

Gedragcode vrijwilligers

1. Inleiding

Binnen Bite Back zijn vele vrijwilligers actief op allerlei terreinen. Vrijwilligers worden samen met de medewerkers genoemd als het belangrijkste werkkapitaal van de organisatie. Vrijwilligerswerk getuigt van maatschappelijke betrokkenheid en aangezien we een maatschappelijke functie hebben is het belangrijk om vast te leggen hoe we met elkaar omgaan in een document. In dit document willen we hier in het kort bij stilstaan.

Er zijn een aantal aspecten waar we alert op moeten zijn en afspraken over hebben.

Bijvoorbeeld:

- Respect voor de privacy
- Agressief gedrag
- Discriminatie
- Grensoverschrijdend (al dan niet seksueel) gedrag

2. Uitgangspunt en doel

Een gedragscode is allereerst een belangrijk middel in het voorkomen en bestrijden van agressie, (seksuele) intimidatie en discriminatie. Medewerkers en vrijwilligers krijgen hierdoor heldere gedragsregels mee, trekken één lijn en kunnen bij overtreding van de regels de betrokkene erop aanspreken, terwijl ook voor vrijwilligers duidelijk wordt wat wel en niet is toegestaan.

Het invoeren van een gedragscode biedt tevens de mogelijkheid om genoemde ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken binnen Bite Back.

3. Reikwijdte van de gedragscode

Deze gedragscode geldt voor alle werknemers en geregistreerde Bite Back vrijwilligers die werken in de verschillende domeinen van de organisatie.

4. Vrijwilligersovereenkomst

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een vrijwilligersovereenkomst mag niet samenhangen met een discriminerend uitgangspunt. Bijvoorbeeld: een vrijwilliger mag niet afgewezen worden op niet-intrinsieke factoren zoals er zijn levensbeschouwing, gender, huidskleur, seksuele geaardheid, ...

5. Uitvoeringsplek en werkomgeving

Bite Back verricht inspanningen voor een gezonde, veilige en discriminatievrije omgeving voor de vrijwilligers. Daaronder valt ook het voorkomen dat de vrijwilligers worden blootgesteld aan agressie en discriminatie door derden. De omgang tussen medewerkers, vrijwilligers en activisten wordt bepaald door respect voor niet-intrinsieke factoren zoals er zijn levensbeschouwing, gender, huidskleur, seksuele geaardheid, leeftijd en andere.

6. Omgang met vrijwilligers en activisten

Werknemers en vrijwilligers accepteren geen agressieve gedragingen van vrijwilligers en activisten en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen. Evenmin worden er grensoverschrijdende (al dan niet seksuele) gedragingen en discriminerend gedrag van vrijwilligers, activisten en werknemers geaccepteerd.

7. Overige gedragsregels

- Werknemers die over vertrouwelijke informatie beschikken dienen te handelen conform de regeling vertrouwenspersoon. Onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan, informatie verkregen van en over de vrijwilligers. Hieronder valt ook informatie die betrekking heeft op (het voornemen tot en de gevolgen van) strafbare feiten, alsmede informatie in de relationele sfeer die zowel invloed heeft op de vrijwilligers als op het functioneren en de doelstellingen van de medewerkers van Bite Back.
- Indien een vrijwilliger zaken binnen de organisatie signaleert die in zijn/haar/x ogen niet passen in het kader van integer handelen, dient deze direct een contactpersoon en/of vertrouwenspersoon hiervan op de hoogte te stellen.
- Het gebruik van drugs of alcohol is tijdens de uitoefening van de functie als vrijwilliger niet toegestaan, evenals het onder invloed zijn van alcohol en drugs.

8. Toezicht

Met het toezicht en naleving van deze gedragscode zijn de leden van de Raad van Bestuur en voorzitter belast. Uiteraard is ook iedere werknemer en coördinator verantwoordelijk voor een goede invulling en opvolging van deze gedragscode. Tevens kunnen de vertrouwenspersonen van Bite Back hierin een rol vervullen. Bij het niet naleven van de gedragscode zal bekeken worden welke acties noodzakelijk of wenselijk zijn (hulp, nazorg, sancties, juridische actie).

9. Klachten ongewenste omgangsvormen

Wanneer een vrijwilliger een klacht heeft wegens ongewenste omgangsvormen is er een klachtenprocedure.

- De klacht wordt in eerste instantie bij de ombudspersoon gemeld.
- Betreft de klacht de ombudspersoon zelf dan kan de melding plaatsvinden bij een zelfgekozen vertrouwenspersoon binnen de organisatie Bite Back.
- Wanneer deze klacht niet naar tevredenheid is behandeld, kan de vrijwilliger besluiten een officiële schriftelijke klacht in te dienen bij de voorzitter. Indien het een klacht over de voorzitter betreft, kan een zelfgekozen vertrouwenspersoon deze anoniem indienen bij de Raad van Bestuur. De voorzitter zal dan tijdens het behandelen van deze klacht gevraagd worden de vergadering te verlaten.

- De ombudspersoon en zelfgekozen vertrouwenspersoon hebben geen taak in de behandeling van de schriftelijke klacht. Wel worden zij door de voorzitter of Raad van Bestuur geïnformeerd over de uitkomsten daarvan. Tijdens de procedure kan de vertrouwenspersoon de klaagster/klager wel desgevraagd adviseren en/of ondersteunen.
- Iedere melding of klacht wordt strikt confidentieel behandeld.

Gegevens ombudspersoon

Tatjana Vannecke

Mailadres : Ombudsdienst.biteback@outlook.be

10. Evaluatie

Dit document – gedragscode voor vrijwilligers - wordt eenmaal per jaar op de agenda van de algemene vergadering gezet en op actualiteit getoetst.

Laatst bijgewerkt op 26 juni 2018