

Gedragcode Tjommie

A. Inleiding

Deze gedragscode schept een kader voor integer handelen, zoals verwacht wordt van alle bestuursleden, werknemers en vrijwilligers.

B. Basisprincipes

Tjommie verwerpt iedere vorm van (seksuele) intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke overtuiging, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap.

Tjommie neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

Medewerkers en vrijwilligers worden geacht werkzaamheden en functies op een onpartijdige en niet- discriminerende manier te verrichten en uit te oefenen.

Medewerkers worden geacht zich met respect over Tjommie en haar samenwerkingspartners in binnen- en buitenland uit te laten, ook in hun vrije tijd.

C. Reikwijdte van de gedragscode

De gedragscode is van toepassing op alle bestuursleden, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires van Tjommie. Hierna aangeduid als medewerkers/vrijwilligers.

Tjommie draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. Iedere medewerker heeft zelf de verantwoordelijkheid kennis te nemen van de gedragscode.

D. Definities grensoverschrijdend gedrag

Machtsmisbruik of misbruik van positie

Binnen Tjommie wordt onder machtsmisbruik verstaan: het gebruik van een functie, rol of informele positie om anderen onder druk te zetten, te beïnvloeden of te benadelen op een manier die niet in verhouding staat tot die rol. Dit kan zich uiten in het overschrijden van professionele grenzen, het afdwingen van ongewenst gedrag, het creëren van afhankelijkheid of het ongelijk behandelen van personen. Machtsmisbruik, in welke vorm dan ook, wordt niet geaccepteerd.

Discriminatie

Elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond ook, is niet toegestaan.

Intimidatie

Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken, is ongewenst. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of

achtervolgen wordt niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is handtastelijkheid verboden, evenals het lastig vallen van iemand, bijvoorbeeld door voortdurend deze persoon te bellen of het bovenmatig sturen van sms'jes of e-mails.

Seksuele intimidatie.

Elke seksueel getinte aandacht, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat door degene(n), die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaren, is verboden.

Financiële malversatie, fraude, diefstal of oneigenlijk gebruik van middelen

Financiële integriteit betekent dat alle financiële middelen van Tjommie uitsluitend worden ingezet ten behoeve van de doelstelling van de stichting. Onder niet-integer gedrag vallen onder meer fraude, diefstal, het onrechtmatig declareren van kosten, het oneigenlijk gebruik van fondsen of het bewust onjuist informeren over financiële zaken. Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij zorgvuldig, transparant en verantwoord omgaan met financiële middelen.

Misbruik van vertrouwelijke informatie;

Binnen Tjommie wordt zorgvuldig omgegaan met vertrouwelijke en privacygevoelige informatie, zoals persoonsgegevens, financiële gegevens en interne beleidsinformatie. Misbruik van vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld door deze te delen met onbevoegden, te gebruiken voor persoonlijk voordeel of op een andere manier onzorgvuldig te behandelen, is niet toegestaan. Alle betrokkenen zijn gehouden aan vertrouwelijkheid, ook na beëindiging van hun betrokkenheid bij de stichting.

Belangenverstrengeling

Elke handeling die vermenging van zakelijke- en privébelangen kan veroorzaken, dient vermeden te worden om belangenverstrengeling te voorkomen. Deze regel houdt in dat, zonder persoonlijk belang, betrouwbaar en professioneel moet worden gehandeld. Dit geldt eveneens voor het gebruik van institutionele kennis en informatie, deze zal niet voor persoonlijke doeleinden worden aangewend.

E. Gebruik van sociale media

Tjommie wil privacy-, veiligheids- en imago risico's zoveel mogelijk voorkomen bij het gebruik van social media. Daarom hanteren we de volgende uitgangspunten:

Privacy en toestemming: Beeldmateriaal van kinderen, gezinnen of medewerkers van partnerorganisaties wordt alleen gedeeld met expliciete toestemming en op respectvolle wijze. Namen en gezichten van kinderen delen we alleen als dit veilig is én met toestemming van ouders/verzorgers via onze partnerorganisatie.

Verantwoord beeldgebruik: We vermijden stereotypen of sensationele beelden. Eigen foto's maken tijdens projectbezoeken gebeurt alleen in overleg met de partnerorganisatie. Publicatie verloopt bij voorkeur via Tjommie zelf.

Professioneel online gedrag: Medewerkers en vrijwilligers dragen ook online de waarden van Tjommie uit. Kritiek of zorgen worden niet via social media gedeeld, maar intern besproken.

F. Relaties met andere medewerkers

Medewerkers gaan open en professioneel met elkaar om en respecteren culturele, godsdienstige en politieke verschillen bij elkaar.

Persoonlijke vriendschappen onder medewerkers mogen het realiseren van de doelstellingen van Tjommie niet in de weg staan.

G. Wapens

Tjommie zet zich in voor een veilige werkomgeving van haar medewerkers.

Het is medewerkers niet toegestaan wapens te bezitten, te dragen of er anderszins over te beschikken tijdens hun werkzaamheden voor Tjommie.

H. Drugs en alcohol

Medewerkers mogen in geen enkele omstandigheid werken onder invloed van om het even welke drugs en alcohol, legaal of illegaal, die hun vermogen aantasten om hun werk naar behoren uit te voeren.

I. Relaties

Medewerkers die een relatie hebben met een collega, een programma begunstigde of met een persoon in dienst van een organisatie of bedrijf met een contractuele verbintenis met Tjommie, zijn verplicht dit te melden aan hun leidinggevende, zodat de leidinggevende kan beoordelen in hoeverre de integriteit van Tjommie hierdoor gevaar loopt.

J. Specifieke bepalingen met het oog op medewerkers tijdens verblijf in het buitenland

Medewerkers houden zich aan lokale wet- en regelgeving. Indien de Nederlandse wetgeving strenger is, dan is dit leidend. Mocht een medewerker in een situatie komen waarin de normen en waarden van Tjommie in conflict komen met de lokale wet en regelgeving, dan zal de medewerker dit bespreken met leidinggevende om tot een juiste beoordeling te komen.

Medewerkers mogen niet in het programma land als persoon actief zijn in lokale politieke bewegingen, noch leiding nemen in maatschappelijke activiteiten die de doelstellingen en belangen van de partnerorganisatie en/of Tjommie in het land kunnen schaden of compromitteren.

K. Naleving van de gedragscode

1. Alle medewerkers hebben een zorgplicht om elkaar te ondersteunen in de naleving van deze gedragscode.

2. De gedragscode maakt deel uit van de overeenkomst die wordt aangegaan door medewerkers.

01-01-2025

3. Tegen degene die de gedragscode niet naleeft kunnen disciplinaire maatregelen worden getroffen, inclusief ontslag.