

# Gedragscode Sietar Nederland - Concept

Conceptstukken voor de ALV van 16 april 2016

## Inhoud

1. Achtergrond van de Gedragscode
2. Concept Gedragscode
3. Achtergrond Geschillencommissie
4. Concept Klachtenprocedure
5. Vragen aan de ALV

## 1. Achtergrond van de Gedragscode

Het doel van een Gedragscode is het bieden van een leidraad over waarden en normen voor interculturele en diversiteitsprofessionals.

Vanuit leden is in 2015 de vraag naar voren gekomen voor een Gedragscode van Sietar Nederland. Dit heeft er tijdens de ALV in april 2015 toe geleid dat er een werkgroep Gedragscode is opgericht, bestaande uit Hanneke Brakenhoff, Teuni Looij en Yvonne van der Pol (trekker).

### **Aanleiding**

De vraag vanuit de leden om een Gedragscode was:

- om aan elkaar en aan de buitenwereld duidelijk te maken waar we als gezamenlijke leden voor staan.
- Sietar Nederland heeft relatief veel leden die werken als zelfstandig trainer. Degenen van hen die zijn aangesloten bij het CRKBO (Centraal Register Kort Beroeps Onderwijs) dienen aan te kunnen tonen dat zij lid zijn van een vakvereniging die zowel over een Gedragscode als een bijbehorende klachtenprocedure en geschillencommissie beschikt. De Sietar Nederland leden hebben tot nu toe hun heil moeten zoeken bij algemene vakverenigingen voor trainers (zoals NVO2, vereniging voor HRD professionals of andere beroepsverenigingen). Dit betekent in feite dat de finesse van de diversiteits- en interculturele professionaliteit hierin niet tot uitdrukking komt.
- Ook vanuit de Sietar Nederland leden die in vast dienstverband (denk aan universiteiten en hogescholen) werkzaam zijn in het veld van diversiteit en interculturaliteit blijkt er behoefte te zijn aan het formuleren van richtlijnen en gedragsnormen waaraan zij zich committeren. Hun werkgevers beschikken wel over gedragscodes, maar die zijn breed geformuleerd en geven geen antwoord op specifieke interculturele en diversiteitsaspecten van het werk.

### **Werkwijze**

Vanaf medio 2015 is de werkgroep aan de slag gegaan met het werken aan een Gedragscode. In eerste instantie hebben we van veel soortgelijke organisaties de gedragscodes en bijgaande klachtenprocedures bestudeerd. Bijvoorbeeld Sietar USA (de enige Sietar met een Gedragscode), Sietar Europe (Gedragscode voor bestuursleden), NVO2, NOBCO en de moederorganisatie EMCC (European Mentoring and Coaching Council) en Nedworc.

De Gedragscode van Sietar USA, die ze zelf Living Code of Ethical Behavior noemen, bood voor ons de meeste herkenning en hebben we als basis gebruikt voor ons concept. Interessant was dat we in de inhoudelijke sessies zowel een contextuele als een culturele vertaling van het stuk van de USA hebben gemaakt, waardoor de uiteindelijke versie er toch behoorlijk anders uit ziet.

### **Afwegingen**

Een Gedragscode en een klachtenprocedure zijn als het ware twee kanten van dezelfde medaille. In het formuleren van een concept Gedragscode hebben we, in overleg met het

bestuur, meteen de klachtenprocedure en geschillencommissie meegenomen. Het gehele pakket willen we graag inhoudelijk bespreken met de leden tijdens de ALV van april 2016.

## 2. Concept Gedragscode

### Inleiding

Deze Gedragscode omvat een aantal gedragsnormen en -regels voor de leden van Sietar Nederland. De Gedragscode dient als richtlijn voor het professioneel handelen van de leden op het gebied van interculturele educatie, training en onderzoek.

De leden onderschrijven deze Gedragscode vanuit het belang om aan elkaar en aan de buitenwereld duidelijk te maken waar we als gezamenlijke leden voor staan. Tegelijkertijd zijn de leden er zich van bewust dat het creëren van deze richtlijnen een dynamisch proces is dat voortdurend vraagt om zelfreflectie en een kritische blik, van zowel de individuele leden als van de Sietar Nederland organisatie als geheel

### Doel

De Gedragscode is bedoeld om de leden van Sietar Nederland in staat te stellen om:

- de individuele en gezamenlijke professionaliteit in stand te houden en te bevorderen;
- het gesprek over gedragsnormen te stimuleren en daarmee ethisch handelen te bevorderen;
- bestaande ethische richtlijnen voortdurend zorgvuldig te onderzoeken en kritisch te toetsen;
- heldere normen te bieden als kader voor zelfreflectie voor de uitoefening van hun interculturele professie
- op basis van de Gedragscode terug te kunnen vallen op de klachtenregeling.

### Professionele Verantwoordelijkheid

1. Ik vertegenwoordig in mijn handelen de beroepsgroep van interculturalisten. Ik streef hierbij steeds naar integriteit, authenticiteit en deskundigheid.
2. Ik committeer mij eraan om binnen het vakgebied mijn competenties voortdurend te verbeteren.
3. Ik doe mijn best om tot een goed zelfinzicht te komen met betrekking tot mijn basiswaarden, ervaringen, cultuur en sociale context en over hoe deze mijn handelingen, interpretaties en keuzes voor culturele strategieën en onderwerpen beïnvloeden.
4. Ik streef ernaar om mijn kennis en kunde over diversiteit en interculturele professionaliteit zelf toe te passen in mijn professionele optreden.
5. Ik communiceer naar waarheid over mijn kennis, ervaringen en referenties, en dit doe ik op een transparante manier.
6. Ik deel mijn expertise met collega's om zo bij te dragen aan een klimaat van open kennisdeling, uitwisseling en reflectie.

7. Ik ga op eerlijke en respectvolle wijze om met andere vakgenoten.

## Dienstverlenende Verantwoordelijkheid

8. Ik stel de behoeften van degene voor wie ik direct werk centraal en zal alles doen om het ontwikkelings- of leerproces op een gepaste en verantwoordelijke manier te faciliteren.

9. Ik geef aan alle (potentiële) klanten en andere stakeholders eerlijk en volledig inzicht in mijn kwalificaties en beperkingen.

10. Bij het inschakelen van derden zet ik alleen personen in die over de benodigde expertise en competenties beschikken en ik selecteer ze zorgvuldig.

11. Voordat ik een opdracht aanvaard, doe ik alles om gedeeld begrip te creëren over de doelen, inhoud, reikwijdte, methoden, planning en kosten van de opdracht.

12. Ik maak bij elke opdracht duidelijk waar mijn verantwoordelijkheden liggen.

13. Ik zal zorgdragen voor een transparant en inzichtelijk overzicht van tarieven en kosten.

14. Ik respecteer alle persoonlijke informatie en verplicht me tot geheimhouding van hetgeen me bij de uitoefening van mijn werk ter ore komt.

15. Ik ga zorgvuldig om met intellectueel eigendom van anderen en respecteer auteursrechten door te refereren aan de schrijvers, onderzoekers en bedenkers van methodieken en tools en (waar mogelijk) toestemming te verkrijgen van deze auteurs.

16. Ik onderhoud een professionele relatie met degenen voor wie ik werk en maak geen misbruik van mijn - uit deskundigheid of positie voortvloeiende - overwicht.

17. Ik probeer te allen tijde belangenverstremming, en zelfs de schijn ervan, te vermijden en zal, indien dit zich toch aandient, direct alle informatie toegankelijk maken.

18. Als ik twijfel of een opdrachtgever/organisatie wel professioneel en/of ethisch handelt, dan zal ik dit onderzoeken en handelen naar bevinden.

## Maatschappelijke Verantwoordelijkheid

19. Ik ben mij ervan bewust dat ik in het publieke debat het interculturele werkveld vertegenwoordig.

20. Ik behartig op actieve wijze diversiteit, inclusie en de interculturele dialoog.

21. Vanuit mijn interculturele professie volg ik het maatschappelijk debat en als ik ontwikkelingen zie die mij zorgen baren, dan kaart ik die aan bij Sietar Nederland.

22. Ik respecteer mensenrechten, zoals verwoord in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

### 3. Achtergrond Geschillencommissie

Bij een Gedragscode hoort een klachtenprocedure en bij een klachtenprocedure hoort een Geschillencommissie.

We verwachten in de praktijk dat dit een commissie is die weinig werk zal hebben, maar formeel dient een dergelijke commissie te bestaan en adequaat op een mogelijke klacht ten aanzien van een Sietarlid te kunnen reageren. Daarom is het van belang zorgvuldig het mandaat en de samenstelling van een dergelijke commissie vast te stellen.

#### **Uitgangspunten**

- De geschillencommissie hanteert het principe van vertrouwelijkheid, tenzij een en ander in strijd is met de wet
- De geschillencommissie functioneert vanuit onpartijdigheid en zal beide partijen horen

#### **Mandaat**

- Mandaat: bindende kracht. Dit betekent dus dat in het uiterste geval een lid geroeyeerd zou kunnen worden. Ook betekent het dat een indiener van de klacht de uitspraak zal moeten aanvaarden.

#### **Benoeming**

De ALV benoemt de Geschillencommissie op voordracht van het bestuur.

#### **Samenstelling**

Ons voorstel is drie Sietar Nederland leden in een dergelijke commissie plaats te laten nemen.

Van belang achten wij:

- Doorleefde kennis en ervaring over diversiteit en interculturaliteit in onderwijs, training en onderzoek
- Ervaring met de dynamiek en dilemma's van het aannemen van werk voor opdrachtgevers
- Onafhankelijk en vrij kunnen waarnemen, interpreteren en oordelen over klachten die betrekking hebben op de Gedragscode
- Geen (commerciële of andere) belangen hebben bij klanten of Sietar Nederland leden
- Diversiteit in de geschillencommissie

## 4. Concept Klachtenprocedure

Sietar Nederland biedt een platform waarin het uitwisselen van veel verschillende invalshoeken in het vakgebied van diversiteit en interculturaliteit cruciaal is, want verschillen overbruggen is de essentie van ons werk. Echter, soms kunnen verschillen tot geschillen leiden. Daartoe is de Gedragscode van Sietar Nederland opgesteld. Die omvat een aantal gedragsnormen en -regels en dient als richtlijn voor het professioneel handelen van de leden op het gebied van interculturele educatie, training en onderzoek.

Sietar Nederland biedt met deze klachtenprocedure de gelegenheid aan externe opdrachtgevers en andere stakeholders om klachten te behandelen, die naar mening van de klager de gedragsnormen en regels van de Gedragscode overschrijden.

Indien de externe opdrachtgever een klacht heeft over een Sietar lid en de klachtenprocedure met het betreffende Sietarlid is doorlopen en u gezamenlijk geen bevredigende oplossing heeft kunnen bereiken, dan kunt u een beroep doen op Sietar Nederland. Alleen dan wordt uw klacht ontvankelijk verklaard.

Ten behoeve van de handhaving van deze Gedragscode kent Sietar Nederland een Geschillencommissie. De Gedragscode vormt de leidraad voor de Geschillencommissie van Sietar Nederland voor het behandelen van de klacht. De uitspraken van de Geschillencommissie zijn bindend voor Sietar leden.

De externe opdrachtgever kan schriftelijk een klacht indienen bij de Geschillencommissie op mailadres: [secretariaat@sietar.nl](mailto:secretariaat@sietar.nl) t.a.v. de Geschillencommissie.

Van de Geschillencommissie wordt de ontvangst van uw klacht schriftelijk bevestigd. Voordat besloten wordt of de klacht ontvankelijk wordt verklaard, zal eerst worden bekeken of u en het betreffende Sietarlid alles hebben gedaan om samen een bevredigende oplossing te vinden.

Binnen twee weken kunt u een schriftelijke reactie verwachten. Voor de totale afhandeling van de klacht heeft de Geschillencommissie 12 weken.

## 5. Vragen aan de ALV

- 1) In hoeverre vind je dat de Gedragscode van Sietar Nederland bindend moet zijn voor alle leden?
- 2) Wat vind je tekstueel van de Gedragscode? Wat is goed, wat dient te worden herformuleerd?
- 3) ... etc

### Vraag aan het bestuur (en wellicht in 2<sup>e</sup> instantie vraag aan de ALV)

- 1) Voor wie is de klachtenprocedure? Voor externe opdrachtgevers? En/of voor leden onderling?