In dit document staat het beleid van Stichting Nepal, Stichting VNN, Nepal Federatie Nederland, Stichting Himalaya en International Nepal Alliance , dat deze organisaties op het gedrag van haar medewerkers hebben geformuleerd. Aangezien het vanaf 1994 verplicht is voor organisaties om beleid te hebben op gedrag.

Artikel 4.2 in de Arbowet luidt:

“De Werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.”

Tevens is hierin een gedragscode opgenomen waar bovenstaande organisaties naar handelen. Als vrijwilligersorganisaties vinden wij het belangrijk om afspraken te maken over de manier waarop we met elkaar omgaan. Daarom hebben we een aantal gedragsregels opgesteld, waarvan we verwachten dat iedereen zich eraan houdt. Dit beleid is ter bescherming van een ieder die op enig moment een functie of dienst binnen een van de organisaties vervult, maar ook ter bescherming van de bestuursteams, om te voorkomen dat zij onbedoeld in vervelende situaties terecht komen. Omdat iedereen eigen opvattingen heeft over wat wel en niet gewenst is met betrekking tot de omgang met anderen, is het onmogelijk om alle aspecten van menselijke omgang te omvatten in een protocol. Dit betekent niet dat alles wat hier niet in opgenomen is, automatisch toegestaan is. Wie binnen de genoemde organisaties meewerkt, wordt gevraagd de gedragscode te onderschrijven. Daarmee verklaart hij/zij bekend te zijn met deze omgangsregels en ernaar te zullen handelen.

Intentieverklaring

De organisaties willen voor allen en alles een prettige, creatieve omgeving creëren. Hierin staat het respect voor elkaar centraal. Iedereen van bestuurder tot vrijwilliger staat op gelijke voet met elkaar, ongeacht de achtergrond of leeftijd,. Dit betekent bijvoorbeeld dat medewerkers, stagiairs en vrijwilligers op de werkvloer dezelfde rechten en plichten hebben. Daar waar mogelijk, helpt iedereen elkaar. Onzedelijk gedrag, grof tuilgebruik en alle vormen van intimidatie zijn ongewenst.

Algemene omgangsregels

Gedragscode

* Ik kom niet ongewenst dichtbij en raak niemand tegen zijn/ haar wil aan;
* Ik val anderen niet lastig met opmerkingen over seks of andere seksueel getinte gedragingen;
* Ik vloek niet;
* Als iemand mij hindert of lastig valt, vraag ik hem/ haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraag ik een ander om hulp;
* Ik help anderen om zich ook aan deze uitspraken te houden.
* Ik kleed mij gepast.

Gedragsregels

•Iedereen hoort erbij.

•We zorgen voor elkaar.

•We zorgen voor onze omgeving.

•We beheersen ons zelf.

Verder gaan wij uit van onderstaande gedragsnormen die voor iedereen van toepassing zijn:

•Ik accepteer en respecteer anderen zoals ze zijn;

•Ik discrimineer niet;

•Ik houd rekening met de grenzen die een ander aangeeft;

•Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over mensen;

•Ik vecht niet, gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet,

•Ik pest en roddel niet en lach niemand uit;

Gedragsbeleid

Omgang met kinderen

De grenzen in het contact tussen medewerkers en de doelgroepen van de stichtingen zijn niet altijd even eenduidig. Er is wel een duidelijke grens: seksuele handelingen en contacten tussen vertegenwoordigers van de stichtingen en de leden van de doelgroepen zijn absoluut ontoelaatbaar.

De volgende gedragingen zijn gewenst:

* We zijn alert op ongewenste omgangsvormen binnen de
* We zijn ons ervan bewust dat de doelgroepen kwetsbaar en afhankelijk van het de organisaties kunnen zijn
* We gebruiken de relatie met de doelgroepen en ons overwicht als vertegenwoordiger van een van de organisaties nooit voor zaken die in ons eigen voordeel zijn en die in strijd zijn met onze verantwoordelijkheid als leden van de stichtingen.

Overtreding van deze regels leidt tot onmiddellijke beëindiging van de opdracht.
Als een teamlid of stagiair ziet dat een deelnemers geestelijk of lichamelijk letsel wordt aangedaan, is deze verplicht hiervan melding te maken bij een leidinggevende. Een melding is niet hetzelfde als een beschuldiging.

Omgang met collega’s

Onder collega’s verstaan wij iedereen die werkzaamheden verricht binnen de stichtingen:
Dat zijn stagiairs, medewerkers op vrijwillige basis, beroepskrachten, bestuursleden en externen die ingehuurd worden.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen weet hoe hij of zij met teamleden moet omgaan. Iedereen wil een prettige en plezierige werkomgeving. Gewenste omgangsvormen horen hierbij. Een teamlid die zich ongewenst gedraagt, mag aangesproken worden door anderen.

De volgende omgangsvormen zijn gewenst:

* We hebben allemaal recht op onze eigen mening. We tonen te allen tijde respect voor de mening van een ander. Een discussie is logisch en mag, maar belangrijk is dat de discussie opgelost wordt door een gezamenlijk besluit. Lukt dit ons niet, dan laten we de discussie even rusten en komen er later op terug.
* Respectvol zijn richting anderen is noodzaak. Onder respectvol gedrag wordt het uitpraten van conflicten en confrontaties verstaan.
* Wij houden ons allemaal aan de afspraken en omgangsvormen. Als ik zie dat anderen zich er niet aan houden spreek ik ze daarop aan. Als ik me er niet aan houd accepteer ik dat anderen mij daar ook op aanspreken.
* We handelen conflict vermijdend. Een ruzie of een meningsverschil onderling helpt niemand.

Meldingen en klachten

Het model voor aanpak van ongewenste omgangsvormen op het werk, kent vijf stappen:

1. Preventie
2. Signalering
3. Opvang
4. Interventie
5. Nazorg

Preventie

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van preventief beleid.

Interventie

Iedereen moet teamleden aanspreken op gedrag (verwijzen naar gedragscode). Zo nodig kan men een groepsinterventie (laten) uitvoeren.

* -  Bemiddeling kan plaatsvinden als het niet om een al te ernstig probleem gaat en de pleger het gedrag niet ontkent. Er worden afspraken gemaakt over de toekomstige omgang. Een adviesraadslid kan als bemiddelaar optreden of er kan een externe bemiddelaar worden ingehuurd. De vertrouwenspersoon blijft het slachtoffer steunen en dient dan ook niet als bemiddelaar op te treden. De vertrouwenspersoon houdt contact met het slachtoffer of de situatie verbeterd is. Het adviesraadslid gaat na of gemaakte afspraken worden nagekomen.
* -  De formele klachtenprocedure: het slachtoffer kan ervoor kiezen om samen met de vertrouwenspersoon een klacht te formuleren. Doorgaans neemt de adviesraad de klacht in behandeling. Door middel van hoor en wederhoor van de klager (vermeend slachtoffer) en de aangeklaagde (vermeende dader) en eventuele getuigen wordt nagegaan of een klacht gegrond kan worden verklaard. De klager wordt tijdens de klachtenprocedure gesteund door de vertrouwenspersoon. Ook de aangeklaagde kan zich laten bijstaan door bijvoorbeeld een externe bedrijfsmaatschappelijk werker of een professional van de arbodienst. Wordt de klacht gegrond verklaard, dan houdt dit een disciplinaire maatregel of ontslag in. Elk geval wordt apart beoordeeld en er is geen vaste gang van zaken. Hiernaast wordt een lijst weergegeven van mogelijke disciplinaire maatregelen van licht tot zwaar. Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van een eventuele maatregel.

Mogelijke disciplinaire maatregelen van licht tot zwaar:

- Schorsing

- Beëindiging relatie

- Aangifte

Aangifte doen

Voor een (beperkt) aantal misdrijven is bepaald in het Wetboek van Strafvordering (art 160), dat ieder die daarvan kennis draagt verplicht is aangifte te doen. Het gaat daarbij onder meer om misdrijven waardoor de algemene veiligheid van personen of goederen in gevaar wordt gebracht en daadwerkelijk levensgevaar is veroorzaakt, misdrijven tegen het leven gericht, , mensenroof en verkrachting.

Gedragsbeleid

Ieder die kennis draagt van een begaan strafbaar feit is bevoegd aangifte te doen. Openbare colleges, en daarmee besturen, zijn verplicht onverwijld aangifte te doen van misdrijven waarvan ze bij de uitoefening van hun bediening kennis krijgen (art.162).

Tot nog toe is het niet mogelijk om anoniem aangifte te doen. De naam van de persoon van de aangever – ook als deze zich laat vertegenwoordigen door een gemachtigde – zal steeds bij de bevoegde ambtenaar worden geregistreerd. De stukken die betrekking hebben op een strafdossier zijn in te zien voor verdachte(n).

Evaluatiemomenten

Na een periode van één jaar, worden de effecten van het beleid getoetst en volgt zo nodig een bijstelling daarvan. De effecten worden getoetst doormiddel van gesprekken met het team.

Bronvermelding

* Ongewenst gedrag, Een handleiding voor uw bedrijfsaanpak, Tineke de Rijk.
* Beleidsplan agressie, geweld en seksuele intimidatie, S.B.O Delta.
* Gedragscode Natuurspeeltuin het WILDE WESTEN
* www.arbeidsrechter.nl