

Inhoudsopgave

Inleiding		1
Artikel 1	Definities	1
Artikel 2	Doel en algemeen uitgangspunt	2
Artikel 3	Status en reikwijdte van de Integriteitscode	2
Artikel 4	Arbeidsovereenkomst	2
Artikel 5	Arbeidsomstandigheden en werkvloer	2
Artikel 6	Omgang met cliënten, bejegening	3
Artikel 7	Werking naar cliënten, bezoekers en derden	3
Artikel 8	Toezicht Integriteitscode	3
Artikel 9	Klachten	3
Artikel 10	Evaluatie	3

Inleiding

De Stichting Rzijn 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 Stichting niet geaccepteerd. De Stichting wil daar door middel van deze Integriteitscode 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.

Artikel 1 Definities

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 omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten, kwaadsprekerij en roddelen.

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

Gedragcode agressie, seksuele intimidatie en discriminatie

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. 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. Van een ieder die bij de Stichting werkt of daar anderszins bij betrokken is, wordt verwacht dat hij / zij blijf geeft van respect en zorgvuldigheid in de onderlinge omgang en in die met derden. 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 Integriteitscode 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 Integriteitscode

- a. De Integriteitscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en een invulling van de opdracht in de CAO kinderopvang (zie artikel 8.3 CAO 2012-2014) en CAO Welzijn (zie artikel 1.6 lid 3 sub b).
- b. De Integriteitscode geldt voor alle medewerkers: werknemers, bestuursleden, stagiaires en vrijwilligers.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de Integriteitscode. In ieder geval ontvangen alle werknemers 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 bestuurders, werknemers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieder ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze Integriteitscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.

Gedragcode agressie, seksuele intimidatie en discriminatie

- d. Agressieve handelingen en/of uitingen - fysiek, verbaal of non-verbaal - zijn niet toegestaan. Onder agressie verstaat de Stichting tevens pesten, kwaadsprekerij en roddelen.
- 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 zoals het scheppen van gelegenheid voor het geven van borstvoeding, het vervullen van religieuze verplichtingen en het aanpassen van het werk aan de belastbaarheid van de werknemer.

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. De Stichting vervult haar dienstverlening op een professionele wijze in overeenstemming met de haar daartoe beschikbaar staande middelen.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De werknemer 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, werkt niet mee aan, en neemt zelf geen initiatief tot, discriminerend gedrag.

Artikel 7 Werking naar cliënten, bezoekers en derden

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

Artikel 8 Toezicht Integriteitscode

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

Artikel 9 Klachten

- a. De Stichting draagt zorg voor de aanstelling van een ter zake kundige vertrouwenspersoon (er is een contract afgesloten met NIMB).
De werkwijze en te volgen procedures worden bekend gemaakt op de website, en voldoen in ieder geval aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
- b. De Stichting draagt zorg voor een behoorlijke klachtenregistratie.

Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd door de OR. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.