

## **GEDRAGSCODE**

(vastgesteld: december 2014, aantal pagina's: 4)

*Stichting Minters acht het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie van groot belang. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door de organisatie niet geaccepteerd. De organisatie wil daar door middel van deze gedragscode vorm en inhoud aan geven. Het gaat daarbij naast het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken. Minters onderschrijft daarmee hetgeen is neergelegd in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, de Beroepscode, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet.*

### **Artikel 1: Definities**

- a. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan: ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij:
  - o onderwerping aan dergelijk gedrag hetzij expliciet hetzij impliciet wordt gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
  - o onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
  - o bovenstaand gedrag tot doel heeft de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg heeft dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
- b. Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- c. Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- d. Onder intieme relaties wordt verstaan: elke affectieve of familiale band (zowel in eerste als in tweede graad inclusief aangetrouwd).
- e. Voor de begrippen werkgever, werknemer, cliënt, Raad van Toezicht en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
- f. Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een – min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

### **Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt**

- a. Ongewenst gedrag, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- b. De organisatie neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de organisatie en van de professionele houding van de medewerkers van de organisatie.

### **Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode**

- a. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
- b. De gedragscode geldt voor Raad van Toezicht, directie, (freelance) medewerkers, stagiairs en vrijwilligers enzovoort.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een digitaal exemplaar.

### **Artikel 4: Arbeidsovereenkomst**

- a. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen. Dat geldt tevens voor promotie, reorganisatie en inkrimping.

### **Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer**

- a. De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbowetgeving, maar is in elk geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen bestuurders, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

### **Artikel 6: Omgang met deelnemers of cliënten**

- a. De medewerker laat zich bij contacten met deelnemers (b.v. partners van cliënten in speciale groepen, of cursussen voor medewerkers van ander instellingen) of cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van deelnemers of cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

### **Artikel 7: Gevolg van het hanteren van de gedragscode voor cliënten, bezoekers en derden**

- a. Van cliënten, bezoekers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in de code opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.
- b. De gedragscode wordt op een voor deelnemers, cliënten, bezoekers en derden, op een zichtbare plaats neergelegd.

### **Artikel 8: Intieme relaties**

- a. Indien een medewerker een intieme relatie krijgt met een andere medewerker, melden beide medewerkers dit per ommegaande aan hun leidinggevende. Dit kan namelijk invloed hebben op de werkzaamheden.
- b. Intieme relaties tussen de hulpverlenende medewerker en een cliënt zijn **per definitie niet** toegestaan; mede op grond van de geldende landelijke beroepscode.
- c. Een intieme relatie tussen een medewerker (niet direct betrokken bij de hulpverlening) en een cliënt meldt de medewerker **per ommegaande** aan de leidinggevende.
- d. Indien een intieme relatie tussen de hulpverlenende medewerker en een ex-client ontstaat na afsluiting van de hulpverlening, dient de medewerker dit **per ommegaande** te melden aan de leidinggevende.

### **Artikel 9: Toezicht gedragscode**

- a. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie belast.
- b. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

### **Artikel 10: Klachten**

- a. Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtencommissie ingesteld.
- b. Deze commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, van de werknemer en een onafhankelijk, extern deskundige op een van de terreinen die door de gedragscode wordt bestreken.
- c. De klachtencommissie stelt een klachtenprocedure (werkwijze etc.) op en maakt deze zo spoedig mogelijk bekend. De klachtenprocedure voldoet in elk geval aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
- d. De klachtencommissie draagt zorg voor een klachtregistratie.

### **Artikel 11: Evaluatie**

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd door directie en ondernemingsraad. Aan de hand van ervaringen en vraagstukken wordt bekeken of de gedragscode voldoet, eventueel aangepast moet worden en of de gedragscode op de juiste manier wordt toegepast. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.

## **BIJLAGEN:**

### **ARBO Artikel 1:**

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
  - e. seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
    - 1 e. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
    - 2 e. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
    - 3 e. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.
  - f. Onder agressie en geweld, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

### **ARBO Artikel 4:**

2. De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

Artikel 1 Internationaal Verdrag inzake Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie: In dit verdrag wordt onder rassendiscriminatie verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidkleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft.

### **Artikel 1 Grondwet:**

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Modelcode 14 Artikel 90 quater Strafrecht: Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

### **Artikel 1 Algemene Wet Gelijke Behandeling**

- a. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder: onderscheid: direct en indirect onderscheid.
- b. Direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.
- c. Indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b. dat direct onderscheid tot gevolg heeft.