



Taalideaal

Stichting

Gedragscode

(vrijwillige) medewerkers

Stichting Taalideaal
Piet Heynlaan 48
4819 AJ Breda
www.taalideaal.nl
info@taalideaal.nl

Inleiding

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en deelnemers aan de activiteiten van stichting Taalideaal zijn niet eenduidig. De ene deelnemer vindt een aai over de bol prettig, een ander vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle deelnemers en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (vrijwillige) medewerkers en deelnemers (ongeacht de leeftijd) die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn! Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld.

De gedragscode bestaat uit twee delen:

1. Regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor deelnemers én (vrijwillige) medewerkers. Deze regels gelden zolang de (vrijwillige) medewerker een overeenkomst heeft met Taalideaal, tot minimaal 1 maand na beëindiging van deze overeenkomst, ook als een deelnemer eerder stopt of klaar is met een taaltraject en niet meer in de groep zit.
2. De omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag dat het uitgangspunt is van het sanctiebeleid dat door de stichting wordt gevoerd.

Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde medewerker, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens deze gedragscode zult handelen.

Deel 1

De gedragsregels voor de (vrijwillige) medewerkers:

1. De (vrijwillige) medewerker laat de organisatorische contacten met deelnemers over aan de coördinator, tenzij hierover een andere afspraak is gemaakt.
2. De (vrijwillige) medewerker respecteert de privacy van de deelnemers en overige (vrijwilligere) medewerkers: informatie over persoonlijke aangelegenheden wordt vertrouwelijk behandeld, ook na beëindiging van de overeenkomst.
3. De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de deelnemer zich veilig en gerespecteerd voelt.
4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de deelnemer te bejegenen op een wijze die de deelnemer in zijn waardigheid aantast.
5. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van (macht)misbruik of (seksuele) intimidatie tegenover de deelnemer.
6. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de deelnemer dan functioneel noodzakelijk is.
7. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de deelnemer. Alle seksuele handelingen, -contacten en -relaties tussen (vrijwillige) medewerker en deelnemer zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
8. De (vrijwillige) medewerker mag de deelnemer niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen en borsten. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van seksueel getinte verbale intimiteiten.
9. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens lessen, workshops, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met de deelnemers en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
10. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht de deelnemer naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de deelnemer is betrokken, wordt nageleefd.
11. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, is zij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
12. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im-)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
13. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Deel 2

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met deelnemers en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij:

Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen volgens bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag en kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van (vrijwilligers) werk met deelnemers door de persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met deelnemers waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze gedragscode is op 1 november 2021 vastgesteld en aangepast op 4 maart 2025 door het Directie-bestuur van stichting Taalideaal.

Ondertekening:

(vrijwillige) medewerker:

Naam:

Handtekening:

Directeur-bestuurder:

Ria Keijzers



Directeur-bestuurder:

Vera van den Beemt

