

ALGEMENE GEDRAGSCODE

Doel

We geloven dat de bediening van Bible League aan God toebehoort. Als organisatie zijn we afhankelijk van de gebeden en giften van (Gods) mensen, daarom moet ons gedrag altijd conform de christelijke principes zijn. Elke medewerker, vrijwilliger of bestuurslid¹ draagt de verantwoordelijkheid om zijn/haar taak uit te voeren op een manier die past binnen de kernwaarden van Bible League:

- 1- We geloven dat de bediening van Bible League toebehoort aan God.
- 2- We geloven dat de wereld boven alles Gods Woord en Jezus Christus nodig heeft.
- 3- We geloven dat integriteit de basis is van al onze besluiten en handelingen.
- 4- We geloven dat we verantwoording dienen af te leggen aan God en mensen.
- 5- We geloven dat het bouwen van goede relaties met collega's, partners, donateurs en leveranciers essentieel zijn voor het succesvol uitvoeren van onze missie.
- 6- We geloven dat alle medewerkers en vrijwilligers gewaardeerd en gerespecteerd moeten worden.
- 7- We geloven dat alle medewerkers en vrijwilligers aangemoedigd moeten worden tot persoonlijke, geestelijke en professionele groei en ontwikkeling.
- 8- We geloven dat innovatie en aanpassingen nodig zijn om efficiënt en effectief te zijn en blijven.

We ontvangen middelen van onder andere particulieren, bedrijven, scholen en kerken. Zij verstrekken ons deze middelen in het vertrouwen dat we ons werk, in overeenstemming met onze missie, visie en kernwaarden, op een integere, zorgvuldige en verantwoorde wijze doen. We verwachten van alle betrokkenen (personeel, vrijwilligers en partners) dat ze laten zien dat we dit vertrouwen waard zijn.

In deze gedragscode beschrijven we, op basis van onze kernwaarden, welk (integer) handelen we van betrokkenen verwachten. Dat betekent niet dat deze gedragscode een antwoord geeft op hoe te handelen in elke situatie. Daarom wordt altijd gehandeld in lijn met de kernwaarden, gebaseerd op het Bijbels richtlijnen voor omgaan met elkaar.

ORGANISATIE, PROCEDURES EN GEDRAG

1. Algemeen gedrag

De medewerkers vormen samen de organisatie. Ieder van hen levert een aandeel in het geheel en vormt zo een onmisbare schakel. Bible League verwacht van alle medewerkers en vrijwilligers dat ze zich gedragen op een manier die God eer geeft en past binnen de kernwaarden. Gedrag dat in lijn is met Gods richtlijnen voor een heilig leven, zoals beschreven in Gods Woord, en die als basis dienen voor relaties binnen/vanuit Bible League. Dit toont zich in de omgang met elkaar, die als respectvol, eerlijk, integer en collegiaal kan worden omschreven.

¹ Medewerkers, bestuursleden en vrijwilligers worden hierna gezamenlijk aangeduid als 'medewerker(s)'.

2. Respectvol

Respectvol betekent dat verschillen in achtergrond niet meespelen in de manier van benaderen en omgaan met elkaar. Verschillen zoals, opleiding, functie, levensovertuiging, ras of geslacht mogen niet leiden tot intimidatie of kleinering van collega's of externe relaties.

Wanneer iemand zich op een dergelijke manier onheus bejegend voelt, dan wordt dit gemeld aan de persoon die zich op zodanige manier gedraagt. Wanneer dit geen gewenst effect heeft, of de persoon in kwestie wil of durft het niet, dan wordt een directe leidinggevende benaderd of de vertrouwenspersoon.

3. Collegiaal

Collegiaal wil zeggen dat medewerkers zich voor elkaar verantwoordelijk weten. Er wordt geen verantwoordelijkheid afgeschoven, maar er wordt bijgesprongen wanneer een collega dat nodig heeft. Verder wordt onder collegiaal verstaan dat er niet alleen zakelijke belangstelling is voor elkaar, maar dat er ook op persoonlijke vlak belangstelling is voor elkaars wel en wee. Naar buiten toe presenteren collega's zich zakelijk en tegelijkertijd open en direct. Medewerkers staan open voor stimulerende en positieve feedback.

4. Teamvorming

Het elkaar stimuleren in het bereiken van de stichtingsdoelstellingen wordt het best bereikt door teamwork. Teamwork wil zeggen dat het 'wij' gevoel duidelijk aanwezig is, en dat er ook werkelijk wordt samengewerkt. Binnen de organisatie stimuleert de directie een open sfeer, met belangstelling voor elkaars werk en de voortgang daarvan. Overdreven individuele scoringsdrift wordt niet gestimuleerd, maar wel het gezamenlijk werken en verantwoordelijk zijn voor concrete diensten en producten.

5. Integer

Vanuit onze christelijke identiteit en kernwaarden vinden wij het cruciaal dat ons werk op een integere manier gebeurt. Integer zijn heeft alles te maken met eerlijk zijn, oftewel waarmaken waar je voor staat en wat je hebt beloofd aan elkaar. 'Doe wat je zegt, en zeg wat je doet'. Gedrag dat in lijn is met Gods richtlijnen voor een heilig leven, zoals beschreven in Gods Woord, en die als basis dienen voor relaties, zowel intern als extern. Bible League vindt het belangrijk dat zowel interne als externe relaties integer en respectvol zijn en vrij van alle vormen van intimidatie en/of discriminatie. Integere medewerkers zijn ook aan te spreken op hun handelen, omdat zij dit helder en eerlijk doen. Zij houden niets achter ten opzichte van de collega's en zakelijke contacten, maar geven steeds opening van zaken wanneer hierom wordt gevraagd.

Bible League verwacht van haar medewerkers dat ze aan te spreken zijn op hun handelen en ook anderen, zowel intern als extern, stimuleren tot integer gedrag en hen daar op aanspreken.

6. Afspraken en voorkoppelen

Van medewerker wordt verwacht dat ze om hun werk (samen) goed uit te oefenen (onderling) afspraken maken. We hanteren als uitgangspunt: afspraak = afspraak. Deadlines worden gehaald, tenzij in onderling overleg anders wordt besloten. Degene die de afspraak heeft, is verantwoordelijk voor het realiseren van en communiceren over de gemaakte afspraak. In geval een afspraak niet kan

worden nagekomen, neemt de medewerker vroegtijdig contact op met de collega's met wie hij of zij de afspraak heeft gemaakt (dat noemen we voorkoppelen). Doel is om te voorkomen dat deadlines onnodig niet worden gehaald en er ongewenste vertraging ontstaat.

7. Ongewenste intimiteiten, discriminatie en intimidatie

Ongewenste intimiteiten worden niet getolereerd. Bible League vindt het belangrijk dat alle medewerkers en vrijwilligers kunnen werken in een omgeving die vrij is van alle vormen van disrespect, intimidatie en/of discriminatie. Intimidatie of discriminatie houdt alle vormen van ongewenst gedrag in, zowel verbaal als fysiek als visueel en gericht op iemands ras, huidskleur, religie, zwangerschap, herkomst, leeftijd, geslacht, geaardheid, burgerlijke staat of fysieke staat.

Intimidatie, discriminatie of gedrag dat invloed heeft op het werk(plezier) of prestaties of die een intimiderende, vijandige of vervelende werksfeer of –omgeving creëert wordt niet getolereerd. Dit geldt ook voor discriminerend taalgebruik, statements en non-verbaal gedrag.

Ook ongepaste taal, symbolen en gedrag via telefoon, voicemail, email of andere middelen vallen hieronder en worden niet getolereerd.

Zowel discriminatie als intimidatie zijn ten strengste verboden. Het druist in tegen Gods richtlijnen voor een heilig leven, zoals beschreven in Gods Woord, en die als basis dienen voor relaties binnen/vanuit Bible League. Onder ongewenst gedrag vallen onder anderen, maar niet uitsluitend: ongewenste avances, het voorstellen of eisen van seksuele handelingen in ruil voor voordelen of contractverlenging, seksueel getinte grappen, flirten, avances of voorstellen, opmerkingen van seksuele aard, grafisch of verbaal commentaar op iemands lichaam of seksuele handelingen, loeren, fluiten, sissen, aanraken, knijpen, aanranden, gedwongen seksuele handelingen, suggestieve opmerkingen, obscene commentaar of obscene gebaren, het laten zien of zichtbaar zijn

van seksueel suggestieve objecten of plaatjes, waaronder ook op de computer of internet. Dit geldt ook voor gedrag dat gebaseerd is op andere specifieke eigenschappen als bijvoorbeeld ras of een beperking. Dit beleid geldt ook voor alle vormen van intimidatie of discriminatie waarbij:

- a) het expliciet of impliciet wordt gevraagd van iemand via de arbeidsovereenkomst;
- b) het al dan niet uitvoeren van dergelijk gedrag invloed heeft op iemands dienstverband;
- c) het doel of effect van gedrag is dat het iemands werkplezier of prestaties beïnvloedt of leidt tot een intimiderende, vijandige of onveilige werkomgeving.

Afhankelijk van de omstandigheden vallen ook stereotyperende of vernederende opmerkingen of gebaren of het laten zien of rondslingeren van geschreven materiaal of afbeeldingen die als vervelend worden ervaren hieronder.

8. Machtsmisbruik

Zowel intern als extern kunnen zich situaties voordoen waar ongelijke of oneigenlijke machtsverhoudingen bestaan of ontstaan. Machtsmisbruik is op geen enkele manier toegestaan; iedereen dient te allen tijde respectvol, integer en gelijk te worden behandeld. Bible League voelt zich geroepen om te dienen. Het Bijbelse begrip 'dienen' is de basis van waaruit Bible League haar werk doet. Dit vraagt een dienende houding, zowel intern als extern. Daarbij is geen ruimte voor enige vorm van machtsmisbruik.

9. Agressie

Het elkaar aanspreken op een agressieve manier, of ook daadwerkelijk bedreigen of geweld toepassen, wordt niet getolereerd. Hieronder valt bijvoorbeeld het gebruiken van krachttermen en scheldwoorden, op een non-verbale wijze bedreigend overkomen of fysiek geweld toepassen. Wanneer een collega zich op een dergelijke manier bejegend voelt, dan wordt dit door hem of haar gemeld aan de persoon die zich op zodanige manier gedraagt. Wanneer de geïntimeerde persoon dit niet durft, of wanneer aanspreken geen gewenst effect heeft dan wordt een directe leidinggevende of vertrouwenspersoon benaderd.

10. Gebruik van drugs en alcohol

Wanneer bij medewerkers alcohol- of drugsgebruik wordt geconstateerd tijdens werktijd kan de organisatie, afhankelijk van de situatie, passende maatregelen nemen. Ook het in diskrediet brengen van de stichting door (eenmalig) dronkenschap of drugsgebruik valt onder deze sanctie.

11. Zondagsarbeid

De zondag is een dag van rust voor iedereen. Voor medewerkers van Bible League is de zondag vanuit religieuze overwegingen een bijzondere dag waarop niet gewerkt wordt. De stichting heeft als uitgangspunt dat op zondag niet wordt gewerkt, en dat ook donateurs of andere relaties de medewerkers van Bible League niet kunnen verplichten tot zondagsarbeid. Er bestaat een uitzondering op dit uitgangspunt in geval van het geven van voorlichting over het werk van de organisatie. Hierbij kan worden gedacht aan presentaties in kerken en gemeenten of de aanwezigheid op beurzen en evenementen.

Een werknemer van Bible League wordt niet verplicht om tegen zijn of haar overtuiging in op zondag te werken. Wel wordt van deze medewerkers verwacht dat zij zich inzetten voor het succesvol organiseren en uitvoeren van dergelijke activiteiten.

12. Mobiel telefoneren

Een mobiele telefoon is met name bedoeld om de bereikbaarheid van de medewerkers te vergroten. De werkgever gaat er van uit dat medewerkers die vanuit de auto bellen zich houden aan de wettelijke regelgeving van hands free bellen.

13. Richtlijnen bij (mobiel) telefoongebruik

Voor het gebruik van de bedrijfstelefoons heeft de stichting de volgende gedragscode geformuleerd:

- Tijdens bijeenkomsten en vergaderingen worden telefoons uitgeschakeld;
- Bij klanten is het verplicht de telefoon op stil te zetten;
- Gebruik op kantoor zoveel mogelijk de "vaste" telefoonlijnen, tenzij de gebruiker een abonnement heeft met onbeperkt bellen;
- Tijdens vergaderingen op kantoor blijft de organisatie altijd telefonisch bereikbaar. Er wordt doorgeschakeld naar een handset of mobiele telefoon;
- Telefoongesprekken via mobiele telefoon worden op een dusdanige manier gevoerd, dat anderen hier geen hinder aan ondervinden.

14. Ter beschikkingstelling materialen

De eventueel benodigde materialen die ter beschikking worden gesteld, kunnen worden onderscheiden in verbruiksartikelen en andere duurzame middelen. Voor de laatste soort geldt voor de werknemer een verantwoordingsplicht. Hij dient voor de ontvangst hiervan te ondertekenen, en deze duurzame materialen op verzoek van de werkgever of anders bij het verlaten van de onderneming in redelijke staat te retourneren.

Kosten veroorzaakt door verlies of beschadiging van bedoelde duurzame middelen die voortvloeien uit (bewust) roekeloos handelen van de werknemer, zullen op de werknemer worden verhaald.

RELATIE EN PRESENTATIE

Als werknemer ben je een vertegenwoordiger van de stichting richting donateurs en relaties. Voor iedere werknemer zijn de volgende uitgangspunten van belang.

15. Integer

Integriteit is het adequaat en zorgvuldig handelen, met inachtneming van je verantwoordelijkheden en de geldende regels en richtlijnen. Wanneer regels ontbreken of onduidelijk zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van normen gebaseerd op de Bijbel. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, bent aanspreekbaar op gedrag en spreekt anderen hier op aan indien nodig.

Integer betekent ook: waarmaken wat is beloofd. De vertegenwoordigers van de stichting zullen geen uitspraken doen die de organisatie niet of onvoldoende kan waarmaken. De stichting zal zich eerlijk presenteren naar de klant. Eventuele knelpunten die tijdens een acquisitietraject naar voren komen worden in een vroegtijdig stadium aangegeven en besproken. Wanneer de stichting zich niet in staat voelt deze knelpunten afdoende op te lossen, zal zij de opdracht niet kunnen accepteren maar de potentiële donateurs doorverwijzen naar een andere organisatie.

De stichting wenst niet geassocieerd te worden met bedrijven, organisaties of branches van twijfelachtige naam (deze bedrijven en branches worden door de directie nader bepaald) en zal opdrachten, verzoeken of steun vanuit dergelijke hoek niet accepteren.

16. Professioneel

Alle medewerkers van de onderneming zijn voldoende in staat om dat deel van het proces waarvoor zij verantwoordelijk zijn uit te voeren binnen de geldende kwaliteitseisen. Zij zijn hierop aanspreekbaar. De stichting staat garant voor een professioneel product, waarbij ieder zijn of haar verantwoordelijkheid ten opzichte van product en afnemer volledig kent. De medewerkers uit alle geledingen van de onderneming worden in staat geacht afnemers correct, vriendelijk en professioneel te woord te staan.

17. Informatieverstrekking

Bij het ingaan van een nieuw traject met een potentiële partner/relatie wordt van beide partijen verwacht dat de informatieverstrekking actueel en volledig is. De organisatie streeft naar maximale openheid over de te leveren diensten. Wanneer na levering van de dienst blijkt dat de afnemer niet of onvoldoende informatie heeft geleverd, is de organisatie niet aansprakelijk voor het eindresultaat.

18. Aanbesteding

Aanbestedingen boven de € 250,- gebeuren op basis van een offerte. Iedere offerte wordt intern goedgekeurd door de werknemer die de offerte heeft aangevraagd en de directeur. Offertes worden centraal opgeslagen ten behoeve van de financiële administratie. Wanneer een offerte wordt gevraagd aan een partij met wie buiten de professionele rechtsverhouding een relatie bestaat, dan neemt de betreffende werknemer geen deel aan de besluitvorming. In dat geval beoordeelt de directie de offerte(s) om te waarborgen dat de gemaakte keuzes vanuit economisch oogpunt worden genomen en geen sprake is van (schijn van) belangenverstrengeling en/of geen sprake is van ongeoorloofde bevoordeling.

Wanneer de directie zelf met een dergelijke situatie te maken heeft wordt een bestuurslid gevraagd mee te kijken en wordt gerapporteerd aan het bestuur om het proces zo transparant mogelijk te houden.

19. Bescherming informatie van leveranciers

De informatie die door de leveranciers wordt verstrekt, voor zover die nodig is om te komen tot orderacceptatie en verdere ontwikkeling en oplevering van het project, wordt vertrouwelijk behandeld. Dit betekent dat concurrenten van de afnemer geen inzage in deze informatie krijgen. De informatie is ook alleen toegankelijk voor die mensen in de eigen organisatie die hiervan kennis moeten nemen.

20. Afspraken

Afspraken moeten worden nagekomen. Dit aspect van betrouwbaarheid geldt al bij het eerste contact met een potentiële relatie. Wanneer een bepaalde presentatie of gesprek niet door kan gaan, wordt de potentiële relatie hiervan tijdig op de hoogste gesteld. Gedurende de hele loop van een contact is de stichting aan te spreken op 'afpraakbetrouwbaarheid', dat wil zeggen het nakomen wat is toegezegd. Wanneer afspraken onverhoopt niet kunnen doorgaan, wordt dit tijdig gemeld (voorkoppelen). Daarnaast is de stichting aan te spreken op de (op schrift) gemaakte afspraken waarbij de norm is dat nakoming in redelijkheid gevraagd kan worden.

21. Geschenken en giften

De stichting is van mening dat het accepteren of aanbieden van geschenken aan organisaties of personen, of het buitensporige onthalen van personen niet acceptabel is. Zeker niet wanneer betrokken organisatie of de persoon in kwestie klandizie of informatie heeft aangevraagd.

Afwegingen worden gemaakt op basis van volgende criteria:

- Het geschenk of onthaal mag niet van een zodanige waarde zijn dat het een daadwerkelijk persoonlijke verrijking van de ontvanger inhoudt;
- Het mag – rekening houdend met de aard van de omstandigheden – niet als buitensporig overkomen op een objectieve waarnemer of op iemand die geneigd is er het slechtste van te denken.

22. Concurrerend

We geloven dat de bediening van Bible League aan God toebehoort en we ons inzetten voor Gods Koninkrijk. Daarin zijn we niet de enige; naast Bible League zetten allerlei organisaties zich daar ook voor in. We laten ons dan ook niet negatief uit over andere organisaties, op welke wijze dan ook. Wanneer (potentiële) relaties vragen naar verschillen kunnen we de verschillen objectief en zonder waardeoordeel beschrijven. We benoemen de sterke punten van het werk van Bible League en laten ons daarbij niet negatief uit over andere organisaties. Het is aan de (potentiële) relatie om een 'oordeel' te vellen wat beter werkt. Wanneer de (potentiële) relatie zich negatief uitlaat over de andere organisatie gaan we daar niet in mee.

23. Omkoperij & corruptie

Het aannemen van steekpenningen, of het om oneerlijke wijze omgaan met klanten, leveranciers wordt als ontoelaatbaar gezien. Moreel gezien wordt dit afgewezen, maar ook de goede naam van de stichting wordt hiermee in diskrediet gebracht. Een dergelijk handelen kan ontslag op staande voet van betrokken persoon tot gevolg hebben.

24. Reizen

In het kader van het werken voor Bible League kan het voorkomen dat medewerkers naar het buitenland reizen. Daarbij vinden ontmoetingen plaats met lokale partners en mensen die bereikt (kunnen) worden via de projecten van Bible League. Dit kunnen mensen zijn die zich in een kwetsbare en/of afhankelijke positie bevinden. Als gezegd voelt Bible League zich geroepen om te dienen. Het Bijbelse begrip 'dienen' is de basis van waaruit Bible League haar werk doet. Machtsmisbruik, corruptie, fraude, diefstal, uitbuiting en andere (financiële) schendingen horen daar niet bij en worden dan ook niet toegestaan. Juist in het contact met deze (kwetsbare) doelgroep is het van essentieel belang dat men zich gedraagt op een manier die God eer geeft en past binnen de kernwaarden. Gedrag dat in lijn is met Gods richtlijnen voor een heilig leven, zoals beschreven in Gods Woord, en die als basis dienen voor relaties binnen/vanuit Bible League. Dit toont zich in de omgang met elkaar, die als respectvol, eerlijk, integer en indien van toepassing collegiaal kan worden omschreven.

Reizen vinden vaak plaats in een setting van een andere cultuur. Binnen de kernwaarden van Bible League is er respect voor de lokale cultuur en gewoonten en staat de medewerker open voor het opdoen van kennis en ervaring over andere culturen. Als verschillen leiden tot niet-integer en onethisch handelen, of handelen in strijd met de kernwaarden van Bible League, wordt verwacht dat de medewerker zich hiervan distantieert en melding maakt bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon. Bovenstaande geldt niet alleen voor de medewerker van Bible League, maar voor alle reizigers die met Bible League reizen.

RICHTLIJNEN GEBRUIK BEDRIJFSMIDDELEN

25. Gebruik van e-mail, internet en social media

Medewerkers van Bible League Nederland worden in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van internet en e-mail. Dit gebruik is verbonden met de taken en werkzaamheden die voortvloeien uit de functie. Daarbij dienen zij zich te houden aan de door Bible League Nederland opgestelde regels en procedures.

De infrastructuur voor elektronische communicatie kent een eigen vorm van kwetsbaarheid en een eigen vorm van beveiliging. Deze vraagt om speciale aandacht op ten minste de volgende vormen:

- Login-naam en password zijn persoonsgebonden en mogen niet aan anderen worden doorgegeven;
- Vertrouwelijke gegevens en bedrijfsgevoelige informatie mogen niet zonder toestemming naar buiten de organisatie worden verstuurd;
- Het downloaden van software, applicaties en bestanden voor zakelijk gebruik is toegestaan mits er vooraf toestemming is verleend, en er is voldaan aan geldende (licentie) rechten;
- Het downloaden en opslaan van software, applicaties en bestanden voor niet-zakelijk gebruik is niet toegestaan;
- Het is niet toegestaan om inkomende privé-berichten te genereren door deel te nemen aan niet zakelijke nieuwsgroepen, abonnementen op e-zines, nieuwsbrieven en dergelijke;
- Onbedoelde inbreuken op beveiliging, van binnenuit of vanuit de buitenwereld, dient u onverwijld te melden.

Het zakelijke emailadres mag niet gebruikt worden voor privé gebruik.

Het is in het bijzonder niet toegestaan om op internet:

- Sites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
- Pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te downloaden, uploaden of versturen;
- Zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
- Opzettelijk informatie waartoe men via internet toegang heeft verkregen zonder toestemming te veranderen of te vernietigen;
- Indien u ongevraagd informatie van deze aard krijgt aangeboden, dient u dit te melden aan de werkgever.

Het is niet toegestaan om door middel van e-mail:

- Berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;
- Dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische dan wel discriminerende berichten en kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
- Iemand elektronisch lastig te vallen.

Het is ook anderszins niet toegestaan op internet of door middel van e-mail in strijd met de wet of onethisch te handelen.

Indien sociale media (bv. LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram) een meerwaarde zijn in de beroepsuitoefening van de gebruiker, is het gebruik hiervan toegestaan voor zover het redelijk blijft en dit geen verboden gebruik in de zin van artikel 25 oplevert. De gebruiker dient zeer zorgvuldig om te gaan met informatie die op sociale mediasites wordt geplaatst.

Het is niet toegestaan informatie te plaatsen over nieuwe productontwikkelingen, financiële zaken, overeenkomsten met klanten, opdrachtgevers en overige zaken waarvan gebruiker het vertrouwelijke karakter kent dan wel behoort te kennen. De gebruiker dient te voorkomen dat door zijn opmerkingen Bible League en/of haar medewerkers in diskrediet (kunnen) worden gebracht. Bij overtreding van de hiervoor genoemde gedragscode behoudt Bible League zich het recht voor het gebruik van sociale media tijdens werktijd en/of uit hoofde van Bible League te verbieden.

26. Melden: procedure

Alle vormen van ongewenst gedrag kunnen en moeten worden gemeld. Voor het melden van (mogelijk) ongewenst gedrag kunnen de volgende stappen worden doorlopen:

- 1- Voor zover mogelijk is de eerste stap om de richtlijn uit Mattheüs 18:15 te volgen, door het eerst met de persoon in kwestie te bespreken. Doel daarbij is duidelijk maken dat zijn/haar gedrag als niet gewenst wordt ervaren en vragen om het gedrag te stoppen.
- 2- Maak het betreffende incident of gedrag kenbaar bij de interne of externe vertrouwenspersoon, die onverwijld het protocol vertrouwenspersoon doorloopt.

Veel (seksueel) ongewenst gedrag is achteraf moeilijk aan te tonen. Daarom is het uitermate belangrijk dat het slachtoffer zijn/haar ongenoegen duidelijk en zo snel mogelijk kenbaar maakt. Dat neemt niet weg dat mensen zich vrij moeten voelen om een incident te melden dat in het verleden heeft plaatsgevonden, maar dat destijds niet gemeld is of waar tijd voor nodig is geweest om de moed op te brengen het te melden.

Het melden van een incident kan zowel mondeling als schriftelijk. Het is wenselijk daarbij zoveel mogelijk informatie over het incident te geven, zoals wat er gebeurd is en of het nog steeds gebeurt, wie er bij betrokken is of zijn, de tijd(en) en plaats(en) waar het heeft plaatsgevonden.

Zoals beschreven in het protocol 'Vertrouwenspersoon' worden alle meldingen zorgvuldig en discreet behandeld. Bible League streeft naar snel en gedegen onderzoek naar elke melding, waarbij de persoon/personen in kwestie nooit degene is/zijn die het onderzoek uitvoert/uitvoeren. Daarbij betracht Bible League de privacy en bescherming van alle betrokkenen zoveel mogelijk te waarborgen. Wanneer blijkt dat de melding gegrond is, worden passende maatregelen getroffen.

Hierbij gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, schorsing tot en met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij een (vermoeden van een) strafbaar feit wordt het bestuur onmiddellijk op de hoogte gesteld en wordt aangifte gedaan.

Er komt een schriftelijk verslag van het onderzoek, de uitkomsten en eventuele sancties in het personeelsdossier van de betreffende persoon. De persoon die melding heeft gedaan en/of het betreffende slachtoffer worden op de hoogte gesteld van de uitkomsten van het onderzoek en eventuele maatregelen/sancties die getroffen zijn.

Door middel van het protocol 'Bescherming indiener klacht' wordt beschreven hoe de indiener van een klacht beschermd wordt. Vergelding op degene die de melding heeft gedaan is verboden, ook wanneer blijkt dat de melding ongegrond was en/of er te weinig bewijs is.

Wanneer bij of uit het onderzoek blijkt dat de melding willens en wetens vals is gedaan om een ander te benadelen, dan worden passende maatregelen getroffen. Hierbij gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, schorsing tot en met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij een (vermoeden van een) strafbaar feit wordt het bestuur onmiddellijk op de hoogte gesteld en wordt aangifte gedaan.

SANCTIES

27 Sancties

Bij handelen in strijd met deze regeling, het belang van de stichting of de algemeen geldende normen en waarden, kunnen afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding maatregelen worden getroffen door de werkgever. Hierbij gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, schorsing tot en met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wanneer (mogelijk) sprake is van strafbare wordt aangifte gedaan.