



Gedragcode Stichting Kids op Vakantie Ter voorkoming van ongewenst gedrag

Stichting Kids op Vakantie verder te noemen als organisatie:
hanteert deze Gedragcode ter voorkoming van ongewenst gedrag.
De organisatie acht het voorkomen en bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van groot belang. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door de organisatie niet geaccepteerd.

De organisatie wil daar door middel van deze gedragscode vorm en inhoud aan geven. Het gaat daarbij naast het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

Artikel 1: Begripsomschrijving:

1.1. Psychosociale arbeidsbelasting: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, en pesten.

1.2. Onder intimidatie wordt verstaan:

Gedrag dat met het geslacht van en persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

1.3. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde 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 omgeving wordt gecreëerd.

1.4. Onder geweld wordt verstaan:

voorvallen waarbij een vrijwilliger psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

1.5. Onder discriminatie wordt verstaan:

elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van



gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

1.6. Pesten:

alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere vrijwilligers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een vrijwilliger of een groep vrijwilligers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

1.7. Werkgever:

een al dan niet rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instelling die ongeacht de wijze van financiering hiervan en al dan niet met winstoogmerk een stichting en/of een welzijnsorganisatie in stand houdt.

1.8. Medewerker/vrijwilliger

iedere persoon die, zowel door een dienstverband als op andere wijze (stage, vrijwilligerswerk onder contract) verbonden aan betreffende organisatie diensten verleent onder verantwoordelijkheid van genoemde organisatie.

1.9. Cliënt:

iedere persoon die gebruik maakt van de diensten van de organisatie.

1.10. Derden:

iedere persoon die om welke reden ook het gebied van de organisatie betreedt.

1.11. Bestuur en directie

personen die krachtens opgedragen bevoegdheden eindverantwoordelijk (is) zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden en/of het welzijnswerk door de betreffende organisatie.

1.12. Levensbeschouwing

wordt gedefinieerd als een – min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.



Artikel 2: Algemeen uitgangspunt en doel

2.1. (Seksuele)

intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Het is niet toegelaten een persoon te benadelen omdat deze de (seksuele) intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat, bijvoorbeeld:

- als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
- als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken

2.2. De organisatie

neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de organisatie en van de professionele houding van de medewerkers van de organisatie.

Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode

3.1. De gedragscode

is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld

3.2.

De gedragscode geldt voor vrijwilligers, bestuursleden,, cliënten en derden.

3.3.

De stichting draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle vrijwilligers een exemplaar.

Artikel 4:

Omgang met cliënten, bejegening



4.1.

De vrijwilliger laat zich bij contacten met cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.

4.2.

De vrijwilliger accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.

4.3.

De vrijwilliger accepteert geen seksuele intimiderende gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen jegens hen.

4.4.

De vrijwilliger accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 5

Werking naar cliënten en derden.

5.1.

De gedragscode, al dan niet in vereenvoudigde vorm, is voor vrijwilligers en derden op te vragen via de stichting.

5.2.

Van vrijwilligers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

Artikel 6: Evaluatie

6.1

Zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per vijf jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd. Er kan tussentijds worden geëvalueerd op basis van signalen. De rapportage

aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.



Artikel 7
Ingangsdatum

Deze gedragscode gaat in per 01-08-2014