

Interne gedragscode

Vooraf:

Sien staat voor goede omgangsvormen. Respect voor elkaar, gelijkwaardigheid integriteit, eerlijkheid en veiligheid vormen hierbij centrale begrippen. Deze vormen de basis voor de gedragscode, die binnen Sien wordt gehanteerd.

Dit betekent dat we een aantal uitgangspunten hebben. Deze worden hieronder genoemd. We vinden het heel belangrijk dat bureaumedewerkers, vrijwilligers en bestuursleden zich houden aan deze gedragscode, zodat we samen een veilige en respectvolle vereniging vormen. Sien laat zich in haar denken en handelen inspireren door het Christelijk geloof.

Artikel 1: Doel en uitgangspunten

- a. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van Sien en van de professionele houding van de bureaumedewerkers, de vrijwilligers en bestuursleden van Sien.
- b. Sien neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.
- c. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en beperking worden door Sien als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

Artikel 2: Onderstaand leggen we de een aantal definities uit

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

- Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet, hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Onder agressie wordt verstaan:

voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

Onder discriminatie wordt verstaan:

elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot 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.

Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als:

een min of meer samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

Artikel 3 Status en reikwijdte

- a. De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
- b. De gedragscode geldt voor bureaumedewerkers, vrijwilligers en bestuursleden (vanaf hier: "medewerkers") van Sien.
- c. Sien draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4 Vrijwilligerscontract

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een vrijwilligerscontract mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en beperking daarbij inbegrepen.

Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van Sien voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en klanten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen bestuurders, vrijwilligers en klanten wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uitdrukking door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 6 Omgaan met vrijwilligers of klanten

- a. . De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een ieder zich veilig en gerespecteerd voelt.
- b. De medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van anderen en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere vrijwilligers en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van anderen en werkt niet mee aan of neemt geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- e. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaald gedrag zal de medewerker in de geest van de gedragscode handelen en zo nodig daarover in contact te treden met iemand van het (regionale) bestuur / de directeur / het bureauhoofd.

Artikel 7 Werking vrijwilligers en derden

- a. Deze gedragscode wordt door Sien aan alle medewerkers bekendgemaakt.
- b. Van deelnemers, klanten, bezoekers van Sien en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van deze gedragscode worden gewezen.

Artikel 8 Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode zijn directie en het bestuur van Sien belast.

Artikel 9 Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij directie. Directie draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de medewerker aanleiding bestaat kan hij of zij een klacht indienen.

Voor meer informatie over de klachtenregeling en de procedures kan hij of zij kennis nemen van de interne klachtenregeling Sien.

Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig, maar in ieder geval één keer per twee jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Houten, december 2020