

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 24j van de CAO-welzijnswerk.

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.

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 teniet gedaan of aangetast.

d. Voor de begrippen werkgever, werknemer, cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO-welzijnswerk.

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 gedragscode moeten worden opgenomen. De CAO-welzijnswerk spreekt in ieder geval van het voorkomen van agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie en van het respecteren van levensbeschouwelijke opvattingen. Die begrippen zullen dan ook moeten worden besproken. De in deze voorbeeldgedragscode gebruikte definities zijn in diverse wetten (zie de bijlage hierover) 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. Bedenk 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 gedragscode 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 gedragscode 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 aangeven 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 gedragscode kan zijn dat het ziekteverzuim omlaag gaat, maar het is geen doel op zich.

Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode

- a.** De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van artikel 24j uit de CAO-welzijnswerk 1998-1999.
- b.** De gedragscode geldt voor medewerkers, bestuursleden, stagiaires en vrijwilligers.
- c.** De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar.

Welke plaats en welke reikwijdte?

In dit artikel wordt naast de reikwijdte ook aangegeven welke plaats de gedragscode 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

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

De reikwijdte van de gedragscode hangt af van uw organisatie. Probeer duidelijk te omschrijven voor wie de gedragscode 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 gedragscode voor elk onderdeel van uw organisatie in gelijke mate of moeten voor sommige onderdelen aangepaste gedragscodes worden ontworpen?

En hoe zit het met de externe contacten: heeft u cliënten, afnemers, leveranciers of wellicht leerlingen en patiënten? In hoeverre gaat de gedragscode voor hen gelden? Duidelijk zal zijn dat derden niet zomaar 'iets kan worden opgelegd'.

Wat bijvoorbeeld als één van uw medewerkers in contact treedt met een groep op straat rondhangende jongeren en hij/zij 'verwelkomt' wordt met racistische en seksistische taal?

In deze situatie zullen de jongeren minder snel op de gedragscode en eventuele gevolgen kunnen worden gewezen. Wie weet zitten de jongeren niet eens op bezoek van medewerkers van de instelling te wachten. Toch kan ook in dit geval de medewerker baat hebben bij de gedragscode: 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 slechts objectieve 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 brede welzijnsinstelling. Neem 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 voorbeeldgedragscode 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, gewoontegetrouw, 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 assesment 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 doorstroommogelijkheden en kan het zinvol zijn in de gedragscode 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 of cliënten 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 gedragscode.
- 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 gedragscode 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 gedragscode 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 gedragscode 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 deelnemers of cliënten, bejegening

- a.** De medewerker laat zich bij contacten met deelnemers of cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b.** De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen; behalve onder de in de gedragscode genoemde voorwaarden.
- c.** De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d.** De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van deelnemers of cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Hoe bejegen je cliënten en deelnemers?

Het lijkt voor de hand liggend maar helaas is het dat al te vaak niet: de wijze van bejegening van cliënten of deelnemers kan veel uitmaken. Als een medewerker niet elke deelnemer of cliënt op gelijke wijze bejegt kan dit een bron zijn voor onnodige ergernis maar het kan ook discriminerend zijn of seksistisch.

Voorbeeld: Een medewerker begroet een groep deelnemers/ cliënten. Alloctonen worden ongevraagd met 'je' en 'jij' aangesproken, terwijl de aanwezige mannelijke autoctonen worden bejegt met 'meneer' en 'U' en de aanwezige autochtone vrouwen worden aangesproken met 'mevrouwtje'.

Artikel 7: Werking naar cliënten, deelnemers, bezoekers en derden

- a.** De gedragscode wordt op een voor deelnemers, cliënten, bezoekers en derden zichtbare plaats gelegd.
- b.** Van deelnemers, cliënten, 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.

Een voorbeeld: Een van uw medewerkers/collega's maakt, tot tevredenheid van de cliënt, een afspraak voor een huisbezoek. Als de medewerker aanbelt en de cliënt ziet dat degeen met wie hij een afspraak heeft van Turkse afkomst is, wordt hij boos en weigert hij de toegang onder het motto 'turken komen er bij mij niet in...'. Het is overduidelijk dat deze cliënt in strijd met de modelgedragscode handelt, maar hoe gaat de instelling hiermee om?

Artikel 8: Toezicht gedragscode

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

U neemt in dit artikel op hoe het toezicht op de naleving van de gedragscode is geregeld. In de voorbeeldgedragscode 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 gedragscode worden aangewezen. Hier geldt wel dat een vertrouwenspersoon terzake 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 gedragscode wordt tevens een klachtencommissie ingesteld voorzover hierin niet reeds is voorzien bij andere bepalingen.
- b.** De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, van de werknemer en een onafhankelijk, extern deskundige op een van de terreinen die door de gedragscode 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, stagiaires en vrijwilligers.

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 gedragscode 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 gedragscode 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 gedragscode te garanderen en te optimaliseren. Hoewel het onderdeel is van het gehele proces rondom een gedragscode kan het zeker geen kwaad om in de gedragscode zelf of de toelichting een datum te noemen waarop evaluatie moet plaats vinden.



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^e. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- 2^e. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- 3^e. 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. Onder agressie en geweld, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, 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.

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, huidkleur, 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 90 quater 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 teniet gedaan 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 hoedanigheden 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

AABVAKABO 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