

## Gedragscode Stichting ASKV/Steunpunt Vluchtelingen

Het ASKV onderschrijft middels deze gedragscode het belang van het voorkomen en bestrijden van agressie, drank en drugsgebruik, (seksuele) intimidatie en discriminatie zoals is bepaald in de CAO en het Burgerlijk Wetboek. Agressie, (seksuele) intimidatie en discriminatie worden door de organisatie niet geaccepteerd.

Het doel van deze gedragscode is het voorkomen, bestrijden en bespreekbaar maken van bovengenoemde zaken.

### Artikel 1 Definities

a Onder *seksuele intimidatie* wordt verstaan:

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige of beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

b Onder *agressie en geweld* wordt verstaan:

Voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

c Onder *discriminatie (direct en/of indirect)* wordt verstaan:

Iemand wordt op een andere wijze behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van:

- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- ras;
- geslacht;
- nationaliteit;
- seksuele gerichtheid;
- genderidentiteit en genderexpressie;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- handicap of chronische ziekte;

respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit,



steunpunt vluchtelingen

hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft.

- e Onder *pesten* wordt verstaan:  
Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag in de tijd. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van de gedraging in de tijd.
- f Onder *drank- en drugsgebruik* wordt verstaan:  
Elke vorm van het nuttigen van alcoholische dranken of gebruik van drugs (soft en hard drugs) onder werktijd of het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens het werk.
- g Voor de begrippen *werkgever, medewerker, cliënt, bestuur* en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn, wordt uitgegaan van de definities in de van toepassing zijnde CAO.
- h *Levensovertuiging* 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 uitgangspunten

- a Agressie, (seksuele) intimidatie, alcohol en drugsgebruik en discriminatie 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, te bestrijden en bespreekbaar te maken. 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 – en Cao-bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, agressie en discriminatie. De voorgaande gedragscode van 2017 vervalt hiermee.
- b De gedragscode geldt zowel voor de relatie tussen betaalde medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en ZZP'ers onderling als voor de relatie tussen voornoemde personen met cliënten en bezoekers.
- c Van betaalde medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en ZZP'ers wordt verwacht dat zij overeenkomstig de bepalingen in deze gedragscode handelen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode worden gewezen.



steunpunt vluchtelingen

- d De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. Alle onder c genoemde personen ontvangen een exemplaar.

#### Artikel 4 Arbeidsovereenkomst

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

#### Artikel 5 Omgang met medewerkers, cliënten of bezoekers, bejegening

- a De omgang tussen bestuurder, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders (culturele) afkomst, sekse, levensbeschouwing, seksuele gerichtheid, genderidentiteit en genderexpressie; leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- b Discriminerende, seksistische, beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling, schriftelijk of elektronisch, zijn niet toegestaan. Ook dergelijk gedrag van anderen accepteren is niet toegestaan.
- c Agressieve of intimiderende handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan. Ook dergelijk gedrag van anderen accepteren is niet toegestaan. Bij ernstige agressieve handelingen zal aangifte worden gedaan door het ASKV.
- d Initiatief tot seksuele gedragingen jegens collega's, cliënten of bezoekers is niet toegestaan. Ook dergelijk gedrag van anderen accepteren is niet toegestaan.
- e De medewerker zal geen andere relatie dan een functionele relatie aangaan met een cliënt. Arbeidsrechtelijke consequenties volgen bij het aangaan van een seksuele relatie met een cliënt.
- f Het is de medewerker niet toegestaan om cliënten op persoonlijke titel te ondersteunen of onderdak te bieden.
- g Informatie over cliënten is in beginsel niet openbaar en onderhavig aan geldende privacywetgeving. In het kader van de hulpverlening kan informatie alleen met schriftelijke toestemming van de cliënt aan derden worden verstrekt.
- h Indien de medewerker een relatie aangaat met een collega die de functionele arbeidsrelatie (negatief) zou kunnen beïnvloeden, zal één van beiden worden overgeplaatst naar een andere werkplek. Een en ander geschiedt in onderling overleg en er wordt - voor zover dat binnen de



steunpunt vluchtelingen

mogelijkheden ligt – rekening gehouden met de opleiding, kwaliteiten en persoonlijke voorkeuren van de over te plaatsen medewerker.

- i De medewerker laat zich bij contacten met collega's, cliënten of bezoekers leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.

#### Artikel 6 Toezicht gedragscode

- a Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode zijn medewerkers en leidinggevenden verantwoordelijk en is de directeur-bestuurder met de eindverantwoordelijkheid belast.

Bij het ondertekenen van deze gedragscode verklaar ik deze te hebben gelezen en hiermee akkoord te zijn.

Naam:

Datum:

Handtekening: