automatische beëindiging van een contract; het betekent dat alle zorgen serieus worden genomen, worden onderzocht en dat er juiste maatregelen worden ondernomen. Dit kan een waarschuwing, training of beëindiging van een contract of een proeftijd betekenen.

10.1.6 Herstelrecht is een benadering waarbij met actieve instemming van het (de) slachtoffer(s) op een beschuldiging wordt gereageerd door het organiseren van bemiddeling tussen het (de) slachtoffer(s) en de dader(s) en soms met andere vertegenwoordigers. Het doel is om te onderhandelen over een schadeloosstelling van het (de) slachtoffer(s) tot tevredenheid van beide partijen. Een herstelrecht is erop gericht dat daders verantwoordelijkheid nemen voor hun acties, begrijpen wat voor schade ze hebben aangericht, een kans krijgen om het goed te maken en worden ontmoedigd nog meer schade aan te richten. Voor slachtoffers is het doel om ze een actieve rol binnen het proces te geven. Herstelrecht is gebaseerd op een andere theorie dan de traditionele methoden van rechtvaardigheid, die vaak zijn gericht op vergelding. Herstelrecht kan een aanvulling vormen op andere methoden zoals genoemd in de bijlage het "Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen."

10.2 Next Nature tolereert geen enkele vorm van intimidatie en is toegewijd aan het stoppen van intimidatie op de werkvloer.

10.2.1 Als medewerker van Next Nature intimideer je niet, noch in seksueel noch in ander opzicht.

10.3 Er zijn meerdere opties beschikbaar om melding te maken van een (veronderstelde) overtreding. Er zijn verschillende contactpersonen binnen de organisatie waaruit je kunt kiezen. Deze keuze is bijvoorbeeld afhankelijk van het antwoord op de vraag of je iemand wilt kiezen die je in het bijzonder vertrouwt of van het antwoord op de vraag of je anoniem wilt blijven. Zie de bijlage het "Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen" voor de verschillende personen die beschikbaar zijn voor ondersteuning of bij wie je een melding kunt maken waarin dit schematisch en beknopt is weergegeven.

Uitleg (bij artikelen 9 en 10)

Next Nature hanteert een 'Zero tolerance'-aanpak (Nul-tolerantie-aanpak) wat betreft seksuele, verbale of fysieke intimidatie, pesten of discriminatie. Alle zorgen worden uiterst serieus genomen wanneer ze naar voren worden gebracht en er wordt onmiddellijk passende actie ondernomen. Elke beschuldiging van intimidatie van welke aard dan ook, pesten of discriminatie wordt direct en zorgvuldig onderzocht en iedereen die betrokken blijkt te zijn geweest bij dergelijke vormen van intimidatie, pesten of discriminatie kan passende maatregelen tegemoet zien.

Iedereen heeft recht op een veilige (werk)omgeving zonder discriminatie, intimidatie van welke aard dan ook of alle andere vormen van ongewenst gedrag. Next Nature medewerkers dienen zich te onthouden van ongepast gedrag of een ongepaste houding tegenover anderen. Iedereen verdient het om met respect te worden behandeld. Een respectvolle behandeling van collega's, stakeholders en

personen uit het publiek vormt de basis van een goede samenwerking, die uiteindelijk de doelstellingen van de organisatie ten goede komen.

Alle personele beslissingen en beslissingen over arbeid zijn gebaseerd op verdiensten, kwalificaties, en competenties. Discriminatie, intimidatie van welke aard dan ook en pesten mogen niet worden verward met meningsverschillen, tijdelijke conflicten of een gebrek aan medewerking, die zich allemaal kunnen voordoen op de werkplek. Samenwerkingsproblemen in een werkgroep kunnen verschillende oorzaken hebben. Echter, een aanhoudend conflict waarbij gevoel van wederkerigheid en respect ontbreken, kan van invloed zijn op het individuele welzijn en kan zelfs een van de onderliggende oorzaken van discriminatie en/of intimidatie zijn. Het is dan ook van groot belang dat conflicten zo spoedig mogelijk worden opgelost.

Aanvullende informatie uit de [Wegwijzer Seksuele intimidatie](#) waarnaar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verwijst op het Arboportaal:

Seksuele intimidatie kan zich openbaren in (een combinatie van) drie vormen:

- **Woorden (verbaal).** Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.
- **Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal).** Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de mail, WhatsApp of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.
- **Direct lichamelijk contact (fysiek).** Hieronder verstaan we alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.

Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of tussen medewerkers en leidinggevend. Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onopzettelijk. Dit maakt het een lastig te (h)erkennen probleem. Sommige handelingen zijn op zichzelf staand niet direct te kwalificeren als (seksueel) intimiderend of beginnen als een onschuldige flirt. Soms reageert de veroorzaker of de omgeving met opmerkingen als "zolang er niets ergs aan de hand is", "waar maak je je druk over?" of "een grapje moet toch kunnen?" Maar wat voor de één onschuldig is, kan door de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend worden ervaren. Het is belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus wordt genomen. Iemand bepaalt immers zelf waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst!

11. DRUGS- EN ALCOHOLGEBRUIK

11.1 Het bezit, kopen, verkopen of gebruiken van drugs wordt niet getolereerd dan wel verboden in alle situaties waarin je aanwezig en actief bent als medewerker van Next Nature.

11.2 Het wordt niet getolereerd of is dan wel verboden om Next Nature te vertegenwoordigen terwijl je onder invloed van alcohol en/of drugs bent. Dat wil dus zeggen in alle situaties waarin je aanwezig en/ of actief bent als medewerker van Next Nature en waar wij de verantwoordelijkheid voor jouw functioneren dragen.

Uitleg bij artikel 11

Het spreekt voor zich dat je helder van geest moet zijn wanneer je aan het werk bent, ook als dit buiten kantooruren is. Wanneer je (nog) onder invloed van alcohol en/of drugs bent, lijdt op z'n minst de kwaliteit van je werk daar onder. Bovendien kan het gevaarlijke situaties voor jezelf, collega's en

anderen opleveren. Het bezit of de opslag van drugs op de werkplek wordt niet getolereerd dan wel bij wet verboden

Ook wanneer medewerkers bijeenkomen buiten werktijd in een door Next Nature gehuurde locatie of in een voertuig dat bij Next Nature in gebruik is, zal er altijd minimaal één medewerker nuchter moeten blijven om adequaat te kunnen handelen in elke situatie die zich voor kan doen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een medewerkersborrel of -feest of na afloop van een Next Nature bijeenkomst. Wanneer medewerkers in een door Next Nature georganiseerde locatie bijeenkomen met derden (zoals - stakeholders of mogelijk toekomstige stakeholders) is het eveneens niet toegestaan onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs.

12. INFORMATIE EN VERTROUWELIJKHEID

12.1 Alle informatie die vertrouwelijk is, wordt geacht vertrouwelijk te blijven. Daarbij gaat het in de eerste plaats om alle informatie die door de wet wordt beschermd, waaronder informatie over medewerkers, salarissen, bankgegevens en de privégegevens van klanten en members. Bovendien is alle informatie die de Bestuurder en het Management team van de organisatie vertrouwelijk verklaart vertrouwelijk, zolang de bestuurder en het managementteam hier een geldige reden voor heeft. Redenen die bijvoorbeeld te maken hebben met de privacy van medewerkers, members en stakeholders, hun veiligheid, juridische risico's voor de organisatie, de uitkomsten van behaalde resultaten etc.

Next Nature zal als maatschappelijke organisatie met ANBI-status zo transparant mogelijk zijn naar de medewerkers, donateurs, subsidiënten, sponsors en het grote publiek.

12.2 Je zult op geen enkele manier vertrouwelijke informatie die je hebt verkregen op basis van je functie of positie, openbaar maken of vrijgeven aan derden, noch mondeling, noch schriftelijk, tenzij je dat om wettelijke redenen verplicht bent of als je van de organisatie toestemming hebt gekregen om dit te doen.

12.3 Je zult vertrouwelijke informatie niet voor andere doeleinden gebruiken dan waarvoor deze is verkregen.

12.4 Wanneer je er niet zeker van bent of informatie als vertrouwelijk moet worden beschouwd, vraag je om advies van je leidinggevende.

Uitleg bij artikel 12

Next Nature voert een 'open informatiebeleid'. We streven naar open en toegankelijke informatie, om onze controleerbaarheid en onze prestaties voortdurend te verbeteren en in staat te zijn om informatie te geven aan mensen die erom vragen. Dit beleid is zodanig ontworpen dat optimaal gebruik van de informatie van Next Nature mogelijk is, volgens de principes van beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid (in die volgorde van prioriteit), en tevens kan worden voldaan aan wettelijke eisen, zodat informatie kan worden uitgewisseld op een transparante en efficiënte wijze waarbij we tegelijkertijd gevoelige informatie over onze members, onze medewerkers, subsidiënten, partners en onszelf vrijwaren van misbruik of indiscreties.

Next Nature eist van de medewerkers dat zij vertrouwelijkheid in acht nemen met betrekking tot bepaalde aspecten van de activiteiten van de organisatie. Bovendien is informatie over medewerkers, financiën en fondsenwerving vertrouwelijk. Medewerkers die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie mogen die niet bekendmaken, tenzij toegestaan door vastgesteld beleid of de bestuurder.

Het is onmogelijk om een uitvoerige lijst van wat wel en niet is toegestaan te geven en om die reden wordt medewerkers aangeraden om op hun eigen beoordelingsvermogen af te gaan en discretie te betrachten. Informatie betreffende persoonsgegevens van medewerkers is wettelijk beschermd. Onder persoonsgegevens verstaan we alle gegevens die gaan over een (levend) mens en waaraan je een (levend) mens als individu kunt of zou kunnen herkennen. Dit betekent dat deze informatie ofwel direct over een persoon gaat ofwel naar deze persoon is te herleiden is.

13. NALEVING VAN DEZE GEDRAGSCODE

13.1 Het Management Team en de Raad van Toezicht zien toe op naleving van de Gedragscode.

13.2 Je bespreekt regelmatig tijdens overleg met collega's van jouw afdeling hoe de Gedragscode in de praktijk functioneert en het soort risico's dat zich mogelijk kan voordoen betreffende schending van de Gedragscode. Ook tijdens de halfjaarlijkse evaluatie tussen leidinggevende en medewerker zal er worden stilgestaan bij naleving van de Gedragscode.

13.3 Wanneer je twijfelt of je met een bepaalde actie de Gedragscode schendt, vraag dan jouw leidinggevende of HR om advies. Ook is het mogelijk de Vertrouwenspersoon te raadplegen over de mogelijkheden die er zijn om een melding van een (veronderstelde) overtreding te maken en/of voor begeleiding en/of ondersteuning. De Vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van medewerkers in het kader van de plicht tot geheimhouding van deze functie. De contactgegevens van de Vertrouwenspersoon zijn te vinden in zowel het Personeel Handboek als op Basecamp NN Team.

13.4 Wanneer je denkt dat een andere medewerker een Gedragscodereguleer schendt, bespreek je dat bij voorkeur in de eerste plaats met de collega in kwestie om ervoor te zorgen dat die het gedrag aanpast, de overtreding niet nogmaals plaatsvindt en om deze collega de gelegenheid te geven er zo nodig zelf melding van te maken.

13.4.1 Als de (veronderstelde) schending blijft doorgaan of niet wordt of kan worden afgehandeld, meld je dit bij voorkeur eerst aan je leidinggevende. Als dit niet mogelijk is, meld je dit bij de Integrity Officer die volgens het vastgestelde protocol de beschikbare gegevens verzamelt en rapporteert aan de Bestuurder. De Bestuurder besluit vervolgens of er een (extern) onderzoek wordt ingesteld eventueel in samenspraak met de Integrity Officer en, zo ja, wie mogelijk dit onderzoek uitvoert. Het onderwerp en de complexiteit van de melding zijn bepalend voor de keuze om al dan niet onderzoek te laten uitvoeren door de externe klachtencommissie met deskundigheid op het betreffende gebied. De Integrity Officer geeft de naam van de bron alleen aan de Bestuurder door als de bron hiervoor toestemming heeft gegeven. Mocht de Bestuurder in het onderzoek betrokken zijn, dan wordt de Compliance Officer van de RvT geïnformeerd. In dat geval kun je de (veronderstelde) schending ook rechtstreeks bij de Compliance Officer van de RvT melden. Indien de Compliance Officer bij de (veronderstelde) schending is betrokken, kan rechtstreeks een melding worden gedaan bij de voorzitter van de RvT. Indien de Integrity Officer bij de (veronderstelde) schending is betrokken, kan er rechtstreeks een melding worden gedaan bij de Bestuurder. In het "Protocol voor behandeling van meldingen van (veronderstelde) overtredingen" (zie bijlage) is weergegeven welke stappen worden genomen en door wie, wanneer er een

melding is gedaan.

13.4.2 Wanneer de in 13.4.1. genoemde stappen niet mogelijk zijn of in gevallen waarin je de schending hebt gerapporteerd zonder dat er iets is of wordt verbeterd, kun je de procedure volgen zoals die in de ["Klokkenluidersregeling"](#) van het rijk staat beschreven. Zie bijlage "Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen" voor een schematisch overzicht van mogelijkheden om een schending te melden.

13.5 Wanneer er een concrete verdenking op een schending van de Gedragscode bestaat, kan Next Nature een onderzoek laten uitvoeren. Alle medewerkers dienen de integriteit van dit onderzoek te respecteren.

13.6 Als wordt vastgesteld dat de Gedragscode is geschonden, neemt Next Nature disciplinaire maatregelen.

Uitleg bij artikel 13

Het is in de eerste plaats van het grootste belang om regelmatig binnen de organisatie te bespreken of de invoering van de Gedragscode in de praktijk werkt.

In de tweede plaats is het noodzakelijk dat ervoor wordt gezorgd dat medewerkers en leidinggevenden zich eraan houden.

Dit dient op zijn minst op de volgende momenten te gebeuren:

- *tijdens de reguliere besprekingen over de Gedragscode en de implementatie ervan in de afdelingen of de organisatie;*
- *tijdens de functioneringsgesprekken en evaluatie tussen medewerker en leidinggevende;*
- *bij het nemen van besluiten of in twijfelachtige situaties;*
- *wanneer er een vermoeden is van een schending van de Code;*
- *wanneer vermoedens van Codeschendingen worden onderzocht;*
- *wanneer disciplinaire maatregelen moeten worden genomen vanwege Codeschendingen*

14. PREVENTIE

Integriteitsschendingen komen niet altijd voort uit kwade wil. Onwetendheid en onkunde kunnen een rol spelen, net als situationele verleidingen. Dit doet niets af aan de ernst van de schendingen, aan de mogelijke schade of aan de verantwoordelijkheid van daders. Het maakt echter wel het belang van preventieve maatregelen duidelijk. Onwetendheid moet zo veel als mogelijk worden weggenomen. Onkunde zal waar mogelijk kunnen worden verholpen en de verleidingen dienen zo veel mogelijk uit de werkprocessen te worden verwijderd.

Om die reden worden de volgende acties uitgevoerd, in de eerste plaats nadat deze Gedragscode is vastgesteld en vervolgens na inhoudelijke wijzigingen van de integriteitsdocumenten of wanneer werkprocessen of werkomstandigheden zijn gewijzigd:

- alle functies en processen binnen Next Nature zullen worden gescreend op mogelijke kwetsbaarheden en risico's, voor zover dat nog niet in de reguliere werkprocessen is/wordt gedaan. Eventueel geconstateerde risico's zullen zoveel als mogelijk worden geminimaliseerd.
- in samenwerking met de afdeling HR zal een plan worden gemaakt om medewerkers en leidinggevenden te trainen om hen bekend te maken met de Gedragscode en waar nodig te trainen in specifieke rollen.

15. VASTSTELLING EN EVALUATIE

Dit document is vastgesteld door het Management Team onder leiding van de Bestuurder (met goedkeuring van de Raad van Toezicht) op 1 oktober 2024 en zal worden herzien als daar aanleiding toe is. Bij inhoudelijke wijzigingen van deze Gedragscode zal de Raad van Toezicht om goedkeuring worden gevraagd. Het document wordt in ieder geval elke twee jaar geëvalueerd.

16. IMPLEMENTATIE VAN DEZE REGELING BIJ BESLUIT MANAGEMENT TEAM

Deze Gedragscode zal, na vaststelling door het Management Team, proactief worden verspreid onder alle Next Nature medewerkers. Deze Gedragscode is dan beschikbaar op Basecamp NNN Team. Een verwijzing naar deze Gedragscode zal worden opgenomen in het introductieprogramma van nieuwe Next Nature medewerkers.

DEFINITIES

(1) **Onder 'medewerkers' worden verstaan:** alle personeelsleden in loondienst, stagiairs, vrijwilligers of als freelancer contractueel verbonden aan Next Nature.

(2) **Onder 'familie' wordt verstaan** bloed- of aanverwanten tot in de derde graad, personen die een relatie hebben met een medewerker op basis van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of ongehuwd samenwonen.

(3) **Voorbeelden van pesten omvatten**, maar zijn niet beperkt tot: a. Onrechtvaardige of ongeldige kritiek leveren; b. Het zonder feitelijke rechtvaardiging iemand beschuldigen; c. Iemand anders behandelen dan de rest van de groep; d. Jegens iemand de stem verheffen en/of iemand op vijandige wijze uitschelden; e. Het buitensluiten of sociaal isoleren van iemand; f. Naar iemand schreeuwen of iemand vernederen; g. Iemand het doelwit laten zijn van (woord)grappen; h. Iemand overmatig controleren.

(4) **Voorbeelden van pesten en (seksuele) intimidatie zijn:** a. Fysieke intimidatie zoals aanraken, knijpen, aaien, klopjes, grijpen, wrijven tegen of porren van iemand anders' lichaam, seksuele intimidatie of voorstellen; b. Het maken van seksueel georiënteerde of op de seksualiteit van een persoon gerichte gebaren, geluiden, grappen of opmerkingen in het bijzijn van een medewerker. c. Een voorkeursbehandeling bieden of beloven aan een medewerker als beloning voor het onderwerpen aan seksueel gedrag, met inbegrip van het vragen of proberen te vragen aan een medewerker om deel te nemen aan een seksuele activiteit in ruil voor compensatie of beloning. Een medewerker onderwerpen of dreigen te onderwerpen aan onwelkome seksuele aandacht of gedrag of het opzettelijk moeilijker maken van het uitvoeren van het werk van de medewerker vanwege het geslacht en/of de geaardheid van de medewerker; e. Een persoon stalken of lastigvallen met ongewenste aandacht, cadeaus of berichten; f. Het sturen, op het internet posten of anderszins weergeven van pornografisch materiaal of materiaal dat mensen als beledigend kunnen ervaren (zoals e-mails, sms-berichten, videoclipen en/of foto's); g. Het maken van beledigende of intimiderende opmerkingen of gebaren of grappen of die de waardigheid van een persoon ondermijnen; h. Het spotten, nabootsen of kleineren van een handicap of leeftijd van een persoon; i. Het maken van

racistische, seksistische of homofobe grappen of opmerkingen, het maken van grappen of opmerkingen over iemands leeftijd of het maken van denigrerende of stereotiepe grappen of opmerkingen over een bepaalde etnische, sociale, taalkundige of religieuze groep, het geslacht of een geloofsovertuiging. j. Zeggen dat iemand uit de kast is of dreigen iemand te duiden als homo, lesbisch of transgender.