

Gedragscode ongewenst gedrag

Met deze handreiking biedt de EHBO-Leende een raamwerk voor een gedragscode bij ongewenst gedrag. De vereniging die een gedragscode hanteert maakt deze bekend in de vereniging zodat iedereen die in welke hoedanigheid dan ook bij de vereniging is betrokken, weet hoe in voorkomende gevallen wordt gehandeld, dan wel hoe te handelen.

Het bestuur van de Nationale Bond heeft als vertrouwenspersoon een bemiddelende en/of adviserende rol gespeeld bij verenigingen die met ongewenst gedrag werden geconfronteerd. Die functie wil het bestuur blijven uitoefenen. Het is de vereniging die de keuze voor een vertrouwenspersoon maakt.

Onder ongewenst gedrag wordt begrepen:

- o Seksuele intimidatie
- o Pesten
- o Discriminatie

1. Doel

Het doel van deze gedragscode is het waarborgen van een open en veilige sfeer in onze vereniging. De gedragscode stelt regels waaraan allen zich houden die bij onze vereniging zijn betrokken.

Het is het instrument dat personen beschermd die te maken hebben met ongewenst gedrag en daarover een klacht willen indienen. Wederzijds respect, respect voor andere culturen en openheid behoren tot de omgangsvormen van onze vereniging.

2. Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op:

- o Bestuursleden
- o Leden
- o Kader
- o Vrijwilligers, anders dan leden
- o Trainers
- o Examinatoren
- o Anderen die in, voor of namens de organisatie een functie vervullen of deelnemer zijn.

3. Begripsbepaling

Ongewenst seksueel gedrag

- o Elke vorm van verbaal, non- verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die zich daaraan schuldig maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen of mannen.
- o Elk gedrag van seksuele aard is onaanvaardbaar indien dergelijk gedrag ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de persoon die ermee te maken krijgt (hinderlijke uitnodigingen, toespelingen, aanrakingen, waaronder begrepen ook aanrakingen, anders dan nodig bij het leren en/of (uit)oefenen van handelingen voor eerste hulp).
- o *Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen* verstaan wij elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren en/of plaatsvindt in een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, leerkracht-leerling, e.d.).

Geweld

- o Elke feitelijkheid waarbij een persoon, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij het verrichten van zijn vrijwilligerswerk of activiteit.

Pesten

- o Elke vorm van repeterend gedrag dat zich kan uiten in woorden, gedragingen, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid, de psychische of fysieke integriteit van een persoon wordt aangetast, dat zijn functie of functioneren in de organisatie in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Discriminatie

- o Het mondeling of schriftelijk doen van uitspraken over personen, het verrichten van daden tegen personen, het maken van onderscheid tussen personen vanwege hun ras, huidskleur, afkomst, godsdienst, geslacht, handicap, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

4. Vertrouwenspersoon

- o Het bestuur treedt bij voorkeur niet zelf op als vertrouwenspersoon maar verzoekt iemand die niet aan de vereniging is verbonden als zodanig te willen functioneren.

o Indien geen extern vertrouwenspersoon is benoemd treedt de voorzitter van het bestuur als zodanig op behalve als de klacht hem betreft. Dan wendt klager zich tot een ander lid van het bestuur.

o Het bestuur van de vereniging kan het bestuur van de Nationale Bond verzoeken om op te treden als vertrouwenspersoon.

o Het bestuur van de vereniging maakt bekend wie als vertrouwenspersoon optreedt.

4.1. De vertrouwenspersoon

o Is een toegankelijk en gezaghebbend persoon die het vertrouwen geniet van de bij de organisatie betrokken personen en is thuis in de cultuur van de vrijwilligersorganisatie.

o Heeft inzicht in aard en omvang van de mogelijke reacties en emotionele gevolgen van slachtoffers van ongewenst gedrag, is mondeling en schriftelijk zeer communicatief.

o Kan omgaan met vertrouwelijke informatie en met weerstanden en zich onafhankelijk opstellen.

o Heeft kennis van de interne organisatiestructuur en-cultuur.

4.2. Taken

o De vertrouwenspersoon functioneert als eerste aanspreekpunt bij meldingen van ongewenst gedrag en zorgt voor de eerste opvang en begeleiding van degene die daarmee is geconfronteerd.

o Zoekt samen met de melder naar oplossingen, geeft ondersteuning en advies en gaat na of een oplossing (in de informele sfeer) tot de mogelijkheden behoort.

5. Indienen van een klacht

o Ieder persoon, in welke hoedanigheid dan ook bij de vereniging betrokken die van oordeel is slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag, of daarvan getuige is geweest, heeft het recht een klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon.

6. Anonimiteit en vertrouwelijkheid

o Anonimiteit en vertrouwelijkheid zijn centrale begrippen voor de vertrouwenspersoon. Hij heeft een vertrouwelijke functie en er wordt van hem verwacht dat hij deze vertrouwelijkheid garandeert.

o Omdat er een wettelijke meldingsplicht indien men op de hoogte is van strafbare feiten, kan anonimiteit niet wettelijk gegarandeerd worden.

o De vertrouwelijkheid ten opzichte van de melder kan soms strijdig zijn met andere taken, zoals de signalerings- en adviesfunctie van de vertrouwenspersoon jegens het bevoegd gezag (vaak het bestuur van de vereniging).

o Bij integriteitsaantastingen zijn de belangen van de organisatie ook in het geding en kan het soms niet anders dat een melding ook bij het bevoegd gezag onder de aandacht moet worden gebracht.

o Organisaties moeten vertrouwelijkheid in beginsel altijd proberen te waarborgen, hetgeen o.a. impliceert dat hetgeen het bestuur of bestuursleden bekend is geworden omtrent een klacht altijd vertrouwelijk blijft, ook na ommekomst van het bestuurslidmaatschap.

6. Maatregelen

o Het bestuur neemt, voor zover nodig, maatregelen om klachten te voorkomen zoals door aanscherping van werkwijzen en/of procedures.

o Het bestuur kan een persoon berispen, (tijdelijk) uit zijn functie plaatsen, de samenwerking of een overeenkomst verbreken (trainers, kader), royeren als lid.

Juni 2021