

Gedragcode

| | |
|--------------|------------------|
| Datum | 3 september 2019 |
| Versienummer | 1.2 |

Inleiding

Voor u ligt de gedragscode van Siriz.

Siriz vindt het belangrijk dat medewerkers duidelijke handvatten krijgen voor gewenst gedrag. Onder medewerkers wordt in deze gedragscode verstaan werknemers, vrijwilligers, stagiairs en zzp'ers. De handvatten en sanctionering van overtredingen zijn vastgelegd in verschillende protocollen. Een samenvatting hiervan is terug te vinden in de gedragscode van Siriz.

Deze gedragscode is onderdeel van de overeenkomst (zoals arbeidsovereenkomst, stageovereenkomst of overeenkomst van opdracht) die u met Siriz hebt. Door het tekenen van de overeenkomst, verklaart u deze te kennen, ermee akkoord te gaan en daarnaar te handelen.

De gedragscode geldt voor alle medewerkers die bij Siriz werkzaamheden verrichten.

Tenzij anders blijkt of kennelijk anders is bedoeld, sluit een verwijzing naar een begrip of woord in het enkelvoud een verwijzing naar de meervoudsvorm van dit begrip of woord in en omgekeerd.

Tenzij anders blijkt of kennelijk anders is bedoeld, sluit een verwijzing naar het mannelijke geslacht een verwijzing naar het vrouwelijke geslacht in en omgekeerd.

Ronald Zoutendijk,
bestuurder

Gedragcode

Omgangsvormen tussen medewerkers

- Medewerkers respecteren ieders levensbeschouwelijke opvattingen, voor zover deze niet in strijd zijn met de visie van Siriz.
- Medewerkers onthouden zich van pesten en discriminatie.
- Wanneer een affectieve relatie tussen medewerkers in een hiërarchische of samenwerkingsrelatie een goede uitvoering van de functie belet of de arbeidsverhoudingen op de werkvloer daardoor ernstig verstoord doen raken, is Siriz gerechtigd rechtspositionele maatregelen te nemen, zoals een aanstelling in een andere functie elders in de organisatie.
- De medewerker onthoudt zich van ongewenste intimiteiten en/of seksuele toenaderingspogingen ten opzichte van zijn collega's. Ook gaat de medewerker niet in op dergelijke toenaderingspogingen van zijn collega's. De medewerker onthoudt zich van gedragingen die seksueel getint zijn of in het algemeen als zodanig kunnen worden opgevat. Seksuele intimidatie en/of (on)gewenste intimiteiten zijn niet goorloofd.

Er is een vertrouwenspersoon voor medewerkers aangesteld. Iedere medewerker kan deze vertrouwenspersoon, Irene Op 't Rood, rechtstreeks benaderen (telefoonnummer: 06-3070_2797).

Omgangsvormen met cliënten

- Medewerkers respecteren ieders levensbeschouwelijke opvattingen, voor zover deze niet in strijd zijn met de wet. Zij onthouden zich van het verkondigen van de eigen levensovertuiging, tenzij de cliënt hier uitdrukkelijk om vraagt.
- Medewerkers onthouden zich van pesten en discriminatie.
- Medewerkers mogen tijdens de duur van hun overeenkomst met Siriz en binnen een periode van één jaar na beëindiging van het leveren van een dienst aan een cliënt, geen seksuele of anderszins affectieve relatie onderhouden met (oud-) cliënten. Dit verbod geldt ook in de periode waarin eventuele nazorg wordt geboden aan de cliënt of situaties waarbij de desbetreffende cliënt regelmatig, al dan niet met tussenpozen, een beroep op Siriz doet. De medewerker is verplicht om - indien hij een dergelijke relatie wel is aangegaan - daarvan melding te doen bij zijn leidinggevende. Siriz behoudt zich het recht voor om alsdan passende rechtspositionele maatregelen te nemen, nadat de medewerker is gehoord.

¹ Onder cliënten wordt verstaan een ieder die gebruik maakt van de diensten van Siriz. Te denken valt aan bewoners, cliënten en leerlingen.

- Een medewerker dient aan zijn leidinggevende te kennen te geven wanneer er sprake is van een familierelatie en/of een andere vorm van vertrouwensrelatie die strijdig is met een professionele relatie.
- De medewerker maakt geen misbruik van het uit zijn deskundigheid en/of positie voortvloeiend overwicht in de professionele relatie tot een cliënt. Medewerkers mogen cliënten en diens naasten niet thuis bezoeken of ontvangen tot een jaar na beëindiging van het leveren van een dienst aan de desbetreffende cliënt, tenzij hiervoor voorafgaande schriftelijke goedkeuring is verleend door de leidinggevende van de desbetreffende medewerker.
- De medewerker toont respect ten opzichte van de cliënt, komt afspraken na en bejegt de cliënt gelijkwaardig. Daarbij zal de medewerker nooit de specifieke professionele situatie gebruiken voor eigen doeleinden, die in strijd zouden zijn met de verantwoordelijkheid voor de cliënt of die de professionele relatie overschrijden.
- De medewerker onthoudt zich van gedragingen die seksueel getint zijn of in het algemeen als zodanig kunnen worden opgevat.
- De medewerker onthoudt zich van seksuele toenaderingspogingen en (on)gewenste intimiteiten en/of seksuele intimidatie ten opzichte van een cliënt en/of diens naasten.
Ook gaat de medewerker niet in op dergelijke seksuele toenaderingspogingen, (on)gewenste intimiteiten en/of seksuele intimidatie van een cliënt en/of diens naasten.

Er is een vertrouwenspersoon voor cliënten van ondersteuning en zorg aangesteld. Iedere cliënt kan deze vertrouwenspersoon benaderen. Voor ondersteuning en zorg is dit geregeld via het landelijke nummer van het bureau AKJ (telefoonnummer: 088-555 1000). Voor cliënten van zorg is dit geregeld via een vaste vertrouwenspersoon per locatie. Cliënten ontvangen van haar een visitekaartje waarop staat hoe zij rechtstreeks te benaderen is.

Geschenken, goederen en diensten

- Het is de medewerker niet toegestaan geschenken, goederen en diensten (die de waarde van € 25 te boven gaan) van een cliënt en/of diens naasten of andere personen met wie de medewerker door zijn functie in aanraking komt, te accepteren, te kopen, te (laten) verkopen, te (laten) belenen of in bruikleen te aanvaarden. Het is tevens verboden goederen en diensten aan een cliënt en/of diens naasten te verhandelen, tenzij dit een onderdeel is van de functie die de medewerker vervult.

Beroepshouding

- Siriz kent een positief sociaal en empathisch klimaat waarin de medewerker en cliënt willen werken en/of wonen.
- De medewerker vertoont geen aanstootgevend gedrag in houding, woorden en kleding. De uiterlijke verzorging is in lijn met de organisatiecultuur, zodat de cliënt zich op zijn gemak voelt. De uiterlijke verzorging dient representatief te zijn, neutraal en wordt mede bepaald door de functie en de werkring. De kleding dient tegemoet te komen aan de wens om een open, neutrale en vriendelijke sfeer te creëren voor de cliënt. Het nadrukkelijk zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken in de werksituatie is niet toegestaan. Evenmin zijn toegestaan zichtbare tatoeages, zichtbare piercings of andere zichtbare opzichtige lichaamsversieringen, evenals uitzonderlijke haardracht en/of haarkleur, zulks ter beoordeling van de werkgever.
- Als vertegenwoordigers van Siriz vertonen de medewerkers geen gedrag dat tegen de algemeen maatschappelijke heersende opvattingen ingaat, dan wel tegen de visie van Siriz ingaat. De houding, acties en uitlatingen van de medewerker mogen zijn niet strijdig met de visie en/of missie van Siriz. De visie van Siriz is vastgelegd in de statuten.
- Het gebruik van alcohol en drugs gedurende het werk is niet toegestaan, tenzij het een door het bestuur of het management van Siriz georganiseerde bijeenkomst betreft waarbij alcohol wordt geschonken, zoals een receptie. Alleen in dat geval mag alcohol genuttigd worden tijdens werktijd. Ook het onder invloed van alcohol en/of drugs uitoefenen van het werk is niet toegestaan. Bij gebruik van alcohol door gastouders dan wel leef-/leerhuisouders geldt dat dit met mate gebeurt en dat aan jongeren in de leeftijd tot 18 jaar geen alcohol wordt geschonken.
- De medewerker is verplicht incidenten met betrekking tot gedrag, zoals in deze gedragscode vermeld staan, onverwijld te melden aan zijn leidinggevende.

Het gebruik van online en telefonische communicatiemiddelen

- De online en telefonische communicatiemiddelen van Siriz, zoals telefoon, e-mail en internet, worden aan de medewerker voor zakelijk gebruik beschikbaar gesteld. Ditzelfde geldt voor medewerkers aan wie een smartphone, tablet, dan wel laptop is verstrekt.
- Het is de medewerker niet toegestaan om via de online en telefonische communicatiemiddelen van Siriz mensen tot het voeren van actie aan te zetten, tenzij hiervoor door de leidinggevende toestemming is gegeven.
- Het is de medewerker niet toegestaan om de online communicatiemiddelen van Siriz te gebruiken voor het bezoeken van internetsites (of het verzenden van berichten) met een pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, (seksueel) intimiderende of aanstootgevende inhoud.

- De medewerker dient het risico van het ontvangen van virussen op online communicatiemiddelen van Siriz zoveel mogelijk te vermijden.
- Het is de medewerker niet toegestaan om zich ongeoorloofd toegang tot niet-openbare bronnen op internet te verschaffen. Verboden e-mail- en internetgebruik wordt door Siriz zoveel mogelijk softwarematig onmogelijk gemaakt. Siriz kan controle uitvoeren op persoonsgegevens over e-mail- en internetgebruik.

Deze controle heeft als doel het beheersen van kosten en capaciteit, systeem- en netwerkbeveiliging, het tegengaan van verboden gebruik en het voorkomen van negatieve publiciteit.

Deze controle vindt in beginsel steekproefsgewijs plaats op het niveau van getotaliseerde gegevens die niet herleidbaar zijn tot individuele personen. Indien er aanwijzingen zijn dat een (groep) medewerker(s) de regels m.b.t. het gebruik van online en telefonische communicatiemiddelen van Siriz overtreedt, kan gedurende een vastgestelde (korte) periode gerichte controle plaatsvinden. Uitsluitend bij zwaarwegende redenen, te bepalen door de Raad van Bestuur, vindt er controle op de inhoud van het berichtenverkeer plaats.

Omgang met persoonsgegevens

- Indien de medewerker, gezien de aard van zijn werkzaamheden, te maken krijgt met vertrouwelijke gegevens (zoals t.a.v. cliënten en medewerkers), is hij verplicht om deze gegevens slechts te gebruiken, respectievelijk te behandelen, binnen de kaders van het afgesproken werk en voor datgene waar het (conform de afspraken) voor bedoeld is. Bovendien is het een medewerker niet geoorloofd zonder voorafgaande toestemming van betrokkene gegevens als namen, adressen en telefoonnummers door te geven aan derden. De medewerker die (mede) belast is met het vastleggen en/of beheren van vertrouwelijke gegevens van cliënten en/of medewerkers draagt ervoor zorg dat deze niet toegankelijk zijn voor een ieder die niet functioneel betrokken is bij een professionele relatie met de desbetreffende cliënt, respectievelijk medewerker.
- De medewerker draagt zorg dat persoonsgegevens niet inzichtelijk zijn voor wie deze gegevens niet zijn bedoeld en kiest met het oog daarop een passende werkplek.

Bedrijfseigendommen

- De medewerker beheert eigendommen die door Siriz aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig.
- Het is de medewerker niet toegestaan om eigendommen van Siriz uit te lenen aan derden.
- Het is de medewerker niet geoorloofd eigendommen van Siriz, collega's en/of cliënten zonder hun voorafgaande toestemming mee te nemen of te gebruiken voor werkzaamheden anders dan is afgesproken.

- Bij het uit dienst gaan dient de medewerker altijd alle (in bruikleen gegeven) sleutels en overige eigendommen van Siriz uiterlijk de laatste werkdag af te geven aan de leidinggevende. Bij nalatigheid zal de kostprijs van de eigendommen op de medewerker worden verhaald. Bij werknemers kan deze kostprijs op het laatste salaris worden ingehouden.

Veiligheids- en beschermingsmiddelen

- De medewerker gebruikt de door Siriz beschikbaar gestelde veiligheids- en beschermingsmiddelen voor de uitoefening van zijn functie.

Overtreding gedragsregels

- Bij overtreding van de in deze gedragscode genoemde gebods- en verbodsbepalingen is Siriz, nadat de medewerker in de gelegenheid is gesteld om zijn visie te geven, gerechtigd om passende rechtspositionele maatregelen te nemen, waarbij de beëindiging van de overeenkomst met de medewerker niet is uitgesloten.
Voorts kan Siriz, afhankelijk van de overtreding, melding, respectievelijk aangifte, doen bij de desbetreffende inspectie, politie en/of justitie.
- Vermoedens van ernstig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag worden gemeld bij de daartoe bevoegde instanties, alsmede bij het CBF.
- In alle andere situaties die niet expliciet beschreven zijn in de gedragsregels zal worden gehandeld in de geest van de doelstelling, de identiteit en de uitgangspunten van Siriz.

De gedragsregels zoals opgenomen in deze gedragscode zijn tot stand gekomen met adviezen van de Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad van Siriz.

Protocollen die worden gehanteerd bij (een vermoeden van) overtreding van deze gedragscode

De volgende protocollen kunnen worden toegepast bij (een vermoeden van) overtreding van deze gedragscode en zijn te vinden op het intranet van Siriz.

- Protocol preventie- en sanctiebeleid seksueel geweld
- Regeling klachten ongewenst gedrag medewerkers Siriz
- Procedure intern melden en extern melden
- Protocol privacy bij internet- en emailgebruik
- Klokkeluidersregeling
- Protocol preventie- en sanctiebeleid geweld