

# GEDRAGSCODE MEDEWERKERS

## Reikwijdte en bedoeling van de Gedragscode

De Gedragscode is bedoeld om de medewerker te begeleiden en te beschermen in een aantal belangrijke situaties, waar men zich vooraf terdege van bewust dient te zijn. De Gedragscode is van toepassing op alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en extern ingehuurd personeel (o.a. consultants en uitzendkrachten) ongeacht hun standplaats.

De directeur heeft de verantwoordelijkheid om de Gedragscode nauwgezet door te nemen met de medewerker. De directeur dient zich ervan te vergewissen dat de medewerker de Gedragscode ten volle begrijpt, goed op de hoogte is van de consequenties van het niet naleven ervan, als mede de maatregelen en procedures die volgen bij melding van een schending van de Gedragscode. In het arbeidscontract van iedere (nieuwe) medewerker staat dat de werknemer verklaart de Gedragscode van de Stichting te hebben ontvangen, onderschrijft en zal naleven.

## Basisprincipes

Justice & Peace zet zich in voor een solidaire en duurzame wereld waarin iedereen, overal, recht heeft op menselijke waardigheid en veiligheid, een wereld waarin mensen elkaars mensenrechten respecteren, beschermen en verwezenlijken en iedereen vrij is om zichzelf te ontwikkelen, zonder onderscheid op grond van afkomst, religie, politieke voorkeur, ras, geslacht, seksuele geaardheid of op andere status. Justice & Peace doet dit door het steunen van lokale organisaties of individuen (lokale 'Change Makers'), in Nederland en wereldwijd. Justice & Peace wordt in haar handelen gedreven door een aantal kernwaarden: innovatie, samenwerken en 'empoweren'.

Justice & Peace wil een organisatie zijn waar geen plaats is voor pesten, agressie, (seksuele) intimidatie, diefstal, fraude en discriminatie. Justice & Peace doet er alles aan om deze vormen van gedrag te voorkomen en tegen te gaan. Discussie wordt daarbij niet uit de weg gegaan. Medewerkers worden geacht zich met respect over Justice & Peace en haar partnerorganisaties uit te laten.

Justice & Peace verwerpt iedere vorm van pestgedrag, agressie, (seksuele) intimidatie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke overtuiging, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap. Definities en/of omschrijvingen van deze termen zijn verder uitgewerkt in het Beleid (On)gewenst Gedrag. Medewerkers worden geacht werkzaamheden en functies op een neutrale, onpartijdige en niet-discriminerende manier te verrichten en uit te oefenen.

## Specifieke gedragsvormen die disciplinaire maatregelen tot gevolg kunnen hebben

### *Machtsmisbruik*

Mensenrechtenwerk doen is een voorrecht en Justice & Peace blijft onder haar begunstigen respect genieten, mede door de hoge maatstaven en strenge criteria die zij hanteert.

- Het is medewerkers verboden om de macht die met hun positie gepaard gaat in te zetten voor eigen profijt, of voor profijt van verwanten of vrienden.

- Onder geen enkele omstandigheid mag de medewerker steekpenningen aannemen of zich op andere manieren persoonlijk verrijken.
- Medewerkers mogen geen persoonlijke schenkingen aannemen van begunstigden of onderaannemers, in de vorm van geld, goederen of diensten en met een geldwaarde van meer dan 25 euro.
- Indien contracten voor diensten aan Justice & Peace mede door inbreng van eigen medewerkers tot stand komen, dienen deze billijk te zijn, schriftelijk opgesteld en ondertekend door alle betrokken partijen. Alleen de Directeur kan contracten ondertekenen namens Justice & Peace.

### *Belangenconflicten*

Soms doen zich situaties voor waarin persoonlijke en professionele (Justice & Peace) belangen met elkaar in strijd zijn. Vooral als het gaat om dienstverlening en zakelijke contracten kan die situatie zich voordoen.

- Het is medewerkers niet toegestaan om zakelijke relaties te bemiddelen en te onderhouden tussen hun verwanten en Justice & Peace.
- Medewerkers met een eigen bedrijf of met financiële belangen in bepaalde bedrijven mogen onder geen beding contracten tekenen tussen Justice & Peace en deze bedrijven.
- Zodra een medewerker vermoedt dat zich mogelijk een belangenconflict kan voordoen, dient hij of zij dit onmiddellijk te bespreken met de leidinggevende. Justice & Peace zal in haar streven naar billijkheid en onpartijdigheid alles in het werk stellen om te voorkomen dat medewerkers worden benadeeld.
- Het is medewerkers niet toegestaan een belangenconflict in stand te houden.

### *Gebruik van eigendom en kennis van Justice & Peace*

- De medewerker dient zorgvuldig om te gaan met materiaal van Justice & Peace en het alleen te gebruiken bij het uitvoeren van aangegeven opdracht/activiteiten.
- Materialen in bruikleen worden in goede staat teruggegeven aan Justice & Peace conform de afspraken. Tenzij anders afgesproken of onredelijk, repareert de lener op eigen kosten eventuele schade aan de materialen.
- Het gebruik van institutionele kennis voor persoonlijke doeleinden is verboden.

### *Relaties met andere medewerkers*

Justice & Peace stimuleert haar medewerkers om open en professioneel met elkaar om te gaan, en om culturele, godsdienstige en politieke verschillen bij elkaar te respecteren.

- Hoewel verwacht kan worden dat onder personeel vriendschapsbanden ontstaan, mogen deze vriendschappen programmadoelstellingen niet in de weg staan.
- Het is managers en leidinggevendenden niet toegestaan om met medewerkers die zij aansturen een huwelijksrelatie of een relatie van vergelijkbare aard aan te gaan.
- Indien de hiërarchische verhoudingen niet (kunnen) worden gewijzigd, is het noodzakelijk om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

### *Wapens*

- Het is Justice & Peace medewerkers niet toegestaan in de uitoefening van hun werk wapens te dragen of er anderszins over te beschikken.

- Justice & Peace verbiedt de aanwezigheid van wapens in om het even welk gebouw of vertrek in gebruik door Justice & Peace.
- Indien gewapende personen met geweld dreigen, dient het veiligheidsbeleid te worden gevolgd. De laatste versie van het veiligheidsbeleid is opgenomen in het Kwaliteitshandboek op de F-schijf.

### *Alcohol en drugs*

- Medewerkers mogen in geen enkele omstandigheid werken onder invloed van om het even welke drugs, legaal of illegaal, die hun vermogen aantasten om hun werk naar behoren uit te voeren.
- Drugs zijn niet toegestaan op terreinen, of kantoren van Justice & Peace.
- Werken onder invloed van alcohol is een vorm van wangedrag.
- Op plaatsen waar het bezit en/of drinken van alcohol verboden is, mogen medewerkers geen alcohol gebruiken of bewaren.

### *Seksueel gedrag*

Justice & Peace vraagt haar medewerker zich uiterst behoedzaam te gedragen als het gaat om het aangaan van seksuele relaties.

- Medewerkers dienen de plaatselijke wettelijke bepalingen en verboden op te volgen.
- Ongeacht de plaatselijke wetgeving of het gebrek aan dergelijke wetgeving, verbiedt Justice & Peace elk seksueel contact of seksuele relatie met personen jonger dan 18 jaar. Een verkeerde leeftijdsinschatting is geen acceptabel verweer.
- Seksuele relaties met programmabegunstigden, hun verwanten of met personen in dienst van organisaties of bedrijven die een contractuele verbintenis hebben met Justice & Peace moeten gemeld worden bij de Directeur. In het geval zich mogelijk een belangenconflict voordoet dient de medewerker dit onmiddellijk te bespreken met de leidinggevende.
- Justice & Peace stelt zich ten doel ongelijkheden in macht en rijkdom ongedaan te maken. In die geest mogen medewerkers geen seksuele diensten met geld of andere middelen verkrijgen.

### **Naleving van de Gedragcode**

Voor Justice & Peace medewerkers is deze Gedragcode onderdeel van het arbeidscontract. Medewerkers die de Gedragcode niet naleven, kunnen te maken krijgen met disciplinaire maatregelen die in het ergste geval kunnen leiden tot ontslag. Aard en gradatie van de te nemen maatregelen worden bepaald door de directeur van Justice & Peace.

Als de medewerker de wetten van het betreffende land heeft overtreden, kan hij of zij strafrechtelijk of burgerrechtelijk worden vervolgd. In dat laatste geval zal de directeur van Justice & Peace juridisch advies inschakelen.

Als iemand de Gedragcode onopzettelijk schendt en dit, bij besef van de overtreding, meldt bij zijn of haar leidinggevende, dan zal hiermee rekening worden gehouden bij het bepalen van de al dan niet te nemen disciplinaire maatregelen.

Afhankelijk van de zwaarte van de gedragingen, de gevolgen voor het slachtoffer, eventueel advies van experts en het inzicht van de directeur van Justice & Peace, bestaan de volgende sancties:

- Het geven van een waarschuwing.
- Het verplicht volgen van een training of cursus.

- Schorsing / non-actiefstelling met behoud van salaris.
- Ontslag in overleg.
- Ontslag op staande voet.