



# Gedragscode READY

Wij vinden het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij Stichting READY 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.

## Omgangsvormen

Onze omgangsvormen kennen vier kenmerken:

### Respect

*waardering en collegialiteit*

- we laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet met die persoon eens
- we zeggen het als iemand iets goed doet
- we luisteren goed naar wat collega's / deelnemers ons te zeggen hebben
- we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
- we praten mét elkaar en niet over elkaar
- we stellen ons kwetsbaar op
- we ontvangen graag feedback

### Integriteit

*eerlijkheid en betrouwbaarheid*

- we doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na
- we willen kunnen uitleggen wat we doen en waarom we het doen
- we gaan vertrouwelijk met alle informatie om
- we respecteren de grenzen van elkaar (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit)

### Professionaliteit

*deskundigheid en duidelijke procedures*

- we blijven als team kwaliteitsstandaarden ontwikkelen en zien erop toe dat iedereen zich daaraan houdt
- we lossen problemen zo snel mogelijk op, zoeken voortdurend naar nieuwe oplossingen en durven initiatieven te nemen.
- we voldoen aan de eisen die aan onze functie wordt gesteld
- wij professionals kennen de uitgangspunten van een professional en kunnen op onze professionaliteit worden aangesproken
- we toetsen/evalueren regelmatig procedures, afspraken en werkwijzen

- we staan ervoor open nieuwe dingen te leren
- we handelen binnen het door Stichting READY vastgestelde beleid

## Zorgzaamheid

### *aandacht en dienstbaarheid*

- we zijn vriendelijk tegen collega's en deelnemers en luisteren écht: luisteren is niet alleen je oor open zetten, maar ook vragen stellen waardoor iemand zich uitgenodigd voelt iets te vertellen
- we leven ons in de wensen en zorgen van de ander in
- we zijn bereid samen te werken en anderen te steunen en te helpen
- we geven onze grenzen aan
- we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies

## Grensoverschrijdend gedrag

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 worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor deelnemers én vrijwilligers en de omschrijving van grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt waarop de organisatie met sancties en andere maatregelen reageert. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

### 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**

- 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 de Raad van Toezicht

Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld te zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure een officiële klacht indienen.