

# Modelgedragscode

*(met kleine lettertjes om bij stil te staan, want elke organisatie verdient zijn eigen gedragscode!)*

Deze organisatie 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 organisatie niet geaccepteerd.

De organisatie wil daar door middel van deze gedragscode 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.

Zij onderschrijft daarmee hetgeen is neergelegd in artikel 7a van de Uitvoeringsregeling R van de CAO-Jeugdhulpverlening.

## 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 gebruikt 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.

**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 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.

**d.** Voor de begrippen werkgever, werknemer, bestuur, stagiaire en andere begrippen die voor deze code van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO-Jeugdhulpverlening.

**e.** Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een - min of meer - samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

### **Wat moet u vastleggen in artikel 1?**

*U zult moeten nagaan welke begrippen voor uw organisatie van belang zijn en in de code moeten worden opgenomen. De CAO-Jeugdhulpverlening spreekt in ieder geval van het voorkomen van agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie en van het respecteren en stimuleren van uitingen van levensbeschouwelijke opvattingen. Die begrippen zullen dan ook moeten worden besproken. De in deze voorbeeldcode gebruikte definities zijn in diverse wetten (zie bijlage) terug te vinden. Overigens zijn racisme en rassendiscriminatie verschillende begrippen, maar om praktische redenen worden ze in deze richtlijn als synoniemen gebruikt.*

*Het is goed mogelijk dat u ook over andere vormen van ongewenst of juist gewenst gedrag iets wil opnemen. Bedenkt u daarbij dat u niet altijd zelf de grenzen kunt stellen van wat wel of niet acceptabel is. Ook kunt u niet zomaar bepaald gedrag verbieden of toelaten als wetten andere regels geven.*

*In sommige situaties zal geen twijfel bestaan over wat een te volgen gedragslijn is. In geval van mishandeling of verkrachting of ernstige vormen van racisme wordt niet alleen de gedragscode overtreden, maar is er ook sprake van crimineel gedrag. Aangifte bij de politie moet dan ook een gevolg zijn.*

*In een gedragscode legt u niets voor eeuwig vast. Waarden en normen verschuiven en veranderen. Wat op dit moment geaccepteerd gedrag is, kan over een aantal jaren strafbaar zijn of andersom. Een voortdurende toetsing is dan ook noodzakelijk. Op die manier blijft iedereen alert en wordt de professionele werkhouding binnen de instelling vergroot.*

## **Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt**

**a.** 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 code maakt deel uit van het algemeen beleid van de organisatie en van de professionele houding van de medewerkers van de organisatie.

***In artikel 2 legt u vast waarom u een gedragscode vaststelt.***

*Datgene wat de CAO vereist moet in ieder geval worden opgenomen: het doel is het bestrijden en voorkomen van agressie, racisme, leeftijdsdiscriminatie, seksuele intimidatie en het bestrijden en voorkomen van discriminatie op grond van levensbeschouwing. Vraag u af wat u met behulp van de code wilt bereiken. Dat kunnen doelen zijn, maar ook dat uw organisatie bepaalde beginselen onderschrijft en dat u daar vorm en inhoud aan wil geven.*

*Als u bijvoorbeeld een organisatie bent waar de medewerkers veel met allochtone jongeren te maken hebben, dan kunt u als doel omschrijven dat uw organisatie zich bewust is van mogelijke etnische en andere verschillen en dat u handvatten wilt geven over hoe in bepaalde situaties gehandeld moet worden.*

*Heeft men in uw organisatie te maken met situaties waarin een verhoogd risico bestaat op agressief gedrag van cliënten? Dan kunt u in dit artikel duidelijk maken dat u wilt regelen hoe daarmee moet worden omgegaan.*

*Ook een combinatie van een aantal doelen is mogelijk. Niet elk doel hoeft expliciet te worden omschreven. Een neveneffect van een goed werkende code kan zijn dat het ziekteverzuim omlaag gaat, maar het is geen doel op zich.*

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

**a.** De code is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van artikel 7a van de uitvoeringsregeling R (sociaal-organisatorische regelingen) van de CAO-Jeugdhulpverlening 1999.

**b.** De code geldt voor medewerkers, bestuursleden, stagiaires en vrijwilligers.

**c.** De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de code. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar van de code.

***Welke plaats en welke reikwijdte?***

*In dit artikel wordt naast de reikwijdte ook aangegeven welke plaats de code inneemt temidden van wetten en regelingen.*

*De Grondwet verbiedt discriminatie. In het Wetboek van Strafrecht worden bepaalde typen van discriminerend gedrag dan ook strafbaar gesteld. Maar hoe binnen een organisatie met discriminatie moet worden omgegaan, hoe het te herkennen en te voorkomen, is niet in een wet te vinden.*

*Uw organisatie kan meer te maken hebben met zaken als agressie dan andere organisaties en om die reden kan het goed zijn om daar meer aandacht aan te besteden. De grens tussen uw*

code en bijvoorbeeld strafbaar gedrag is echter niet altijd even scherp aan te geven. In sommige gevallen zult u meer (moeten) tolereren dan in andere.

*Uw organisatie vangt bijvoorbeeld gedragsgestoorde jongeren op en één van hen vernielt tijdens een therapeutische sessie het meubilair... Dit zal over het algemeen niet leiden tot aangifte. Het kan echter ook zijn dat de grenzen van gedrag juist strakker moeten zijn. Een knuffel tussen twee mensen kan in een therapeutische situatie volstrekt ontoelaatbaar zijn... En ook in een begeleider/pupil-situatie zullen de grenzen van wat toelaatbaar is wellicht scherper moeten worden omschreven.*

*De reikwijdte van de code hangt af van uw organisatie. Probeer duidelijk te omschrijven voor wie de code geldt. Het kan helpen om onderscheid te maken tussen interne en externe contacten. Stel u daarbij de volgende vragen:*

*Met wie heeft de organisatie intern te maken? Geldt het alleen voor de medewerkers of ook voor een bestuur of Raad van Toezicht of een dergelijk equivalent? En geldt de code voor elk onderdeel van uw organisatie in gelijke mate of moeten voor sommige onderdelen aangepaste codes worden ontworpen?*

*Wat bijvoorbeeld als één van uw medewerkers n.a.v. een melding op bezoek gaat bij ouders die van kindermishandeling verdacht worden en hij/zij 'verwelkomd' wordt met racistische en seksistische taal?*

*In deze situatie zullen de ouders minder snel op de code en eventuele gevolgen kunnen worden gewezen. Ouders zullen over het algemeen al niet op bezoek van medewerkers van de instelling zitten te wachten. Toch kan ook in dit geval de medewerker baat hebben bij de code: die geeft immers een houvast hoe met deze situatie om te gaan.*

## **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 geen discriminerende criteria gehanteerd.

### **Praktisch**

*De artikelen 4, 5, 6 en 7 zijn praktisch van aard: u geeft handelingsvoorschriften voor bepaalde situaties. Het gaat er hier om die omstandigheden te vinden die het meest typisch en kenmerkend zijn voor uw organisatie. Dat kunnen tegelijkertijd situaties zijn waarin het grootste risico bestaat op ongewenst gedrag.*

*Die situaties hangen samen met het doel waarvoor uw organisatie is opgericht. Een jongereninformatiepunt zal andere zaken tegenkomen dan een residentiele instelling voor jeugdhulpverlening. Houdt scherp voor ogen wat voor organisatie u bent en in wat voor soort situaties de organisatie of medewerkers kunnen komen. De volgende vragen kunnen u daarbij helpen: Welke diensten leveren wij? Wie zijn onze klanten? Welke externe contacten hebben we? En onder welke omstandigheden komen we klanten en externe contacten tegen?*

*In deze voorbeeldcode wordt een eerste aanzet gegeven, beginnend bij de organisatie en het personeelsbestand. Vraagt u zich eens af hoe uw organisatie eruit ziet. Is het een afspiegeling van de maatschappij en als dat niet zo is, hoe verandert u dat (er van uitgaande dat u wilt veranderen). Zijn er (vrijwel) uitsluitend witte collega's terwijl u in een overwegend zwarte wijk of regio zit of vrijwel alleen maar met zwarte cliënten te maken hebt? Misschien is het dan goed om te kijken naar de wijze van werving van personeel maar ook naar de functie-eisen.*

### **Hoe wordt personeel geselecteerd?**

*Stel, u werft voor staf- en beleidsfuncties vrijwel uitsluitend via via, terwijl er geen of zeer weinig etnische minderheden of vrouwen in de organisatie zijn en zij bovendien in overwegende mate ondersteunende functies bezetten. Op deze wijze is de kans dat daar verandering in komt erg klein. Immers, de autochtone mannelijke medewerkers zullen over het algemeen in autochtone mannelijke kringen rondvragen.*

*Het kan zijn dat u via advertenties probeert mensen te krijgen. Adverteert u dan ook in die bladen die veel door allochtonen worden gelezen en is de tekst zodanig dat niet alleen autochtonen zich aangesproken voelen? Neemt u, gewoontegetroou, de zinsnede op 'goede beheersing van de Nederlandse taal', vraagt u zich dan af of dat wel voor elke functie geldt. Een dergelijke eis kan tot indirecte discriminatie leiden.*

*En als u allochtonen en vrouwen uitnodigt voor een gesprek is de selectiecommissie dan zodanig samengesteld dat deze zich daar ook in kunnen herkennen?*

*En bij de overweging of u wel of geen psychologische test of assessment wilt af laten nemen: houdt u dan ook rekening met het feit dat veel testen cultuurbepaald zijn en/of uitgaan van bepaalde vooroordelen? Dit zal immers leiden tot een consequent lagere score van allochtonen.*

### **Heeft iedereen even veel kans op promotie?**

*Vraagt u zich af wie er promotie maken binnen de organisatie. Als er weinig of geen allochtonen of vrouwen doorstromen en de verdeling over functies (ondersteunend, staf, leidinggevend) onevenredig is zonder solide redenen, kan er aanleiding zijn om te kijken naar het scholingsbeleid of de doorstrommogelijkheden en kan het zinvol zijn in de code op te nemen dat men waarborgen geeft voor gelijke behandeling.*

*Stel, de organisatie maakt gebruik van cursussen van een externe instelling. En het valt op dat allochtone medewerkers slechts bij uitzondering de cursussen met positief gevolg doorlopen terwijl van de autochtone medewerkers vrijwel niemand zakt... Het kan zijn dat een aantal cursusleiders vooroordelen hebben ten opzichte van allochtonen en autochtonen steevast beter beoordelen.*

*Het kan ook zijn dat een mannelijke cursusleider er van houdt seksistische en denigrerende grappen te maken. Mede door zijn intimiderend optreden, komt het niet tot klachten. Maar vrouwelijke deelnemers voelen zich wel minachtend behandeld en een groot deel haakt daardoor voortijdig af. Waardoor de mannelijke collega's die de cursus wel -met goed gevolg- doorlopen, een grotere kans op promotie maken.*

## 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, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze code.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
- 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.

### **Hoe gaan collega's onderling met elkaar om?**

*De code bevat in elk geval bepalingen die aangeven wat wel en wat niet geaccepteerd wordt. Discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld zijn niet toegestaan. Soms is erg duidelijk dat zaken niet door de beugel kunnen maar dat hoeft niet altijd zo te zijn. Ongewenst gedrag kan meer verborgen zijn, verpakt in een grapje of in een bepaalde manier van benaderen. Denk bijvoorbeeld aan het te kleine kopieerhok waarin lichamelijk contact onvermijdelijk is als zich daarin meer dan één persoon bevindt en waar sommigen toch maar wat graag komen als er al iemand binnen is... Of aan de voorzitter die teltkens als het gaat om criminaliteit door allochtonen het woord aan de enige allochtone medewerker geeft met de woorden 'daar zal jij wel meer van weten'.*

*Het is voor leidinggevendenden essentieel te beseffen dat hun gedrag in sterke mate meebepaalt wat in een organisatie wel en niet wordt geaccepteerd: zij zijn mede sfeerbepalers. Maar in dit voorbeeld moedigt de voorzitter acceptatie van bepaald, ongewenst gedrag -bewust of onbewust- aan.*

*Het komt voor dat (soms grappig bedoelde) pamfletten worden verspreid (op papier of via een computernetwerk) of op een prikbord opgehangen. Zo'n tekst of afbeelding kan uitermate beledigend of bedreigend zijn.*

*Stel bijvoorbeeld dat onder collega's een zogenaamde enquête voor asielzoekers circuleert met vragen als 'hoe lang jij in de gevangenis gezeten' en 'hoe lang jij wil in luilekkerland Nederland blijven' etc. De code is hier duidelijk in: het is niet toegestaan.*

*Of dat vrouwelijke collega's via het interne computernetwerk regelmatig pornografische afbeeldingen krijgen toegestuurd van mannelijke collega's.... Ook in dit geval geeft de code duidelijkheid: daarin staat immers niet alleen wie er voor moet zorgen dat dit vervelende gedrag*

wordt stopgezet, maar ook bij wie er een klacht moet worden ingediend, wat er met die klacht gebeurt en welke maatregelen worden genomen.

## **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.
- b.** De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van een cliënt en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens een cliënt; behalve onder de in de code genoemde voorwaarden.
- c.** De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van een cliënt en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens een cliënt.
- d.** De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van een cliënt en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag jegens een cliënt.

### ***Hoe bejegen je cliënten?***

*Het lijkt voor de hand liggend maar helaas is het dat al te vaak niet: de wijze van bejegening van cliënten kan veel uitmaken. Een medewerker dient cliënten op een gelijkwaardige wijze te bejegenen met respect voor cultuur, taal en religie.*

*Voorbeeld: Een medewerker haalt cliënten op uit de volle wachtkamer. Allochtonen worden begroet met een gemompeld hallo en worden ongevraagd met 'je' en 'jij' aangesproken. Hen wordt gewezen naar de spreekkamer te gaan. Mannelijke autochtonen worden bejegend met 'meneer ' en 'U'. Hen wordt verzocht naar de spreekkamer te gaan. Vrouwen worden aangesproken met 'mevrouwtje'.*

## **Artikel 7: Werking naar cliënten en bezoekers**

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

### ***Komen er van buiten de organisatie ongewenste invloeden?***

*Voorbeeld: Een instelling krijgt vrijwel alleen autochtone schoolgaande jongeren als cliënt. Op grond van de bevolkingssamenstelling in de regio zou verwacht mogen worden dat zij meer allochtone cliënten aangemeld zouden krijgen. Het blijkt dat de lerarenkorpsen van de*

*verwijzende scholen waar de instelling veel mee te maken heeft, overwegend uit autochtonen bestaat. Vervolgens blijkt dat dit overwegend 'witte' lerarenkorps ook met 'witte' ogen naar leerlingen en hun problemen kijkt en dat men bovendien meer oog heeft voor problemen van autochtone kinderen. Nadere analyse leert tevens dat indicatiecommissies in de betreffende regio overwegend autochtoon zijn samengesteld...*

*Elke organisatie heeft externe contacten. Welke zijn dat voor uw organisatie? Heeft uw organisatie veel met cliënten of klanten te maken dan is het vervolgens zaak om uit te vinden wát voor soort contacten dat zijn: de aard ervan is belangrijk.*

*Vragen die hier rijzen zijn: met welke cliënten hebben we te maken; in welke situatie (vrijwillig of onvrijwillig); wat wil de cliënt van u en/of wilt u iets van de cliënt?*

*Eerder werd het voorbeeld gegeven van mishandelende ouders. In een dergelijk geval zijn er cliëntrelaties, maar deze zijn onvrijwillig. Het is goed mogelijk om aan te geven hoe men met een discriminerende of gewelddadige ouder wil omgaan. Het is echter moeilijk om dit ook door middel van sancties te handhaven.*

### **Met welke situaties heeft u vooral te maken?**

*Zoals gezegd: u kunt steeds zoeken naar voor uw organisatie typische situaties. Het zijn deze situaties waarin u vervolgens alert moet zijn op racistisch, seksistisch of anderszins ongewenst gedrag.*

*Maakt u zich geen zorgen als, na invoering van de code, blijkt dat er toch situaties zijn die u niet had voorzien. Hoezeer ook maatwerk: een code kan nimmer tot in detail gedrag voorzien of regelen. Zij geeft de instrumenten waarmee de organisatie en haar medewerkers de professionele werkelijkheid beter kunnen hanteren.*

## **Artikel 8: Toezicht gedragscode**

**a.** Met het toezicht op de naleving van deze code is de directie belast.

**b.** Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de code van toepassing is.

*U neemt in dit artikel op hoe het toezicht op de naleving van de code is geregeld. In de voorbeeldcode is de directie genoemd maar uiteraard sluit dat andere mogelijkheden niet uit. Het kan zinvol zijn een vertrouwenspersoon te benoemen. Gevallen van seksuele intimidatie of racisme zijn voor het slachtoffer immers vaak schokkend en verwarrend. Als er al een vertrouwenspersoon is, kan deze ook als vertrouwenspersoon voor deze code worden aangewezen. Hier geldt wel dat een vertrouwenspersoon ter zake deskundig moet zijn. Desnoods moet de kennis van een vertrouwenspersoon door middel van opleiding en training op peil worden gebracht.*

## Artikel 9: Klachten

- a. Met het inwerking treden van deze code wordt tevens een klachtencommissie ingesteld voor zover hierin niet reeds is voorzien bij andere bepalingen.
- b. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, van de werknemers en een onafhankelijk, externe deskundige op een van de terreinen die door de code wordt bestreken.
- c. De klachtencommissie stelt een klachtenprocedure (werkwijze etc.) op en maakt deze zo spoedig mogelijk bekend. De klachtenprocedure voldoet in ieder geval aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
- d. De klachtencommissie draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.

*Een gedragscode wint aan kracht als het indienen van een klacht geregeld is. In dit artikel regelt u de klachtenprocedure. Deze moet effectief zijn voor zowel medewerkers als derden. Een aantal beginselen moeten in acht worden genomen:*

- *De procedure moet goed toegankelijk zijn. Er moeten dus weinig formele voorschriften zijn en kosten mogen geen belemmering zijn om een klacht in te dienen.*
- *Een klachtencommissie dient onafhankelijk te zijn. Bij voorkeur nemen externe deskundigen zitting.*
- *Het moet duidelijk zijn hoe en op welke gronden (de motivering) een beslissing tot stand komt. Dit stelt eisen aan de doorzichtigheid van de procedure, de openbaarheid, het beginsel van hoor en wederhoor en dergelijke.*

*Een bekend verschijnsel is de zogenaamde victimisatie. Een slachtoffer klaagt maar loopt daardoor het risico nadelige gevolgen te ondervinden. Het opnemen van - met name - een ontslagbescherming is daarom geen overbodige voorziening. Een aantal wetten kent een dergelijke voorziening.*

*Mogelijkerwijs is er reeds een klachtenvoorziening binnen uw organisatie. Het is mogelijk de bevoegdheden van deze commissie aan te passen. Let daarbij ook op de samenstelling van de klachtencommissie. Is die zodanig dat er voldoende kennis is op de terreinen die de code bestrijkt? Zo niet dan moet uitbreiding van de klachtencommissie plaats vinden.*

## Artikel 10: Evaluatie

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

*De bedoeling van dit artikel is om de werking van de code te garanderen en te optimaliseren. Hoewel het onderdeel is van het gehele proces rondom een code kan het zeker geen kwaad om in de code zelf of de toelichting een datum te noemen waarop evaluatie moet plaats vinden.*



# Bijlage

## ARBO Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:  
e. seksuele intimidatie: 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:

- 1<sup>ste</sup>. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
  - 2<sup>de</sup>. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
  - 3<sup>de</sup>. 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;
- f. agressie en geweld: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;

## ARBO Artikel 4

2. De werkgever voert, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

## Artikel 1 Internationaal Verdrag inzake Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie

In dit verdrag wordt onder rassendiscriminatie verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft 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 gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft.

## Artikel 1 Grondwet:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

### **Artikel 90quater Strafrecht:**

Onder discriminatie of discrimineren 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 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.

### **Artikel 1 Algemene Wet Gelijke behandeling**

- a. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:  
onderscheid: direct en indirect onderscheid;
- b. direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- c. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanig- heden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

# Literatuurlijst richtlijn gedragscodes

Seksuele intimidatie op de werkvloer

*mr. R. Holmaat, Ars Aequi Libri 1999*

Met recht rassendiscriminatie bestrijden

mr C.F. Pattipawae, mr drs C. A.

*Tazelaar, Tjeenk Willink 1997*

Maatschappelijk debat integratie, gedragscodes ter voorkoming en bestrijding  
van rassendiscriminatie

*BZK 1992*

Tijdschrift voor sociaal-pedagogische hulpverlening SPH, themanummer agressie

*juni 1998*

De uitvoering van de ABU-gedragsregels ter voorkoming van discriminatie

*dr J. Meloen, drs H. Tromp, COMT-LISWO 1992*

Model Gedragscode jeugdhulpverlening

*groep van 18, 1998*

voorbeeldcode en klachtenregeling ter voorkoming en bestrijding van ongewenst  
gedrag

*ABVAKABO*

Intercultureel werken

*VOG 1996*

Gedragscode ter bestrijding en voorkoming van discriminatie in de sector  
welzijn en jeugdhulpverlening

*VOG 1997*

# Adressen

ABVAKABO FNV regio Midden  
Postbus 1555  
3500 BN Utrecht  
T 030-2349666

ABVAKABO FNV regio Noord  
Postbus 11043  
9700 CA Groningen  
T 050-5240101

ABVAKABO FNV regio Noord-West  
Postbus 58077  
1040 HB Amsterdam  
T 020-5818484

ABVAKABO FNV regio Oost  
Postbus 1115  
7301 BJ Apeldoorn  
T 055-5222626

ABVAKABO FNV regio Zuid Holland Noord  
Postbus 13  
2700 AA Zoetermeer  
T 079-3293939

ABVAKABO FNV regio Zuid Holland Zuid  
Weena-Zuid 130  
3012 NC Rotterdam  
T 010-4129455

ABVAKABO FNV regio Zuid-Oost  
Postbus 540  
6000 AM Weert  
T 0495-544100

ABVAKABO FNV regio Zuid West  
Postbus 895  
4600 AW Bergen op Zoom  
T 0164-259712

Allochtonen Steunpunt Flevoland (ASF)  
Postbus 194  
8200 AD LELYSTAD  
T 0320-244259  
F 0320-280639  
Bezoekadres:  
Neringpassage 107  
8224 JB LELYSTAD

Multi-cultureel Instituut Utrecht  
Bemuurde Weerd WZ 4-5  
3513 BH UTRECHT  
T 030-2313833  
F 030-2328777

Palet Midden-Brabant  
Noordstraat 80  
5038 EK TILBURG  
T 013-5321436  
F 013-5440360

Palet Noordoost-Brabant  
Oranje Nassaulaan 2  
5211 AW DEN BOSCH  
T 073-6121912  
F 073-6121926

Palet West-Brabant  
Nieuwe Ginnekenstraat 38c  
4811 NS BREDA  
T 076-5223050  
F 076-5309139

Palet Zuidoost-Brabant  
Willemstraat 59  
5611 HC EINDHOVEN  
T 040-2359999  
F 040-2445712

Provinciaal Ontwikkelingsinstituut  
Postbus 2207  
9704 CE GRONINGEN  
T 050-5770220  
F 050-5776663  
Bezoekadres:  
Wegalaan 3  
9742 NA GRONINGEN

Reg.Centrum Buitenlanders Dordrecht  
Wijnstraat 158-160  
3311 BZ DORDRECHT  
T 078-6138722  
F 078-6315130

Reg.Steunfunctie Allochtonen  
Zuid-Holland West  
Elviraland 73  
2591 GG DEN HAAG  
T 070-3818132  
F 070-3352737

Sprong (ondersteuningsinstituut)  
Postbus 2266  
9704 CG GRONINGEN  
T 050-5770101  
F 050-5776493  
Bezoekadres:  
Wegalaan 3  
9742 NA GRONINGEN

Stichting Buitenlandse Werknemers  
Rijnmond  
Maasstraat 11  
3016 DB ROTTERDAM  
T 010-4331911  
F 010-4331170

Stichting FORSA Zuid Holland  
Martinus Nijhofflaan 2-11  
2624 ES DELFT  
T 015-2626644  
F 015-2626646

Stichting KROSBE  
Graaf Florisstraat 41  
3021 CC ROTTERDAM  
T 010-4766011  
F 010-4768235

Stichting Partoer  
Postbus 298  
8901 BB LEEUWARDEN  
T 058-2348500  
F 058-2348501  
Bezoekadres:  
Natalstraat 7  
LEEUWARDEN

Sticht. Reg. Steunpunt Surinamers  
Sweelinckplein 79  
2517 GL DEN HAAG  
T 070-3644856  
F 070-3603690

Stichting SCOOP  
Postbus 407  
4330 AK MIDDELBURG  
T 0118-682500  
F 0118-635311  
Bezoekadres:  
Dam 31  
4331 GE MIDDELBURG

Stichting Symbiose  
Postbus 5086  
6130 PB SITTARD  
T 046-4209000  
F 046-4208080  
Bezoekadres:  
Mercator 1  
6135 KW SITTARD

## Landelijke organisaties

ABVAKABO FNV  
Postbus 3010  
2700 KT ZOETERMEER  
T 079-3536161  
F 079-3521226

Amsterdams Centrum Buitenlanders  
Westemarkt 6  
1016 DK AMSTERDAM  
T 020-6279460  
F 020-6262516

COC Amsterdam  
Postbus 3836  
1001 AP AMSTERDAM  
T 020-6234596  
F 020-2627795

Collegio, afd. opleiding en training  
Maliesingel 41  
3581 BK UTRECHT  
T 030-2323070  
F 030-2323089

E-Quality  
Postbus 85808  
2508 CM DEN HAAG  
T 030-2974321  
F 030-2960050

FORUM, Instituut voor multiculturele  
ontwikkeling  
Postbus 201  
3500 AE UTRECHT  
T 030-2974321  
F 030-2960050

Landelijk Bureau Racismebestrijding  
Schaatsbaan 51  
3011 GC ROTTERDAM  
T 010-2010201  
F 010-2010222

Landelijke Vereniging van Anti-  
discriminatie buro's en meldpunten  
Postbus 454  
6440 AL BRUNSUM  
T 045-5275085

Osmose  
Kastanjelaan 51  
6828 GJ ARNHEM  
T 026-3523420  
F 026-4458495

OSK, concept en strategie  
Postbus 571  
3720 AN BILTHOVEN  
T 030-2252535  
F 030-2288714

Project JEWEL (SOVOV)  
Postbus 39  
3960 BA WIJK BIJ DUURSTEDE  
T 0343-579080  
F 0343-571060

Regionaal Instituut Intercult. Ontwikkeling  
"Meander"  
Postbus 570  
2400 AN ALPHEN A/D RIJN  
T 0172-495141  
F 0172-424017  
Bezoekadres:  
Emmalaan 2  
2405 GD ALPHEN A/D RIJN

Stamm  
Postbus 954  
9400 AZ ASSEN  
T 0592-394400  
F 0592-351201  
Bezoekadres:  
Stationstraat 11  
9401 KV ASSEN

Steunpunt Minderheden Overijssel  
Wierdensestraat 39 c  
7607 GE ALMELO  
T 0546-820202  
F 0546-820302

Steunfuncties Surinamers Amsterdam  
Postbus 11370  
1001 GJ AMSTERDAM  
T 020-6241832  
F 020-6238356  
Bezoekadres:  
Nieuwezijds Voorburgwal 328a  
1012 RW AMSTERDAM

Stichting FORSA  
Develstein 100a  
1102 AK AMSTERDAM  
T 020-6902626  
F 020-6903061

Stichting Levensbeschouwing Jeugdhulpverlening  
Postweg 80  
3794 MN De Glind  
T 06 53 60 28 93  
F 0342 45 14 41

VOG  
Postbus 3331  
3502 GH UTRECHT  
T 030-2983434  
F 030-2983437  
Bezoekadres:  
Admiraal Helfrichlaan 1  
3527 KV UTRECHT