

## **Gedragcode Vereniging Humanitas. Voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag (2017)**

### **Algemeen**

De Vereniging Humanitas werkt vanuit de humanistische waarden 'zelfbeschikking', 'verantwoordelijkheid' en 'gelijkwaardigheid'. De dienstverlening van en het werken bij Humanitas is daar op geënt. Die humanistische basiswaarden geven de richting aan voor het gedrag dat Humanitas wenselijk acht en verwacht van allen die voor of namens haar werken of optreden, zowel in dienstverband als op vrijwillige basis.

Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt binnen Humanitas niet geaccepteerd.

De Vereniging Humanitas acht het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag zoals agressie, seksuele intimidatie, discriminatie (waaronder racisme) en fraude van groot belang.

Door middel van deze gedragscode wenst Humanitas daaraan vorm en inhoud te geven. Het gaat daarbij, naast het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie en fraude, tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

In een aparte gedragscode worden – aanvullend op de onderhavige code – nadere regels gegeven omtrent het gebruik van de door Humanitas beschikbaar gestelde ICT-voorzieningen waaronder het gedrag op internet.

### **Artikel 1: Definities**

#### 1. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

ongewenste en/of gedwongen seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag of afbeelding, opzettelijk dan wel onopzettelijk. Onder het begrip seksuele intimidatie valt ook seksueel getint gedrag waarbij 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 dan wel het effect dat het de werkprestaties van een persoon aantast en/of een intimiderende of vijandige of onaangename werkomgeving creëert.

#### 2. 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 vallen ook pesten, negeren en sociaal isoleren.

3. Onder discriminatie (waaronder racisme) wordt verstaan:  
elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, achterstelling, 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 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.
  
4. Onder fraude wordt verstaan:  
elke vorm van ontvreemding van voorwerpen of geldmiddelen die behoren tot de organisatie en elke vorm van oneigenlijk – zonder daartoe de vereiste instemming te hebben verkregen van de binnen de organisatie daartoe bevoegde persoon of personen – gebruik van bedrijfsmiddelen, waaronder zowel financiële, materiële als immateriële middelen.
  
5. Voor de begrippen werkgever en werknemer wordt uitgegaan van de definities in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening; de begrippen cliënt, vrijwilliger, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn, komen overeen met de definitie uit het Klachtenreglement van Humanitas.  
Daar waar in deze gedragscode de mannelijke vorm wordt gehanteerd, wordt uitdrukkelijk tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.
  
6. 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**

1. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksualiteit, burgerlijke staat en handicap, en iedere vorm van frauduleus handelen worden door Humanitas als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
2. Humanitas neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.  
Deze gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van Humanitas en van de professionele houding van alle – betaalde of onbetaalde – medewerkers van Humanitas.

### **Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode**

1. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van artikelen in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
2. De gedragscode geldt voor werknemers, stagiaires, bestuurlijke en andere vrijwilligers.
3. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode aan alle werknemers, bestuurlijke en andere vrijwilligers.

In de notitie Humanitas vrijwilligersbeleid wordt verwezen naar deze gedragscode. De gedragscode is tevens opgenomen in de personeelsgids voor beroepskrachten..

#### **Artikel 4: Arbeidsovereenkomst**

1. 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.
2. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling van de vraag wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

#### **Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en onderlinge omgang**

1. De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de ARBO wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en deelnemers zich veilig voelen.
2. De omgang tussen bestuurders, vrijwillige en professionele medewerkers en deelnemers wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
3. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk of in gebaar, zijn niet toegestaan.
4. Agressieve en ongewenste en/of intimiderende seksueel getinte handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan.
5. Het bepaalde onder 1. houdt mede in dat Humanitas de wensen en behoeften van medewerkers tot het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd niet in de weg zal staan.

#### **Artikel 6: Omgang met deelnemers aan activiteiten en met deelnemers, bejegening**

1. Werknemers en vrijwillige medewerkers van Humanitas laten zich bij contacten met deelnemers of deelnemers leiden door gedragsregels in overeenstemming met deze code, door de regels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de algemene humanistische uitgangspunten en de specifieke Humanitas-waarden.
2. Zij accepteren geen agressieve gedragingen van deelnemers of deelnemers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
3. Zij accepteren geen discriminerend gedrag van deelnemers of deelnemers en werken niet mee aan of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
4. Zij accepteren geen ongewenst en/of intimiderend seksueel getint gedrag van deelnemers en werken niet mee aan of nemen zelf geen initiatief tot een dergelijk gedrag.
5. Zij verrichten geen en/of werken niet mee aan frauduleuze handelingen. Zie hiervoor ook het document Vermoedens van onwettig handelen door deelnemers: richtlijnen voor vrijwilligers (2017) Kennisbank.

### **Artikel 7: Werking naar deelnemers, bezoekers en derden**

1. De gedragscode is bij het landelijk bureau en de secretariaten van afdelingen en districten ter inzage voor deelnemers, bezoekers en derden; op verzoek wordt een exemplaar beschikbaar gesteld.
2. Van deelnemers, bezoekers 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 de gedragscode gewezen worden.

### **Artikel 8: Vertrouwenspersoon en/of bemiddelaar(s)**

1. Wanneer een medewerker wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, heeft de medewerker de mogelijkheid te kiezen voor:
  - I) een informeel traject, dat tot doel heeft een einde te maken aan het ongewenste gedrag met herstel van de samenwerkingsrelatie, al dan niet met inschakeling van een vertrouwenspersoon en/of een of meerdere bemiddelaar(s);
  - II) wanneer geen oplossing bestaat op een oplossing als onder I) geformuleerd: een formeel traject, waarbij de klacht wordt voorgelegd aan de Klachtencommissie.
2. De werkgever wijst met instemming van de ondernemingsraad een vertrouwenspersoon aan, tot wie degene die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, zich kan wenden voor advies en informatie. Ook als een medewerker geen klacht wil indienen, kan deze zich wenden tot de vertrouwenspersoon.
3. De vertrouwenspersoon is belast met de volgende taken:
  - de eerste opvang van medewerkers die ongewenst gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten;
  - het bijstaan, begeleiden en van advies dienen van medewerkers die een klacht hebben inzake ongewenst gedrag;
  - door onderzoek en overleg met betrokkene(n) trachten tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen;
  - de klager/klaagster desgewenst ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de eigen klachtencommissie en/of, indien het een strafbaar feit betreft, tevens bij het doen van aangifte bij de politie;
  - de werkgever gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag.
4. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn/haar taak dan met toestemming van de medewerker die een klacht heeft ingediend.
5. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn/haar taken uitsluitend verantwoordig schuldig aan de werkgever, waarbij de vertrouwelijkheid van informatie wordt gerespecteerd.
6. De werkgever verschaft de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten waardoor hij/zij op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kan worden geraadpleegd.
7. De bemiddelaar is niet dezelfde persoon als de vertrouwenspersoon, maar is iemand in wie de melder en/of de aangeklaagde vertrouwen heeft/hebben: binnen de organisatie, bijvoorbeeld een functionaris van de afdeling P&O, een leidinggevende of een andere collega, of buiten de

organisatie (d.m.v. inschakeling – in overleg met de afdeling P&O op het landelijk bureau – van een professionele ‘mediator’).

8. De bemiddelaar(s) treedt/treden op wanneer er uitzicht bestaat de klacht over de ongewenste omgangsvormen op te lossen zonder een formele klachtbehandeling.

#### **Artikel 9: Toezicht gedragscode en sancties**

1. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode zijn belast het bestuur, de directie van de werkorganisatie en alle leidinggevenden.
2. De wet (art. 678 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) geeft de werkgever de mogelijkheid om in te grijpen bij ongewenst gedrag. Agressie, seksuele intimidatie en fraude kunnen dringende redenen voor ontslag vormen.
3. Ook discriminatie is bij wet (Grondwet, het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek voor Strafrecht en de Algemene Wet Gelijke Behandeling) verboden en strafbaar gesteld.
4. De enkele indiening van een klacht en/of beschuldiging mag noch de klager of de aanwijzer van schuld, noch de aangeklaagde dan wel de beschuldigde in een achtergestelde positie brengen.

#### **Artikel 10: Klachtenprocedure**

1. De Vereniging Humanitas kent een reglement voor de juridische afwikkeling van klachten rond bejegening door de Klachtencommissie van Humanitas. Wanneer het informele traject van gesprekken en bemiddeling geen soelaas meer bieden, kan de medewerker die geconfronteerd is met ongewenst gedrag een beroep doen op de klachtenregeling en zich met zijn klacht wenden tot de Klachtencommissie.
2. De formele procedure voor de Klachtencommissie kent een gemiddelde doorlooptijd van ca. vier maanden en leidt tot een advies van de Klachtencommissie aan het hoofdbestuur dat op basis daarvan een uitspraak zal doen over de klacht.
3. De regeling van de klachtenprocedure is neergelegd in het Klachtenreglement Humanitas.

#### **Artikel 11: Slotbepalingen**

1. In alle gevallen waarin deze gedragscode niet voorziet, beslist de algemeen directeur. Van dat feit doet hij melding aan de Ondernemingsraad en het hoofdbestuur.
2. Deze gedragscode wordt vastgesteld en kan worden gewijzigd of worden ingetrokken door het hoofdbestuur van de Vereniging Humanitas, met instemming van de Ondernemingsraad.