# Model gedragscode ongewenste omgangsvormen

### Ons bedrijf

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers (inclusief de directeur(en)/eigena(a)r(en)) van ons bedrijf: naam bedrijf.

### Doelen van deze gedragscode

De doelen van deze gedragscode zijn: het bevorderen van gewenst gedrag en een sociaal veilige cultuur. We bevorderen een sociaal veilige (werk)omgeving, waarin we met respect met elkaar omgaan en er ruimte is voor eenieder om zijn of haar mening te geven. Een omgeving waarin eenieder zich veilig voelt om elkaar aan te spreken, ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en ertegen op te treden.

### De gedragscode

**Ongewenst gedrag**

* Grensoverschrijdend gedrag zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten discriminatie en belaging/stalking worden niet getolereerd en geaccepteerd.
* We voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van een machtspositie en maken geen gebruik van dwang, chantage, emotionele druk of geweld.
* We verwachten dat ook het taalgebruik en de communicatie via bijvoorbeeld e-mail of social media niet beledigend of ongepast is.
* We voorkomen belangenconflicten en maken melding van een belangenconflict.

**Diefstal**

* Bij een vermeende diefstal van bedrijfseigendommen of van eigendommen van klanten of personeel dient er melding te worden gedaan bij de direct leidinggevende.
* Er wordt aangifte gedaan en er volgt een politieonderzoek.
* Tijdens het onderzoek wordt een medewerker die mogelijk betrokken is bij de diefstal op non-actief gezet, in eerste instantie voor de duur van drie weken.
* Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek wordt bepaald welke maatregelen worden genomen.
* Als eigendommen van de medewerker op de werklocatie worden gestolen: meld dit aan de leidinggevende. Gezamenlijk worden de nodige stappen ondernomen.

**Kleding[[1]](#footnote-1)**

* Tijdens werkzaamheden voor het bedrijf zijn er kledingvoorschriften waaraan de medewerkers moeten voldoen. Zij zijn het visitekaartje van het bedrijf.
* Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich passend en representatief kleden voor de functie. Dit houdt o.a. in dat men schone en niet versleten kleding draagt.

**Overige gedragsregels**1Verder gelden voor medewerkers als zij in het bedrijf of bij klanten werkzaam zijn de volgende gedragsregels:

* Het is verboden te roken of alcoholische dranken te nuttigen of onder invloed daarvan op het werk te verschijnen.
* Het is verboden drugs mee te nemen of te gebruiken of onder invloed daarvan op het werk te verschijnen.
* Medewerkers die medicatie gebruiken die het werk kan beïnvloeden, melden dit aan hun leidinggevende.
* Het is verboden de locatie van het bedrijf en van de klant te betreden met een slag-, steek- of vuurwapen.
* Werkgever is gerechtigd sancties te treffen bij overtreding van één of meer van deze gedragsregels (een ontslag op staande voet is hierbij niet uitgesloten).

**Klanten**

* Wanneer een medewerker van ons bedrijf bij of door een klant wordt geconfronteerd met pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of een andere vorm van intimidatie heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij deze klant onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek oplevert.
* Ook dient dit te worden gemeld bij de direct leidinggevende. De medewerker heeft het recht om opnieuw plaatsing bij de betrokken klant te weigeren, wanneer melding is gemaakt van één van bovenstaande punten.

|  |
| --- |
| ***Wat we hieronder verstaan**** *Met ‘medewerkers’ bedoelen we ook werknemers, stagiairs, trainees en ingehuurde mensen.Met ‘klanten’ bedoelen we ook opdrachtgevers, leveranciers en andere zakelijke partners/relaties.*
* *Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij onder andere ongewenste aanrakingen, ongewenste seksueel getinte opmerkingen en/of berichten, onnodige ontkleding, de persoon zonder toestemming betrekken bij seksuele handelingen, aanranding en verkrachting.*
* *Onder fysiek of verbaal agressief gedrag verstaan wij o.a. hard vastpakken, schreeuwen, ruw wegduwen, slaan en schoppen.*
* *Onder psychologisch misbruik verstaan wij o.a. pesten, treiteren, intimidatie, bang maken, uitschelden, onder druk zetten, overmatige controle uitoefenen, vernederen of krenken.*
* *Onder discriminatie verstaan wij een ongelijke behandeling op basis van bijvoorbeeld een beperking, afkomst, sekse, seksuele voorkeur of geloofsovertuiging.*
 |

### Klachtenbehandeling

Als medewerkers grensoverschrijdend gedrag ervaren, kunnen zij deze bespreken met de persoon op wie dit betrekking heeft. Als dit niet kan, of als de kwestie niet naar tevredenheid is opgelost, dan kan de klacht worden voorgelegd aan de leidinggevende. Daarnaast biedt ons bedrijf de mogelijkheid om de situatie of gebeurtenis(sen) te bespreken met een vertrouwenspersoon: gegevens vertrouwenspersoon.

Mochten klanten klachten hebben, dan kunnen ze deze bespreken met de persoon die het betreft, of met de leidinggevende van de medewerker. Deze zal er naar streven de klacht naar tevredenheid op te lossen. Vanzelfsprekend is het ook altijd mogelijk na overleg met de leidinggevende de klacht te bespreken met de directie van ons bedrijf.

### Procedures

Als de klacht zodanig serieus is dat deze van grote invloed is, dan kunnen medewerkers overwegen een officiële klacht in te dienen bij de klachtencommissie. De vertrouwenspersoon kan hierbij adviseren. Ons bedrijf heeft een (onafhankelijke) klachtencommissie en een klachtenreglement met nadere regels over de omgang met klachten. Klachten kunnen worden ingediend bij: gegevens klachtencommissie.

Wel raden we aan om eerst contact op te nemen met de vertrouwenspersoon die verbonden is aan ons bedrijf. Deze kan informatie verschaffen over de procedure en de consequenties. De vertrouwenspersoon kan ondersteunen bij de gang naar de klachtencommissie, bijvoorbeeld bij het formuleren van de klacht, zodat deze volledig is en in behandeling genomen kan worden.

### Inwerkingtreding gedragscode

De directie en de PVT / OR[[2]](#footnote-2) hebben ingestemd met deze gedragscode. De gedragscode treedt in werking op datum.

1. *NB ‘Kleding’ en ‘Overige gedragsregels’ kunnen (ook) opgenomen worden in de ordevoorschriften die een werkgever kan uitvaardigen (volgens artikel 7:660 BW).* [↑](#footnote-ref-1)
2. N.B.: Voor de juridische geldigheid van de gedragscode is het vereist dat de OR of de PVT met de gedragscode instemt. [↑](#footnote-ref-2)