GEDRAGSCODE EMMA AT WORK

1. DOEL EN REIKWIJDTE

Bij Emma at Work werken we samen aan een wereld waarin iedereen de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen en mee te doen. Dat begint bij hoe we met elkaar omgaan.

We willen een organisatie zijn waarin mensen zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en hun mening durven geven en fouten en twijfels bespreekbaar kunnen maken. Waar we elkaar respecteren, verantwoordelijkheid nemen en elkaar helpen groeien. Emma at Work streeft naar een veilige, respectvolle, inclusieve en integere omgeving voor jonge talenten, medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en andere betrokkenen.

Deze gedragscode maakt onderdeel uit van het integriteitsbeleid van Emma at Work en geldt voor iedereen die namens of voor Emma at Work werkzaamheden verricht (hierna: Betrokkenen). De code geeft richting aan ons handelen en is gebaseerd op de kernwaarden respect, professionaliteit, integriteit, gelijkwaardigheid en verantwoordelijkheid.

Samen zorgen wij voor een omgeving waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gehoord voelt en waarin integriteit de basis vormt van ons handelen.

2. ONZE UITGANGSPUNTEN

Iedere Betrokkenen:

- Handelt eerlijk, professioneel en zorgvuldig.
- Behandelt anderen met respect en waardigheid.
- Staat open voor verschillende perspectieven en luistert naar anderen.
- Bespreekt dilemma's en lastige situaties.
- Draagt bij aan een veilige en inclusieve omgeving.
- Gaat vertrouwelijk om met informatie en persoonsgegevens.
- Spreekt anderen op een respectvolle manier aan op ongewenst gedrag.
- Meld vermoedens van integriteitsschendingen of misstanden.
- Handelt in lijn met de missie, visie en waarden van Emma at Work.

3. RESPECTVOLLE EN VEILIGE OMGANG

3.1. Respect en inclusie

Iedereen wordt gelijkwaardig behandeld, ongeacht afkomst, leeftijd, beperking, gezondheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, religie of levensovertuiging.

3.2. Open cultuur en samenwerking

Emma at Work stimuleert een open en lerende organisatiecultuur. We luisteren naar elkaar, geven en ontvangen feedback en spreken elkaar op een respectvolle manier aan. We maken fouten en dilemma's bespreekbaar en gebruiken deze om van elkaar en met elkaar te leren.

Iedereen neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen, staat open voor andere perspectieven en draagt actief bij aan een goede samenwerking.

3.3. Professionele grenzen

Betrokkenen bewaken professionele grenzen en maken geen misbruik van hun positie, invloed of eventuele afhankelijkheidsrelaties.

3.4. Privacy en vertrouwelijkheid

Vertrouwelijke informatie wordt uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor deze is verkregen en niet gedeeld met onbevoegden. Iedereen handelt volgens de geldende privacywetgeving en interne richtlijnen.

3.5. Sociale veiligheid

Pesten, intimidatie, discriminatie, agressie, bedreiging, seksueel grensoverschrijdend gedrag en andere ongewenste omgangsvormen zijn niet toegestaan. Van iedereen wordt verwacht dat professionele grenzen worden gerespecteerd en dat actief wordt bijgedragen aan een veilige werkomgeving. We creëren samen een open cultuur waarin fouten, dilemma's en lastige situaties bespreekbaar zijn. We leren hiervan en zoeken samen naar verbetering.

4. CONTACT MET JONGE TALENTEN

Het contact met jonge talenten staat altijd in het teken van begeleiding, ondersteuning en professionele dienstverlening. Gesprekken en afspraken vinden plaats in een veilige en passende omgeving, fysiek of digitaal en niet bij iemand thuis. Communicatie via telefoon, e-mail, sociale media of andere digitale kanalen blijft professioneel en werkgerelateerd. Misbruik van afhankelijkheidsrelaties, waaronder manipulatie, intimidatie, ongepaste beïnvloeding of bevoordeling, evenals grensoverschrijdend gedrag, is verboden.

5. INTEGRITEIT EN ONAFHANKELIJKHEID

5.1. Belangenverstrengeling

Persoonlijke belangen mogen professionele beslissingen niet beïnvloeden. Mogelijke belangenconflicten worden direct gemeld bij de leidinggevende of directie.

5.2. Geschenken en voordelen

Betrokken vragen niet om persoonlijke gunsten of voordelen. Geschenken of andere voordelen die de onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden of de schijn daarvan wekken, worden geweigerd. Kleine attenties van beperkte waarde zijn toegestaan indien passend en transparant.

5.3. Zorgvuldig omgaan met middelen

Iedereen gaat zorgvuldig om met financiële middelen, eigendommen, systemen en

voorzieningen van Emma at Work.

6. DIGITALE VEILIGHEID EN COMMUNICATIE

Betrokken gaan zorgvuldig om met digitale systemen, gegevens en communicati4emiddelen. Externe communicatie en gebruik van sociale media vinden plaats op een respectvolle, professionele en verantwoorde wijze. Wie zich online als medewerker of betrokkene van Emma at Work presenteert, doet dit zorgvuldig en respectvol. Bij twijfel over een publieke uiting wordt intern afgestemd met de communicatieafdeling of directie.

7. MELDEN VAN ZORGEN EN INTEGRITEITSSCHENDINGEN

Vermoedens van ongewenst gedrag of misstanden kunnen worden gemeld via de volgende kanalen:

- De eigen direct leidinggevende of de directeur.
- Het onafhankelijke meldpunt.

Meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Personen die te goeder trouw een melding doen of advies vragen, worden beschermd tegen benadeling of vergelding.

8. HANDHAVING

Meldingen worden vertrouwelijk, zorgvuldig en onafhankelijk onderzocht. Afhankelijk van de aard van de situatie kan Emma at Work passende maatregelen treffen, variërend van een gesprek of aanvullende begeleiding tot beëindiging van de samenwerking of melding bij bevoegde instanties.

We luisteren naar alle betrokkenen en zorgen dat iedereen de kans krijgt om zijn of haar kant van het verhaal te vertellen. We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk met de informatie om en zorgen dat een eventuele maatregel past bij de situatie.

9. NALEVING

Iedere betrokkene ontvangt deze gedragscode bij aanvang van de samenwerking, neemt hiervan kennis en houdt zich aan de inhoud. Emma at Work verwacht van iedereen een actieve bijdrage aan een cultuur van respect, veiligheid, openheid en integriteit, zodat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

10. EVALUATIE

De gedragscode wordt iedere twee jaar geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd door directie en bestuur.