

GEDRAGSCODEⁱ

betreffende agressie, seksuele intimidatie en discriminatie

Deze gedragscode is vastgesteld door de Stichting SPiNN. SPiNN onderschrijft de inhoud van deze gedragscode.

- **De organisatie 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.**
- **Zij onderschrijft daarmee hetgeen is neergelegd in de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.**

Artikel 1: Definitiesⁱⁱ

- a. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:
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:
 - Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
 - Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken
 - 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.
- b. Onder agressie wordt verstaan:
Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder arbeidsomstandigheden 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 op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat of handicap, 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 maatschappelijke leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- d. Voor de begrippen werkgever, werknemer, cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities van de geldende CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.
- e. 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. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele 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.
- c. De organisatie accepteert evenmin dat de in lid a van dit artikel genoemde vormen van ongewenst gedrag worden gebezigd door haar cliënten en derden. Hoewel de zeggenschap van de organisatie over deze personen en organisaties beperkt is, zullen richtlijnen worden vastgesteld over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag door cliënten en derden.

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 artikel 4.5 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2004.
- b. De gedragscode geldt voor medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en directie.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een 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.
- b. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen directie, 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 (hieronder valt ook e-mail, sms et cetera), 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 cliënten, bejegening

- a. De medewerker laat zich bij contacten met cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen; behalve onder de in de gedragscode genoemde voorwaarden.
- c. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7: Werking naar cliënten, bezoekers en derden

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

Artikel 8: 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 9: Klachten

- a. Klachten van medewerkers in het kader van deze gedragscode worden behandeld middels de 'Klachtenregeling voor medewerkers van SPiNN'.
- b. Klachten van cliënten in het kader van deze gedragscode worden behandeld middels de binnen de organisatie geldende klachtenregeling voor cliënten.
- c. Er is een vertrouwenspersoon aangesteld in het kader van de 'Klachtenregeling voor medewerkers van SPiNN'.

Artikel 10: Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval eens per 3 jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd.

ⁱ Geformuleerd op basis van de model gedragscode, ontwikkeld door VOG, ABVAKABO en CNV

ⁱⁱ De definities zijn gebaseerd op de teksten van:

- artikel 1 en 4 Arbowet inzake seksuele intimidatie en agressie en geweld
- artikel 1 Internationaal Verdrag inzake Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie
- artikel 1 Grondwet inzake discriminatie
- artikel 90 quater Strafrecht inzake discriminatie
- artikel 1 Algemene Wet Gelijke Behandeling