

Gedragscode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag

Wat is ongewenst gedrag?

Onze organisatie wil een veilig werkklimaat scheppen. Dat betekent dat we medewerkers willen beschermen tegen ongewenst gedrag. Hiermee wordt bedoeld: discriminatie, agressie, (seksuele) intimidatie en pesten. We hanteren daarom de Gedragscode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag.

Voor wie is deze gedragscode?

De gedragscode geldt voor alle medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en de houder van onze organisatie, maar ook voor onze cliënten en bezoekers. Van iedereen verwachten we dat hij zich conformeert aan de gedragscode. Overal waar “medewerkers” in de code staat wordt ‘een ieder’ binnen de organisatie bedoeld.

Randvoorwaarden bij het opstellen van de richtlijnen

Deze gedragscode geeft geen uitputtende opsomming van alle activiteiten, die wel of niet zijn toegestaan. Bedoeld is om een richting aan te geven. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode.

Algemeen uitgangspunt en doel

(Seksuele) intimidatie, agressie, pesten 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. Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze het ongewenste gedrag van een ander afwijst of lijdzaam ondergaat, bijv. als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.

De organisatie neemt de verantwoordelijkheid om in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

Status en reikwijdte van de gedragscode

De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en pesten van diverse cao's, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet. De gedragscode geldt voor medewerkers, directie, cliënten en derden.

Arbeidsovereenkomst

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Arbeidsomstandigheden en werkvloer

De inrichting van de organisatie voldoet aan de juiste wettelijke eisen, in het bijzonder de Wet gelijke behandeling en de ARBO-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen. Dit komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met levensovertuiging, met dien verstande dat de mogelijke gevolgen hiervan niet strijdig zijn met het voor de organisatie kenmerkende noodzakelijke beleid aangaande bijvoorbeeld pedagogie, omgangsvormen, veiligheid en gezondheid.

De omgang tussen de houder, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, cliënten en derden wordt bepaald door respect voor ieder, ongeacht ras, sekse, levensovertuiging en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode. Discriminerende, agressieve en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren worden, zijn niet toegestaan.

Omgang met cliënten, bejegening

De medewerker accepteert geen agressief gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressief gedrag jegens hen. De medewerker accepteert geen (seksuele) intimiderend gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderend gedrag jegens hen.

De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Werking naar cliënten en derden

De gedragscode is voor cliënten en derden in te zien. Van cliënten en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met deze gedragscode. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de houder belast. De organisatie zorgt aansluiting bij de door Opvang Nieuwe Stijl aangestelde vertrouwenspersoon met deskundigheid op terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

Klachten

Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een Interne klachtenprocedure vastgesteld. De klachtenprocedure voldoet aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht. De organisatie draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

Evaluatie

Indien er aanleiding voor is dan wordt deze gedragscode geëvalueerd en bijgesteld.

Deze gedragscode is met instemming van het personeel vastgesteld door:

Marjolein Vuik
Eigenaar ONS Domeintje

Deze Gedragscode ter voorkoming van Ongewenst Gedrag treedt in werking vanaf maart 2022