

# Voorkomen ongewenst gedrag

## Intentie

Het bestuur van de Stichting is tijdens stichtingsactiviteiten verantwoordelijk voor het welzijn van alle vrijwilligers. Het bestuur en collega vrijwilligers dienen elkaar zoveel mogelijk te beschermen tegen ongewenst gedrag binnen de stichting. Het Protocol "voorkomen ongewenst gedrag" heeft tot doel het bestrijden en voorkomen van seksuele intimidatie, discriminatie en intimiderend gedrag binnen de stichting. Er wordt gestreefd naar een klimaat waarin de vrijwilligers en bestuur elkaar op een respectvolle en correcte wijze benaderen en zorgvuldig handelen.



## Middelen om dit doel te bereiken:

- Bekendheid geven aan het beleid
- Het geven van het goede voorbeeld
- Ongewenst gedrag vroegtijdig aanpakken
- Een adequate afhandeling van ongewenst gedrag

## Uitgangspunten:

- Alle vormen van ongewenst gedrag worden beschouwd als een schending van de integriteit van vrijwilligers en het bestuur en/of van beschadiging van eigendommen van de stichting.
- Het bestrijden en voorkomen van ongewenst gedrag is een onderdeel van het beleid van de stichting.
- Alle vrijwilligers hebben de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Bestuur en vrijwilligers dienen zich kritisch op te stellen tegenover verschijnselen die ongewenst gedrag kunnen veroorzaken en dienen hiertegen op te treden.
- Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag. Het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag is in dit protocol verwoord en zal ook als zodanig worden uitgevoerd.

## Definities (*die gelden voor dit protocol*):

### 3.1 Vrijwilligers

Alleen diegene is vrijwilliger bij het Mospelheim die zowel door het bestuur als door hen zelf, ondertekende aanstellingsovereenkomst als vrijwilliger heeft.

### 3.2 Bestuur

Bestuursleden van het Mospelheim

### 3.3 Intimiderend gedrag of niet respectvol gedrag

Als een vrijwilliger gedrag vertoont dat door anderen als onveilig, of niet respect vol ervaren wordt.

### 3.4 Discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan het onderscheid maken ten nadele van vrijwilligers, deelnemers aan activiteiten of andere aanwezigen op basis van bijvoorbeeld geslacht, geloof, seksuele voorkeur, leeftijd, herkomst, huidskleur en nationaliteit

### 3.5 Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan alle vormen van seksuele opmerkingen, gedragingen en/of toenadering, die door degene die het signaleert of ondergaat, als eenzijdig, negatief, ongewenst en/of gedwongen worden ervaren.

### 3.6 Onachtzaam gebruik van eigendommen van het Mospelheim, mogelijk vandalisme

Onder onachtzaam gebruik verstaan we als vrijwilligers op een onjuiste manier omgaan met de eigendommen van de stichting. Onder vandalisme wordt verstaan het moedwillig en nodeloos beschadigen, vernietigen van andermans, stichtings- of openbaar eigendom.

### 3.7 Diefstal

Van diefstal van goederen wordt altijd melding gemaakt.



# Meldingen van ongewenst gedrag

Wij willen graag een veilige stichting zijn en respectvol met elkaar omgaan. Wij streven naar een vertrouwenssituatie waarin iedereen ongewenst gedrag meldt bij het bestuur.

## Vrijwilligersinstructie bij ongewenst gedrag

### **Stap 1:**

We willen ongewenst gedrag voorkomen, maar mocht het toch voorkomen, dan is de wenselijke eerste stap om met elkaar in gesprek te gaan. Om problemen niet onnodig te laten groeien is ons devies, houdt steeds het hoofd koel en blijf respectvol naar elkaar (laat geen ergernissen ontstaan door anderen erbij te betrekken en/of door publiek een mening te geven).

### **Stap 2:**

Mocht het onderlinge gesprek niet naar wens verlopen of om andere redenen niet mogelijk zijn, neem dan contact op met een van beide vertrouwelijke personen die door het bestuur zijn aangewezen. Bij elke klacht zullen deze personen gezamenlijk in gesprek gaan met alle betrokkenen met de insteek om oplossingen te vinden en/of te bemiddelen. Zij gaan in gesprek via hoor en wederhoor. door middel van een open houding, zonder vooroordeel. Zodra ere gesprekken plaats vinden wordt dit gemeld bij het bestuur (geen details). Mochten gesprekken leiden tot een gewenste oplossing dan wordt het bestuur over de uitkomst geïnformeerd (geen details). Mochten deze gesprekken niet tot een gewenste oplossing leiden, wordt het bestuur geïnformeerd en zal het bestuur vervolgstappen ondernemen.

### **Stap 3:**

Het bestuur bespreekt de ingebrachte klacht.

- Als blijkt dat de klacht vooral zit in de omgang met elkaar, dat deze vastloopt, dan zoekt het bestuur met de betrokkenen en de vertrouwelijke personen naar een oplossing. Hierbij zullen bindende omgangsafspraken worden gemaakt, waarbij eenieder kan blijven functioneren. Als blijkt dat dit niet mogelijk is en de onderlinge omgang volgens het bestuur afbreuk doet aan de doelstellingen van het "Muspelheim", kan het bestuur als eindverantwoordelijke, de vrijwilligersaanstelling eenzijdig beëindigen.
- Als blijkt dat de klacht feitelijk gaat over overschrijdend gedrag, beoordeelt het bestuur de ernst van de klacht/misdragingen in relatie tot het willen realiseren van de doelstellingen van het "Muspelheim". Hierbij kan gedacht worden aan het schorsen voor een bepaalde tijd, beëindigen vrijwilligersaanstelling, aangifte politie en dergelijke.

Bij zeer ernstig gedrag wordt stap 1 en 2 overgeslagen, de vrijwilligersaanstelling wordt per direct beëindigd en is het bestuur verplicht om aangifte te doen bij de politie.