

Integriteits- en gedragscode foodwatch Nederland

Inleiding

Werken bij foodwatch is werken met een uitdaging. Het leveren van de hoogst mogelijke kwaliteit is van groot belang, maar ook integriteit, een goede bedrijfsvoering, interne controle, een goede werksfeer en plezier in het werk heeft prioriteit. Veilig en gezond werken met oog voor milieu en de omgeving vinden wij van groot belang. Wij hechten belang aan een werksfeer die de persoonlijke en professionele groei van alle medewerkers bevordert. Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om bij te dragen aan een positieve werksfeer. Foodwatch streeft naar een duurzame toekomst waarin de organisatie en haar medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor hun impact op het milieu. Dit betekent dat wij als organisatie continu op zoek zijn naar manieren om onze impact op het milieu te verkleinen.

Deze Integriteits- en gedragscode is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Wij verwachten dan ook dat een ieder zich aan de regels en voorschriften houdt. Voor suggesties, ideeën en voorstellen staan wij uiteraard altijd open.

De werkgever

Foodwatch heeft personeel in dienst zonder rekening te houden met ras, afkomst, plaats van herkomst, huidskleur, etnische afkomst, taal, nationaliteit, geloof, religie, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, burgerlijke staat, fysieke en/of mentale handicap of financiële draagkracht. Wij hebben oog voor de sfeer en de ambiance van het team en zijn op zoek naar mensen die in deze omgeving passen. Het doel is om de juiste spirit te behouden om de resultaten van de organisatie te maximaliseren.

Geen enkele kandidaat wordt aangenomen voor een functie vanwege een vriendschappelijke of familiale relatie met een van de medewerkers en/of bestuursleden. Persoonlijke relaties met andere werknemers of leden van de bestuur van foodwatch moeten worden bekendgemaakt voordat een aanbod van de werkgever wordt aanvaard.

Eens in de drie jaar controleert foodwatch de werkplekken van alle werknemers door een extern kantoor in te huren om te zien of de plaatsen voldoen aan de gestelde Arbowetgeving.

De werknemer

Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om:

- De samenwerking en de communicatie tussen de medewerkers onderling te bevorderen;
- Elkaar op een eerlijke manier, met waardigheid en respect te behandelen;
- Te streven naar wederzijds begrip van normen voor prestatieverwachtingen, en routinematig te communiceren om dat begrip te versterken;
- Er zorg voor te dragen dat conflicten op de werkplek worden vermeden en als ze zich voordoen, reageer dan eerlijk en snel om de middelen te verschaffen die nodig zijn om ze op te lossen;
- Te erkennen dat werknemers in hun persoonlijke leven een crisis kunnen ervaren en begrip kunnen tonen.

Gezondheid en veiligheid

Foodwatch moet samen met haar werknemers redelijke voorzorgsmaatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werkplek veilig is. De organisatie voldoet aan alle eisen voor het creëren van een gezonde en veilige werkplek in overeenstemming met de Arbo-wetten en de richtlijnen van het RIVM. Alle medewerkers dienen hun eigen werkplek zo schoon mogelijk te houden en het kantoor zo schoon mogelijk te houden. Medewerkers die zich zorgen maken over de gezondheid en veiligheid of potentiële gevaren identificeren, dienen contact op te nemen met de directeur. Alcoholgebruik en/of illegaal drugsgebruik is niet toegestaan tijdens de werkuren op het terrein. Van tijd tot tijd mag, met toestemming van de directeur, alcohol worden gebruikt om een gelegenheid/evenement te vieren.

Voorkoming van ongewenst gedrag

Foodwatch gedooft geen onderscheid of discriminatie op grond van geslacht, etnische afkomst, handicap, seksuele geaardheid, filosofische of godsdienstige overtuiging, zogenaamd ras, nationaliteit, burgerlijke staat, geboorte, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of leeftijd. Agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten en ander ongewenst gedrag worden op welk niveau dan ook niet geaccepteerd. Foodwatch voert actief beleid op gebied van preventie en bestrijding van welke agressie, geweld, discriminatie en (seksuele) intimidatie op het werk dan ook. Deze regeling beoogt willekeur en/of een onzorgvuldige behandeling binnen foodwatch te voorkomen en te bestrijden. Werknemers die onverhoopt toch te maken krijgen met dit soort van ongewenst gedrag wordt de gelegenheid gegeven om daaraan een einde te maken.

Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag

De directeur wijst een interne en externe vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aan. Deze vertrouwenspersonen zullen worden belast met de eerste opvang van personen met klachten over agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag die daarover willen praten. Deze personen zullen in ieder geval het vertrouwen moeten genieten van het personeel binnen de onderneming. Zij moeten gemakkelijk aanspreekbaar en toegankelijk zijn, vertrouwelijk met informatie om kunnen gaan en bij voorkeur kennis en ervaring hebben op het terrein van individuele hulpverlening.

Taken vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

- De vertrouwenspersonen zullen de persoon die een klacht heeft inzake agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag aanhoren, bijstaan, begeleiden en van advies dienen.
- De vertrouwenspersonen zullen - in overleg met de klager - onderzoek doen en in overleg met de betrokkenen trachten tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen.
- De vertrouwenspersonen zullen de klager desgewenst ondersteunen bij het indienen van een klacht en/of - indien het een strafbaar feit betreft – bij het doen van aangifte bij de politie.
- De vertrouwenspersonen verrichten geen handelingen ter uitvoering van hun taken dan na overleg met - en toestemming van - de werknemer die de klacht heeft ingediend. De werkgever dient ervoor te zorgen dat de vertrouwenspersonen in de gelegenheid zijn om op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch te worden geraadpleegd.
- De vertrouwenspersonen dienen bij de uitoefening van hun taken ook rekening te houden met de rechten van de (vermoedelijke) dader.
- De vertrouwenspersonen zullen gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie.

Klachtenprocedure ongewenst gedrag

- Een klacht over agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag wordt door de klager schriftelijk ingediend bij de vertrouwenspersoon. De klager en degene(n) over wie is geklaagd, ontvangen een exemplaar van deze paragraaf dat over de klachtenprocedure handelt.
- Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
- De vertrouwenspersoon stelt een onderzoek in naar iedere bij haar ingediende klacht omtrent agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag.
- Binnen één maand na ontvangst van de klacht hoort de vertrouwenspersoon afzonderlijk de werknemer die de klacht heeft ingediend en andere betrokkenen, waaronder degene(n) over wie is geklaagd.

Afhankelijk van de zwaarte van de klacht(en) kunnen door de directie onder andere de volgende sancties worden opgelegd aan degene tegen wie een gegronde klacht is gericht:

- een schriftelijke berisping
- een schorsing
- ontslag
- Indien blijkt dat de geuite klacht ongegrond is, dan zal de directie de nodige maatregelen nemen om de situatie op de werkplek te normaliseren. De vertrouwenspersoon zal daarover om advies worden gevraagd.
- Geheimhouding: Alle betrokkenen dienen de gegevens die hen ter kennis worden gesteld strikt vertrouwelijk te behandelen. Deze geheimhouding geldt in beginsel niet voor de uiteindelijke beslissing van de werkgever, dit is evenwel ter beoordeling van de directie.