

## **Gedragscode**

**Ingangsdatum van 16.2.2022**



Gedragscode ME/CVS Stichting Nederland verder te noemen de Stichting, opgemaakt in februari 2022.

## **GEDRAGSCODE VOOR MEDEWERKERS (ZOWEL BETAALD ALS VRIJWILLIG)**

### **Interne Gedragscode**

De Stichting staat voor goede omgangsvormen. Respect voor elkaar, gelijkwaardigheid, integriteit, eerlijkheid en veiligheid vormen hierbij centrale begrippen. Deze vormen de basis voor de gedragscode, die binnen de Stichting wordt gehanteerd. Wanneer u bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij u deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaart u dat u de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen. Als werknemer bent u verantwoordelijk voor correct gedrag tijdens uw werk. Bij dezen geven we u een overzicht van onze verwachtingen. We kunnen niet alle gedragingen behandelen, maar vertrouwen erop dat u altijd uw gezonde verstand gebruikt. Neem contact op met de vrijwilligers coördinator of de vertrouwenspersoon als u moeilijkheden ondervindt of vragen heeft.

### **Artikel 1 Definities**

*Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:* ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, via internet) waarbij mogelijk ook sprake is van één 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 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.

*Onder intimidatie wordt verstaan:*

Gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

*Onder agressie en geweld wordt verstaan:* Het welbewust verbaal uiten of gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een medewerker. Dus ook voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of

aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

*Onder pesten wordt verstaan:*

Het systematisch, herhaaldelijk uitoefenen van psychische mishandeling door een persoon of een groep op een medewerker.

*Onder discriminatie wordt verstaan:* Het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun huidskleur, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren. Oftewel elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot 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 tenietgedaan of aangetast.

*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 onder andere maar niet uitsluitend ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke kleur, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, of ziekte/handicap worden door de Stichting als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

**b** De Stichting neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

**c** De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de Stichting en van de professionele houding van vrijwilligers en bestuursleden van de Stichting

#### Artikel 3 Status en reikwijdte

**a** De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.

**b** De gedragscode geldt voor medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden van de Stichting.

**c** De Stichting draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

#### Artikel 4 (Vrijwilligers)contract

Het beëindigen, niet aangaan of niet verlengen van een (vrijwilligers)contract mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.

### Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a** De inrichting van de Stichting voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en hun klanten zich veilig voelen.
- b** De omgang tussen medewerkers wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden zoals bedoeld in deze gedragscode.
- c** Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan.
- d** Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.
- e** Het bepaalde onder **a** komt mede tot uitdrukking door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

### Artikel 6 Omgang tussen vrijwilligers en bestuursleden

- a** Medewerkers laten zich bij contacten met andere medewerkers leiden door gedragsregels in deze gedragscode.
- b** Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c** Medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d** Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van andere medewerkers en werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag.

### Artikel 7 Werking naar deelnemers, klanten, bezoekers en derden

- a** Deze gedragscode wordt door de Stichting aan alle medewerkers bekend gemaakt.
- b** Van deelnemers, klanten, bezoekers van de Stichting 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 deze gedragscode worden gewezen.

### Artikel 8 Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode is het bestuur van de Stichting belast.

### Artikel 9 Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij het meldpunt van het de Stichting. De vrijwilligerscoördinator draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de medewerker aanleiding bestaat kan hij of zij een klacht indienen. Voor meer informatie

over de klachtenregeling en de procedures kan hij of zij zich wenden tot de vertrouwenspersoon en/of de Vrijwilligerscoördinator van de Stichting.

Als u lastiggevallen wordt door een werknemer of belanghebbenden, kunt u met een van de volgende personen gaan praten:

- De dader.
  - Als u vermoedt dat een overtreder zich niet realiseert dat hij zich schuldig maakt aan pesterijen of intimidatie kunt u rechtstreeks met die persoon gaan praten in een poging de problematiek op te lossen. Deze tactiek is geschikt voor gevallen van lichte intimidatie (bijvoorbeeld ongepaste grappen tussen collega's). Gebruik deze methode niet als het andere belanghebbenden betreft.
- Uw vrijwilligers coördinator.
  - Als werknemer of belanghebbenden bij de zaak zijn betrokken kunt u contact opnemen met uw vrijwilligers coördinator van uw organisatie. Zij is het eerste aanspreekpunt en tevens de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Zij kunnen uw situatie beoordelen en indien nodig contact opnemen met de vertrouwenspersoon.
- Overkoepelende vertrouwenspersoon.
  - Naast de vertrouwenspersoon binnen de organisatie (oftewel de vrijwilligers coördinator) is er ook een overkoepelende vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon is tevens het meldpunt voor een melding. Deze vertrouwenspersoon is voor de hele Stichting beschikbaar en voor grotere voorvallen bedoeld of als het om de vrijwilligerscoördinator/vertrouwenspersoon zelf gaat. Neem gerust contact op met de overkoepelende vertrouwenspersoon, in geval van ernstige intimidatie (bijvoorbeeld seksuele avances) of als uw vrijwilligers coördinator betrokken is bij de zaak. Alles wat u aan uw vertrouwenspersoon verteld is en blijft vertrouwelijk van aard.
- Meldpunt.
  - Hier kunt u een melding maken als er gedrag heeft plaats gevonden wat in strijd is met deze gedragscode.

## **GEWELDDADIGHEDEN OP HET WERK**

Geweld op de werkplek is een ernstige vorm van intimidatie. Het omvat lichamelijke en seksuele mishandeling, vernietiging van eigendommen, bedreigingen van een persoon of

eigendom, en verbaal en psychologisch misbruik. We willen die incidenten natuurlijk het liefst in zijn geheel voorkomen maar staan klaar om te reageren als dat nodig mocht zijn.

Daarom vragen wij u om:

- Aan uw coördinator of vertrouwenspersoon te melden als u vermoedt of weet dat iemand gewelddadig is. Uw rapportage zal vertrouwelijk worden behandeld en we zullen de situatie met discretie onderzoeken.

Medewerkers die anderen verbaal bedreigen vormen een hoog risico en krijgen een passende straf. Als de coördinator vaststelt dat een werknemer zich schuldig maakt aan geweld, zal het contract met die werknemer beëindigd worden en volgen mogelijk strafrechtelijke stappen. Medewerkers die opzettelijk schade toebrengen zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de vergoeding ervan.

### Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig, maar in ieder geval één keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

### Preventief beleid

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie is onderdeel van de Stichting, dat zich onder meer moet concretiseren in:

- Het in voldoende mate kenbaar maken van deze code;
- Het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de instelling;
- Het systematisch in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de Risico-inventarisatie & Evaluatie (RIE) als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag;
- Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode;
- Voor medewerkers: de inbedding van de gedragscode in het beleid betreffende ontwikkelingsgesprekken en beoordelingen.

Na overleg en in afstemming met de VAR vastgesteld door het bestuur op 16.2.2022

Hilversum, februari 2022