

Gedragcode

Viore hecht aan een veilige omgeving voor iedereen. Daarom is deze **gedragcode** vastgesteld.

De gedragscode bestaat uit vier delen:

1. Kernwaarden van Viore
2. Afspraken/regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor bezoekers en (vrijwillige) medewerkers
3. De omschrijving van grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het beleid ongewenste omgangsvormen dat door Viore wordt gehanteerd
4. De aanwezigheid en rol van de externe vertrouwenspersoon

De werkingssfeer van het beleid is alle medewerkers die op basis van een vaste of tijdelijke (arbeids-) overeenkomst arbeid verricht. Hieronder vallen ook stagiairs, leerlingen, projectmedewerkers, freelancers, programma-aanbieders en vrijwilligers (hierna te noemen "medewerker(s)"). Onder 'bezoekers' worden zowel minderjarige als meerderjarige bezoekers verstaan. Wanneer je bij Viore komt werken, ontvang je de gedragscode samen met de samenwerkingsovereenkomst. Door het tekenen van de overeenkomst verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

1. De kernwaarden van Viore

Deze (kern)waarden zijn het hart van ons werk en worden door iedere medewerker onderschreven en uitgedragen:

Gastvrij

- We zorgen ervoor dat elke bezoeker zich welkom voelt
- We bieden een veilige en warme omgeving

Persoonlijk

- We bieden een luisterend oor en ondersteuning
- We stellen jouw behoeften en wensen centraal

Met Compassie

- We luisteren zonder oordeel en met respect
- We geven aandacht en tonen begrip

2. De gedragscode van Viore

Iedere medewerker:

- onderschrijft de visie van Viore
- zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de bezoeker zich veilig en gerespecteerd voelt. Een gepaste dresscode is daar onderdeel van.
- stelt zich terughoudend op naar bezoekers (en bellers) van (naar) Viore
- respecteert de grenzen van bezoekers

- geeft eigen grenzen aan en bewaakt deze op het gebied van persoonlijke beleving en deskundigheid
- straalt rust, betrokkenheid en warmte uit
- is in staat zich in te leven in de verschillende levensstijlen en persoonlijke omstandigheden van de bezoekers
- staat open voor feedback en geeft feedback aan collega's in het belang van de bezoekers
- is in staat situaties goed in te schatten, en betreft zonodig de coördinator vrijwilligers, coördinator programma of directeur erbij
- respecteert de privacy van de bezoeker, kan omgaan met vertrouwelijke informatie en bespreekt deze uitsluitend in daartoe bestemd overleg
- is gericht op samenwerking met andere vrijwilligers en secretariaat en is bereid mee te denken over praktische invulling van roosters, huishouding, huisregels en communicatie
- ziet af van roken tijdens de aanwezigheid bij Viore (ook buiten) en een half uur daaraan voorafgaand
- is in staat handelingen, zoals benoemd in het individuele takenpakket zelfstandig uit te voeren
- is bereid de eigen deskundigheid te vergroten door toetsing, scholing en deelname aan gespreksgroepen op het gebied van aandacht en begeleiding van mensen die leven met kanker
- zorgt ervoor dat alle communicatie, verspreid via de mail of social media, in een integere respectvolle manier is geschreven
- zorgt ervoor dat hij/zij zich onthoudt van een bejegening richting de bezoeker die zijn/haar waardigheid aantast
- zorgt ervoor dat hij/zij zich onthoudt van agressief/gewelddadig gedrag in de ruimste zins des woords
- zorgt ervoor dat hij/zij zich onthoudt zich van pesten, discriminatie, stelen en/of alcoholmisbruik en drugsgebruik
- zorgt ervoor dat hij/zij zich onthoudt van elke vorm van seksuele benadering ten opzichte van de bezoeker. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag
- zorgt ervoor dat hij/zij de bezoeker niet onnodig aanraakt
- zorgt ervoor dat hij/zij de kleedruimtes waarin bezoekers zich bevinden niet betreedt, tenzij er sprake is van een urgente bedreigende situatie
- heeft de plicht om de bezoeker naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hij/zij zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die is betrokken bij Viore, wordt nageleefd
- zorgt ervoor dat -indien hij/zij gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag- hij/zij hiervan melding maakt bij de directeur of de externe vertrouwenspersoon. Als er grensoverschrijdend gedrag wordt ervaren van de directeur, dan kan dit worden gemeld bij het bestuur of de externe vertrouwenspersoon.

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 medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met het secretariaat of de vertrouwenspersoon erbij te betrekken voor advies.

3. (Seksueel) Grensoverschrijdend gedrag

Tijdens het werk hebben medewerkers regelmatig contact met elkaar, met leidinggevende(n) en met bezoekers. Meestal verlopen de omgangsvormen probleemloos. Echter, de omgang tussen medewerkers onderling en die tussen medewerkers en bezoekers/leidinggevenden kan ook ongewenste vormen aannemen. Ieder van hen kan bij Viore te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen die de persoonlijke integriteit aantasten, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie.

Onder ongewenste omgangsvormen wordt bij Viore verstaan:

als handelingen van een medewerker, bezoeker of een groep medewerkers of bezoekers, die door een andere medewerker of bezoeker als vijandig, vernederend of intimiderend kunnen worden beschouwd.

Deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen laat veel ruimte voor de subjectieve beleving van het slachtoffer. Viore kiest voor deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen, omdat het gedrag dat 'ongewenst' is voor de ene persoon, voor de andere persoon 'gewenst' gedrag kan zijn. Dit biedt de medewerkers en bezoekers de mogelijkheid hun eigen grenzen aan te geven in de omgang met elkaar.

De omschrijving van de diverse ongewenste omgangsvormen volgt hieronder:

A. Seksuele intimidatie

"Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (bijklank, ondertoon) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."

In het algemeen worden er drie soorten seksuele intimidatie onderscheiden:

- de verbale vormen, zoals seksueel getinte grapjes en opmerkingen, ongepaste opmerkingen over kleding of het uiterlijk etc.
- non-verbale vormen, zoals staren en gluren, fysiek te dichtbij komen, seksueel getinte gebaren, pornografische mails etc.
- fysieke vormen, zoals zoenen, tikken op de billen etc. als ook strafbare feiten als (pogingen tot) aanranding en verkrachting.

B. Agressie en geweld

"Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid."

Agressie en geweld kunnen worden onderscheiden in:

- verbaal geweld, zoals uitschelden en beledigen;
- fysiek geweld, zoals schoppen, slaan, duwen, met een wapen overvallen worden en beschadigen van eigendommen;
- psychisch geweld, zoals bedreigen, intimideren, onder druk zetten en de thuissituatie bedreigen.

C. Pesten

“Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.”

Een belangrijk element van pesten is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.

D. Discriminatie

“Alle gevallen waarin iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of zou worden behandeld. De andere wijze van behandeling vindt plaats op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht (omvat ook zwangerschap, bevalling en moederschap), nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte. Ook is er sprake van discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht (omvat ook zwangerschap, bevalling en moederschap), nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd, dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte in het bijzonder treft.”

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijvingen A-D vallen onder (seksueel) grensoverschrijdend gedrag met bezoekers en/of medewerkers, kunnen worden gesanctioneerd door het bestuur van Viore. Hierbij zal hoor en wederhoor plaatsvinden.

De sancties kunnen onder meer bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk van Viore (met bezoekers) en/of door persoonsgegevens in een centraal landelijk register op te laten nemen. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen waarvan het bestuur oordeelt dat deze kunnen vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

4. Externe Vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon is er voor medewerkers en voor (geregistreerde) bezoekers die ongewenst gedrag binnen Viore ervaren.

De primaire rol van de externe vertrouwenspersoon ligt in de opvang, begeleiding en advisering van medewerkers en bezoekers die ongewenst gedrag (hebben) ervaren. De vertrouwenspersoon kent de organisatie en is makkelijk bereikbaar. Daarnaast is de externe vertrouwenspersoon binnen de

organisatie ook van betekenis voor de voorlichting over ongewenste omgangsvormen en voor gevraagd en ongevraagd advies aan de directie en/of het bestuur met betrekking tot omgangsvormen binnen de organisatie.

Zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid kenmerken het werk van de externe vertrouwenspersoon. Uit de aard van de functie volgt dat de externe vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht heeft. Zij is alleen verantwoording schuldig aan het bestuur van Viore en legt geen inhoudelijke verantwoording af over individuele gevallen.

De externe vertrouwenspersoon wordt benoemd/voorgedragen door het bestuur van Viore. Als uitgangspunt neemt zij de gedragscode en zoekt naar oplossingen aan de hand van de geldende klachtenregeling.

De vertrouwenspersoon is als volgt bereikbaar:

Naam: Mevrouw D.G. (Dominique) Maas

Telefoon: 06 54356087

Mailadres: maas@dmmediation.nl o.v.v. klacht Viore

Meer informatie over Dominique Maas is te vinden op:

<https://devertrouwenspersoon.nl/team/dominique-maas> en www.dmmediation.nl/over-ons

Deze gedragscode is op 4 april 2022 vastgesteld door het bestuur van stichting Viore en is onderdeel van de overeenkomst met medewerkers.