



Gedragcode Bio

Deze gedragscode is onderdeel van het personeelshandboek voor medewerkers, het vrijwilligersbeleid én het stagebeleid van Bio Vakantieoord, Bio Manege én Stichting Biothlon (vanaf nu samen 'Bio'). Elke medewerker, vrijwilliger en stagiair (vanaf nu samen 'collega') ontvangt bij aanvang van de werkzaamheden deze gedragscode en wordt geacht op de hoogte te zijn van de inhoud en zich er naar te gedragen.

Bio is een gastvrij vakantieoord voor gezinnen met kinderen met een meervoudige handicap. Daarnaast biedt Bio een manege waar ruiters met een beperking (therapeutisch) kunnen paardrijden. We willen dat deze gezinnen zich welkom voelen en streven ernaar het kind en het gezin onbeperkt te laten genieten. Om dit te kunnen doen zorgen we samen voor dat de gasten kunnen rekenen op een gastvrij verblijf.

Algemeen

- Ik ben op de hoogte van de inhoud van de gedragscode en handel hiernaar. Bij het ondertekenen van deze gedragscode verklaar ik de inhoud van de gedragscode gelezen te hebben en hier mee in te stemmen.
- Bio wijst alle vormen van ongewenst gedrag af zoals seksuele intimidatie, agressie, pesten en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap. Ook ik wijs voorgenoemd ongewenst gedrag af en zal geen ongewenste gedragingen vertonen binnen Bio. Ook buiten Bio zal ik geen ongewenste gedragingen vertonen die invloed kunnen hebben op mijn werkzaamheden binnen Bio. Als ik ongewenst gedrag van een collega opmerk of me slachtoffer voel van ongewenst gedrag, ga ik hierover met de betreffende persoon en/of mijn leidinggevende in gesprek. Levert dit gesprek voor mij niet het gewenste resultaat op, dan volgt een gesprek met de vertrouwenspersoon. Een mogelijke tussenstap is een gesprek met de directie.
- Ik heb de plicht de ander naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen wordt nageleefd.
- Ik onthoud me ervan collega's of gasten te bejegenen op een manier waarop zij zich in hun waardigheid aangetast voelen.
- Ik zorg voor een sfeer waarin collega's en gasten zich veilig en gerespecteerd voelen. Ik zal mijn collega's ondersteunen en helpen waar nodig en waar mogelijk.
- Ik sta open voor feedback van mijn collega's.





- Gedragingen die vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld. Tevens wordt de directie op de hoogte gesteld.

Omgang met gasten

- Bij Bio vinden we het belangrijk dat de gasten zichzelf kunnen zijn en gelijk behandeld worden. Ik stel me dienstbaar en gastvrij op naar gasten.
- Ik zorg ervoor dat de gasten van Bio zich welkom voelen en zal me hiervoor enthousiast, vriendelijk en dienstverlenend inzetten.
- Ik zal bij klachten van de gasten van Bio begrip tonen voor het ongemak en me zo oplossingsgericht als mogelijk inzetten. Kan ik zelf een klacht niet oplossen, dan overleg ik met mijn leidinggevende.
- Ik zal de gasten van Bio altijd goed en juist geïnformeerd houden over de gang van zaken.

Representatie

- Als gezicht en vertegenwoordiging van Bio zorg ik ervoor dat ik er verzorgd en passend uit zie.
- Ik zal met alle zorgvuldigheid en kennis van zaken er zorg voor dragen dat het gehele terrein, in de breedste zin van het woord, in een goede en veilige staat verkeert. Gebreken zal ik direct oplossen en indien dat niet mogelijk is deze direct communiceren naar de daarvoor verantwoordelijke medewerker en/of melden in de storingslijst.

Veiligheid

- Ik zal mijn werkzaamheden nooit onder invloed van alcohol, drugs en/of medicijnen (conform ARBO) uitvoeren.
- Ik rook alleen in de daarvoor aangewezen plekken buiten.
- Ik zorg ervoor dat ik mijn werkzaamheden naar behoren kan uitvoeren en dat mijn leidinggevende op de hoogte is van eventuele (tijdelijke) psychische of lichamelijke belemmeringen die de mij in mijn werk kunnen beïnvloeden.
- Ik zal ervoor zorgen dat ik voor mijn werkzaamheden op de hoogte ben van geldende regels en protocollen.
- Bij calamiteiten zal ik kordaat handelen naar de geldende protocollen.
- Te allen tijde is er een medewerker of vrijwilliger van Bio op het terrein aanwezig die in het bezit is van een geldig BHV-certificaat. Indien met Bio is afgesproken dat ik de aangewezen BHV-er ben op een bepaald moment, zorg ik er altijd voor dat mijn BHV-certificaat geldig is. Ik signaleer tijdig wanneer ik een herhaalcursus nodig heb.

Social media



- Als ik foto's maak van gasten, ruiters of collega's, vraag ik hiervoor eerst toestemming. Publicatie van foto's door Bio gebeurt alleen na schriftelijke toestemming. Zelf publiceer ik alleen foto's die al gepubliceerd zijn door Bio. Wil ik andere foto's delen, dan stem ik af met de communicatiemedewerker van Bio.
- In uitingen op social media laat ik mij niet negatief uit over gasten, collega's of Bio. Ik draag in mijn berichten bij aan de goede naam van Bio. Bij minst geringe twijfel stem ik af met de communicatiemedewerker van Bio.

Gegevensbescherming en privacy

Als organisatie hebben we te voldoen aan de wetgeving rondom de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Vrijwel elke medewerker, stagiair en vrijwilliger krijgt in zijn werk te maken met persoonsgegevens. We zijn allemaal verantwoordelijk voor het goed naleven van de AVG. Belangrijke termen zijn:

Persoonsgegevens: Alle informatie met betrekking tot een persoon die herleid kan worden naar die persoon. Denk hierbij aan naam, geboortedatum, (e-mail)adres, telefoonnummer etc.. Het betreft onder andere gegevens van gasten, ruiters, vrijwilligers, stagiairs, medewerkers, etc..

Gegevensdrager: Alle middelen waarop gegevens bewaard kunnen worden. Denk hierbij aan een USB-stick, computer, telefoon, maar ook informatie geprint op papier.

Datalek: Zodra gevoelige informatie bij een ander terecht komt, waarvoor deze niet bedoeld is, wordt er gesproken van een datalek. Ook als een gegevensdrager met gevoelige informatie kwijt is geraakt of wanneer gevoelige informatie per ongeluk verwijderd of gewijzigd is, is er sprake van een datalek. We zijn in sommige gevallen verplicht datalekken te melden bij de Autoriteit

Persoonsgegevens. Niet melden levert de organisatie hoge boetes op.

Niet naleven van de AVG door iemand in onze organisatie, kan grote risico's voor onze organisatie, maar ook de persoon van wie de gegevens zijn, opleveren. Ik ben me hiervan bewust en ga zo zorgvuldig mogelijk om met de informatie die mij ter beschikking wordt gesteld. Hierbij houd ik mij aan de volgende regels:

- Al mijn accounts zijn strikt persoonlijk. Ik ben verantwoordelijk voor alle handelingen die met het account worden verricht. Inloggegevens deel ik met niemand.
- Ik heb een absolute geheimhoudingsplicht met betrekking tot alle persoonsgegevens die binnen Bio verwerkt worden. Deze geheimhoudingsplicht heb ik trouwens ook ten aanzien van gevoelige bedrijfsinformatie en geldt ook na het beëindigen van mijn (werk)relatie met Bio.
- De AVG stelt dat we geen gevoelige of persoonlijke informatie mogen vragen of opslaan die we niet nodig hebben. We moeten kunnen verantwoorden waarom we informatie nodig hebben en deze informatie alleen voor intern gebruik hanteren. Ik ben me hier bewust van en handel hiernaar. Bij twijfel overleg ik met mijn leidinggevende.
- Ik zorg ervoor dat de informatie niet bij iemand terecht komt die niet binnen onze organisatie werkt. Ook binnen onze organisatie deel ik informatie niet als dat niet noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden.

- Als ik persoonsgegevens deel met iemand buiten onze organisatie dan vraag ik altijd eerst aan mijn leidinggevende of hiervoor een verwerkersovereenkomst nodig is en/of is afgesloten. Indien er sprake is van (het vermoeden van) een datalek, meld ik dit direct bij de afdeling ICT en de directie. De meldingstijd voor een organisatie bij de Autoriteit Persoonsgegevens (indien nodig) is erg kort. Een (vermoeden van een) datalek moet dan ook direct, ook in het weekend door mij gemeld worden aan de afdeling ICT en directie.
- Ik verstuur persoonsgegevens die gevoelige informatie bevatten (zoals gegevens over inkomen, geloofsovertuiging, arbeidsongeschiktheid etc). nooit per email en laat gevoelige informatie nooit onbeheerd achter. Persoonsgegevens waaronder mede begrepen gevoelige informatie op papier bewaar ik achter een slot. Voordat ik mijn werkplek verlaat, log ik uit op al mijn accounts.
- Om datalekken te voorkomen is het niet toegestaan persoonsgegevens op te slaan op andere dan door de ICT aangewezen gegevensdragers. ICT stelt zo nodig een beveiligde FTP-server, USB-sticks en laptops ter beschikking. Deze gegevensdragers zijn zo ingericht dat bij verlies de data niet gebruikt kan worden door derden.
- Als ik privé-apparatuur gebruik om op te werken, log ik in op de remote desktop server. Het opslaan van documenten doe ik alleen op gegevensdragers die door Bio verschaft zijn.
- Als het noodzakelijk is informatie op persoonlijke gegevensdragers te bewaren, dan zorg ik ervoor dat deze apparatuur adequaat beveiligd is. Persoonsgegevens met gevoelige informatie sla ik alleen versleuteld op. Bio faciliteert medewerkers en vrijwilligers om de beveiliging adequaat in te regelen.
- Ik gebruik het internet en apparatuur van Bio alleen voor mijn werkzaamheden voor Bio. Inloggen op privéaccounts en het regelen van privé zaken, doe ik niet op apparatuur van Bio.
- Ik zal op geen enkele manier beveiligingen ingesteld door Bio (proberen te) omzeilen of verwijderen. Ik doe geen aanpassingen in systeemprocessen en installeer geen software die niet door ICT is verstrekt. Merk ik fouten of beveiligingsproblemen op, dan meld ik die direct bij de afdeling ICT.
- Ik ben mij ervan bewust dat werkgever controle kan uitvoeren op de naleving van de regels die gelden voor het gebruik van internet en apparatuur van werkgever. Deze controle kan zowel steekproefsgewijs als bij verdenking van misbruik/overtreding van de regels plaatsvinden. De controle kan mede mijn gebruik van Internet en mijn e-mails (e-mail box) omvatten. Werkgever zal daarbij de AVG in acht nemen en mijn privacy niet meer schenden dan noodzakelijk.

Begeleiding van gasten en ruiters

Sommigen zijn vanwege hun functie belast met de zorg, ondersteuning of begeleiding van gasten en ruiters. De grenzen tussen betrokken zorgen voor en begeleiden van een ander en ongewenst gedrag zijn soms onduidelijk. De een heeft ondersteuning nodig, de ander niet. Sommige grenzen zijn daarnaast heel duidelijk: seksuele handelingen zijn ontoelaatbaar.





Samen hebben we de verantwoordelijkheid goede zorg voor gasten en ruiters te bieden. Als je een ander ondersteunt of begeleidt heb je een extra verantwoordelijkheid. Het is aan jou de taak om te zorgen dat de ander niet extra kwetsbaar is en dat je niet in risicovolle situaties belandt waarin je de ander en jezelf extra kwetsbaar maakt. Hierom hebben we een aantal expliciete gedragsregels omtrent ondersteuning.

- De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de gast dan functioneel noodzakelijk is.
- Ik onthoud me van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van anderen.
- Ik raak de ander niet op zodanige wijze aan, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden of anderszins als ongewenst ervaren kan worden.
- Ik bevind me nooit alleen in een afgesloten ruimte met een gast of ruiter. Deuren zijn niet op slot en staan altijd op een kier. Hierbij wordt de privacy van gasten en ruiters wel zo veel mogelijk gewaarborgd.
- Ik verricht geen medische handelingen bij gasten en ruiters, tenzij het een calamiteit betreft en ik het protocol ken of aangestuurd word door een ander die het protocol kent.

In die gevallen waar deze gedragscode niet direct voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van een ieder in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de leidinggevende.

In die gevallen waar deze gedragscode niet voorziet, beslist de directie en/of het bestuur.

Als ik zie of vermoed dat iemand de gedragscode overtreedt, meld ik dit bij de persoon zelf en indien nodig bij de leidinggevende van de betreffende persoon. Waar nodig worden volgen passende disciplinaire maatregelen. Elke melding van overtreding wordt vertrouwelijk en volgens het klachtenbeleid behandeld.

Deze gedragscode wordt jaarlijks geëvalueerd. De verantwoordelijkheid voor het jaarlijks evalueren en zo nodig aanpassen van de gedragscode, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de afdeling P&O en de bedrijfsleiding. Bij aanpassing van de gedragscode zorgen zij voor verspreiding van de aangepaste gedragscode.

De meest recent openbaar gemaakte versie van de gedragscode is geldend.

Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het feit dat hij op de hoogte is van de inhoud en altijd handelt naar de meest recent openbaar gemaakte versie van de gedragscode.

Gedragscode seksueel grensoverschrijdend gedrag

Grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en gasten/ruiters van Bio Vakantieoord/Bio Manege zijn belangrijk om te bepalen. De ene gast/deelnemer vindt een aai over de bol prettig, een ander kind vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle deelnemers en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat alle seksuele handelingen en- contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen/ gasten-ruiters met beperking (hierna te noemen gast), die bij ons op vakantie komen, absoluut ontoelaatbaar zijn! Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én (vrijwillige) medewerkers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als (vrijwillige) medewerker, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen. Ook levert iedere collega vooraf een VOG (verklaring omtrent gedrag) aan, waarin de geschiedenis van Seksueel Grensoverschrijdend gedrag wordt gescreend.

De gedragsregels voor(vrijwillige) medewerkers:

- De (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de gast zich veilig en gerespecteerd voelt.
- De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de gast te bejegenen op een wijze die de gast in zijn waardigheid aantast.
- De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de gast dan functioneel noodzakelijk is.
- De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de gast. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen (vrijwillige) medewerker en onze gast zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De (vrijwillige) medewerker mag de gast niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
- De (vrijwillige) medewerker zal tijdens persoonlijk contact zeer terughoudend en met respect omgaan met de gast en de ruimtes waarin zij zich bevinden zal nooit alleen met de gast in een ruimte zijn.
- De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht de gast naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de gast is betrokken, wordt nageleefd.

- Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
- De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
- In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de (vrijwillige) medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag en sanctiebeleid

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) 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 situatie wordt gecreëerd en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van (vrijwillige) medewerkerswerk, inclusief het werken met minderjarigen en/of gasten met een beperking door persoonsgegevens in een centraal register op te laten nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen en/of gasten met een beperking waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen altijd bij politie/justitie worden gemeld.

