

Huishoudelijk reglement Resto VanHarte

In het huishoudelijk reglement staan de omgangsregels, de gedragscode en het meldprotocol voor alle Resto VanHarte locaties.



De omgangsregels worden niet ondertekend, maar gelden als algemene huisregels van de organisatie voor zowel gasten, vrijwilligers als medewerkers.

De gedragscode geeft de grenzen voor het contact met minderjarigen en (vrijwillig) medewerkers. Deze gedragscode wordt ondertekent door alle (vrijwillige) medewerkers die binnen Resto VanHarte werken.

Het meldprotocol Seksueel misbruik beschrijft hoe verplicht te handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik/ongewenst gedrag en bij wie deze gemeld moet worden.

Omgangsregels Resto VanHarte

Iedereen die het Resto bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van de stichting en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is VanHarte welkom.



Binnen Resto VanHarte zijn afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en met respect behandelt. Dit betekent dat in de Resto's alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals pesten, discriminerende, racistische, seksistische of intimiderende gedragingen of opmerkingen of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers, vrijwilligers, gasten (kinderen en hun ouders) dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels. Niet alle situaties die anderen kunnen kwetsen kunnen in regels worden verwoord, dan zouden het er te veel worden. Dit wil niet zeggen als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen het Resto.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik scheld niet en maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.
6. Ik negeer de ander niet.
7. Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.
8. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet, ik neem geen wapens mee.
9. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
10. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
11. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
12. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraag ik de Restomanager of horecacoördinator om hulp.
13. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meldt dit zo nodig bij de Restomanager of horecacoördinator.

Gedragcode (vrijwillige) medewerkers die met minderjarigen werken



In de Resto's komen jongeren helpen als vrijwilliger of stagiair. Het is moeilijk om exacte grenzen af te spreken voor de omgang en het contact tussen jongeren en (vrijwillige) medewerkers.

Maar er is één duidelijke grens en dat betreft dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassenen medewerkers en kinderen absoluut ontoelaatbaar zijn. Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je bij Resto VanHarte komt werken, vragen we je om deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen. De gedragscode is gebaseerd op de rechten van het kind, artikel 244, 245, 247, 248 lid a en 249, Wetboek van Strafrecht. Daar waar de term jongeren wordt gehanteerd bedoelen wij alle minderjarigen van 0 tot 18 jaar. Daar waar de term medewerker wordt gehanteerd bedoelen wij zowel betaalde werknemers als vrijwilligers.

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de jongere zich veilig voelt.
2. De medewerker behandelt de jongere met respect. Intimidatie, pesten, roddelen en schelden worden niet getolereerd. Insinuaties en ongewenste vragen over het privéleven van de jongere evenmin.
3. Fysiek geweld wordt niet getolereerd, noch van medewerkers noch van jongeren. Wapens zijn verboden. Vrijwilligers melden wapenbezit en fysiek geweld bij de Restomanager, horecacoördinator of Restocoördinatoren.
4. De medewerker is geen hulpverlener en stelt zich niet als zodanig op naar ouders en jongeren.
5. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de jongere. De medewerker ontvangt de jongere niet bij hem of haar thuis.
6. Het is niet toegestaan dat een medewerker en een jongere samen in een afgesloten ruimte verblijven (minimaal 2 volwassenen).
7. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de jongere. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en jongere zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als grensoverschrijdend gedrag.
8. De medewerker mag de jongere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
9. De medewerker heeft de plicht de jongere naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en bij vermoedens en seksueel overschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de jongere betrokken is, wordt nageleefd. Bij vermoedens moet gehandeld worden conform het meldprotocol seksueel misbruik.
10. In gevallen waarin de gedragscode niet voorziet of bij twijfel beslist het bestuur of een door het bestuur aangewezen persoon.

Overtreding van deze code kan leiden tot tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

Meldprotocol seksueel misbruik Resto VanHarte

Het meldprotocol seksueel misbruik beschrijft de verplichtingen bij situaties waarin sprake is (of vermoedens) van seksueel misbruik/ongewenst gedrag en bij wie deze gemeld moet worden.



1. Wat is seksueel misbruik?

Definitie van seksueel misbruik: er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik bij jongeren. Sommige gedragingen hoeven door het duidelijke (strafbare) seksuele karakter niet uitgelegd te worden. Maar bij sommige gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel of niet als seksueel/ongewenst kunt beschouwen. Als criterium wordt gehanteerd: of het welzijn van het kind en zijn lichamelijke en psychische integriteit in het geding zijn. Bij seksueel misbruik zijn de 'gevoelens van de jongere' en niet de 'gedachten of bedoelingen van de volwassene' bepalend. En hetgeen is verwoord in de zedenparagraaf van het Wetboek van Strafrecht:

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding; en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Om welke gedragingen gaat het?

- Alle seksuele contacten met jongeren tot 18 jaar;
- Een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, email, internet);
- Masturberen in het bijzijn van jongeren
- Intieme relaties tussen jongeren en (vrijwillig) medewerkers; ongewenste aanrakingen.

2. Vertrouwenspersoon

Om de drempel van (vermoedelijk) seksueel misbruik zo laag mogelijk te maken, is het belangrijk dat medewerkers, vrijwilligers, jongeren en ouders een vertrouwenspersoon kunnen raadplegen. Ook is het belangrijk dat een beschuldigde van ongewenst gedrag/seksueel misbruik zich kan wenden tot een (in- of extern) vertrouwenspersoon. Dit is nooit dezelfde persoon als die het slachtoffer bijstaat. Vertrouwenspersonen binnen Resto VanHarte zijn:

- Restomanager of horecacoördinator
- Restocoördinatoren

3. Signaleringsstaak medewerkers

Alle medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedelijk) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag. Let op: dit kan in grovere vormen en kleinere grensoverschrijdingen plaatsvinden. Kleinere grensoverschrijdingen komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstigere vormen meer kans kunnen krijgen.

Wanneer mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag wordt gesignaleerd, verwachten we dat de betreffende persoon hierop aangesproken en gecorrigeerd wordt.



4. Meldplicht bij: (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur.

Wanneer medewerkers twifelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij de vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen.

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.

Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is geen beschuldiging! Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door externe deskundigen (zoals politie) over verder handelwijzen.

5. Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en overige medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon.

6. Hoe te handelen bij vermoedens of feiten rond seksueel misbruik

Er zijn veel signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: ik heb het gevoel dat er iets niet klopt.

Ga bij jezelf het volgende na:

- Wanneer begon de ongerustheid? Waardoor? Wat is er precies gebeurd?
- Om welke signalen gaat het? Wanneer doen ze zich voor?
- Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen? Hoe lang is dit al aan de hand?

Het kan zijn dat een jongere spontaan aan een medewerker vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar een medewerker uitspreekt, of dat een medewerker het zelf ter plekke constateert.

Wat wel doen?

- Zorg voor de veiligheid van de jongere.



- Wanneer je iemand op heterdaad betrapt: Laat het slachtoffer niet alleen. Meld het onmiddellijk bij leidinggevende. Als de situatie bedreigend is, bel 112. Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd i.v.m. eventueel sporenonderzoek.
- Stel zo weinig mogelijk vragen . Luister en stel de jongeren op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op. Ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent om het verhaal te melden bij het bestuur, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen.
- Meld het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer eerst de vertrouwenspersoon.

Wat niet doen?

- Handel nooit op eigen houtje.
- Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.
- Neem bij vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is.
- Denk aan de (voorlopige)zwijgplicht.
- Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer het slachtoffer erom vraagt.