

GEDRAGSCODE Stichting Kinderfonds MAMAS

Artikel 1 - Algemene gedragsregels

1. Van iedere medewerker (hij, zij of die) verwacht Stichting Kinderfonds MAMAS:
 - respectvol gedrag naar donateurs, collega's, leidinggevend en belanghebbenden.
 - correct, vriendelijk en donateurs gericht gedrag.
2. Onder medewerkers wordt hier verstaan: werknemers, oproepkrachten, uitzendkrachten, vrijwilligers, management, directie, leden van het bestuur, stagiaires en andere personen die betrokken zijn bij Stichting Kinderfonds MAMAS.

Artikel 2 - Ongewenst gedrag

1. Ongewenst gedrag van medewerkers binnen Stichting Kinderfonds MAMAS is niet toegestaan.
2. Onder ongewenst gedrag wordt binnen Stichting Kinderfonds MAMAS onder andere verstaan: discriminatie, intimidatie (seksueel of anderszins), agressie, geweld en pesten.
3. Onder discriminatie wordt binnen Stichting Kinderfonds MAMAS onder andere verstaan: gedrag waarmee iemand onderscheid maakt tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, vooral als er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
4. Onder (seksuele) intimidatie wordt binnen Stichting Kinderfonds MAMAS onder andere verstaan: elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, al dan niet met een seksuele ondertoon, vooral als er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
5. Onder agressie en geweld wordt binnen Stichting Kinderfonds MAMAS onder andere verstaan: voorvallen waarbij iemand psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen in een werkgerelateerde situatie.
6. Onder pesten wordt binnen Stichting Kinderfonds MAMAS verstaan: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerkers gericht tegen een medewerker of groep van medewerkers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.
7. Medewerkers die gedragingen jegens zichzelf of anderen constateren die kunnen worden opgevat als ongewenst gedrag zoals omschreven in dit artikel, treden passend op.

Artikel 3 - Alcohol, roken en drugs

1. Het nuttigen van alcoholische dranken of gebruik van drugs (verdovende middelen) tijdens werktijd evenals het verkeren onder invloed van alcohol of drugs bij de aanvang van en/of gedurende het werk is medewerkers van Stichting Kinderfonds MAMAS niet toegestaan. Het is medewerkers ook verboden om dergelijke verdovende middelen bij zich te hebben.
2. Tijdens georganiseerde en spontane kantoor evenementen is het matig gebruik van alcohol wel toegestaan.
3. De medewerker let bij (zwaar) medicijngebruik op mogelijke bijwerkingen. De medewerker stelt de leidinggevende op de hoogte van het medicijngebruik, zodat in geval van calamiteiten adequaat kan worden gehandeld.
4. Roken binnen kantoorruimtes van kinderfonds MAMAS is niet toegestaan. Ook toiletten, kantines en andere ruimtes vallen hieronder. Er mag slechts gerookt worden op de daarvoor door Stichting Kinderfonds MAMAS aangewezen plekken.
5. Overtreding van lid 1, lid 2 (bij overmatig gebruik) of lid 4 kan leiden tot het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder een ontslag.

Artikel 4 - Passend handelen

1. Melden van ongewenst gedrag kan op twee manieren
 - a. Direct bij leidinggevende of
 - b. rechtstreeks bij de vertrouwenspersoon van Kinderfonds MAMAS.
2. De leidinggevende die met een melding van ongewenst gedrag tussen medewerkers wordt geconfronteerd, doet daarvan melding bij de vertrouwenspersoon en informeert de leidinggevende de vertrouwenspersoon over de aard van het ongewenste gedrag en de aanpak hiervan. Hierbij noemt de leidinggevende niet de naam van de melder, tenzij de melder daar toestemming voor geeft.
3. De medewerker die een klacht wil indienen over of een melding wil doen van ongewenst gedrag kan zich ook direct tot de vertrouwenspersoon wenden. In dit geval stelt de vertrouwenspersoon de leidinggevende van de medewerker op de hoogte van de melding of klacht, tenzij de medewerker de vertrouwenspersoon vraagt om de melding volstrekt vertrouwelijk te behandelen. De vertrouwenspersoon zal zelfstandig en onafhankelijk besluiten hoe om te gaan met een melding en wat de beste vervolgstappen zijn.
4. De leidinggevende zoekt naar een passende oplossing die er in de eerste plaats op is gericht om in de toekomst herhaling te voorkomen en goede samenwerking tussen de partijen mogelijk te maken.
5. Als een van de partijen niet tevreden is over de wijze waarop de leidinggevende het voorval heeft afgehandeld, geeft de medewerker dit zo spoedig mogelijk aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon te kennen.
6. Als de leidinggevende daartoe aanleiding ziet, kan de leidinggevende bij het constateren van ongewenst gedrag overgaan tot het opleggen van disciplinaire maatregelen aan de medewerker die het gedrag heeft vertoond.
7. In gevallen waarin sprake is van (dreiging met) geweld alarmeren medewerkers altijd 1 of meer medewerkers en/of hun leidinggevende en, indien nodig, externe hulpdiensten.

Artikel 5 - Disciplinaire maatregelen

1. Ziet Stichting Kinderfonds MAMAS daartoe aanleiding, dan kan in geval van ongewenst gedrag de volgende disciplinaire maatregelen aan de medewerker opgelegd worden: een officiële schriftelijke waarschuwing, een officiële schriftelijke berisping, schorsing of op non-actiefstelling, demotie, overplaatsing en/of ontslag.
2. In ernstige of herhaalde gevallen van ongewenst gedrag kan ontslag op staande voet volgen.
3. Indien een medewerker geschorst of op non-actief gesteld wordt, dient de medewerker voor aanvang van de schorsing eventuele in bruikleen gestelde goederen van Stichting Kinderfonds MAMAS direct te retourneren, zonder dat op Stichting Kinderfonds MAMAS enige verplichting tot compensatie voor het verlies daarvan bestaat.

Artikel 6 - Gedrag van en jegens donateurs en andere belanghebbenden.

1. Van bezoekers, donateurs en andere (externe) belanghebbenden wordt verwacht dat zij medewerkers van Stichting Kinderfonds MAMAS niet agressief, gewelddadig, intimiderend of discriminerend benaderen of pesten.
2. In contacten met bezoekers, donateurs en andere (externe) belanghebbenden accepteren medewerkers van Stichting Kinderfonds MAMAS agressief, gewelddadig, intimideren, discriminerend of pestgedrag niet.
3. Krijgen medewerkers te maken met ongewenst gedrag van bezoekers, donateurs of andere (externe) belanghebbenden, dan treden de medewerkers passend op.
4. Doet het geval als in lid 3 zich voor, dan spreekt de medewerker bij voorkeur zelf beleefd, maar duidelijk de persoon aan die het gedrag vertoont.
5. In gevallen waarin het bepaalde in lid 4 dit niet mogelijk of wenselijk is of niet het gewenste effect heeft, meldt de medewerker het gedrag bij diens leidinggevende. De leidinggevende neemt daarop maatregelen, waarbij als uitgangspunt de veiligheid van de medewerker dient te gelden.

Artikel 7 - Persoonlijke relaties op het werk

1. Persoonlijke relaties tussen medewerkers mogen de kwaliteit van het werk niet negatief beïnvloeden.
2. Daarnaast moeten de betreffende medewerkers voorkomen dat hun persoonlijke relatie de sfeer op de werkvloer of de verhoudingen tussen alle medewerkers onderling negatief beïnvloedt.
3. Wanneer sprake is van een relatie tussen 2 medewerkers van dezelfde afdeling of wanneer sprake is van een relatie tussen een medewerker en diens leidinggevende, behoudt Stichting Kinderfonds MAMAS zich het recht voor om maatregelen te nemen die nodig zijn voor een werkbare situatie, waaronder bijvoorbeeld overplaatsing en in het uiterste geval, ontslag.

Artikel 8 - Rol van de vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon is belast met de eerste opvang van medewerkers die klachten hebben over ongewenst gedrag en daarover willen praten.
2. De vertrouwenspersoon helpt en begeleidt de medewerker bij een klacht en geeft advies.
3. Ook kan de vertrouwenspersoon de medewerker ondersteunen bij het indienen van de klacht bij de directie en/of in geval van een strafbaar feit, bij het doen van aangifte bij de politie.
4. De vertrouwenspersoon zal pas handelen, wanneer de klagende medewerker daarvoor schriftelijk toestemming heeft verleend.
5. Alle informatie die de medewerker geeft, zal de vertrouwenspersoon vertrouwelijk behandelen, tenzij de medewerker toestemming geeft die informatie met derden te delen.
6. De vertrouwenspersoon zal jaarlijks een verslag maken en deze sturen naar directie en bestuur van Kinderfonds MAMAS ter bespreking en evaluatie. Informatie uit dit verslag zal ook in het jaarverslag worden gemeld onder het hoofdstuk integriteit.

Extern**Gegevens vertrouwenspersoon**

Carin Geluk, e-mail carin@florisengeluk.com