

## Gedragscode Antroposana

### Vooraf

**Antroposana staat voor goede omgangsvormen. Respect voor elkaar, gelijkwaardigheid, integriteit en sociale veiligheid vormen hierbij centrale begrippen. Deze vormen de basis voor de gedragscode, die binnen onze organisatie wordt gehanteerd.**

### Artikel 1 Definities

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 één of meer 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.

### Onder agressie wordt verstaan:

voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, uitgescholden, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

### Onder discriminatie wordt verstaan:

elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot 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.

### Overige begrippen

Voor de begrippen werkgever, werknemer, klant, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn, wordt uitgegaan van de definities in de CAO Welzijnswerk. 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 Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door Antroposana als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

b Antroposana neemt het derhalve op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

c. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van Antroposana en van de professionele houding van de vrijwilligers.

### Artikel 3 Status en reikwijdte

a. De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie, en van artikel 1.6.3 uit de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

- b. De gedragscode geldt voor vrijwilligers, (ook zijnde bestuurders), medewerkers en stagiaires.
- c. Antroposana draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

#### **Artikel 4 Vrijwilligerscontract**

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een vrijwilligerscontract mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.

#### **Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer**

- a. De inrichting van de organisatie voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en klanten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen bestuurders, vrijwilligers en klanten wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, 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 of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uitdrukking door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

#### **Artikel 6 Omgaan met deelnemers/-sters of klanten**

- a. De vrijwilliger en medewerker laat zich bij contacten met deelnemers of klanten leiden door gedragsregels, zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De vrijwilliger en medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of klanten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De vrijwilliger en medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of klanten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De vrijwilliger en medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van deelnemers of klanten en werkt niet mee aan of neemt geen initiatief tot discriminerend gedrag.

#### **Artikel 7 Werking naar deelnemers, klanten, bezoeker en derden**

- a. Deze gedragscode wordt via de website van Antroposana bekend gemaakt.
- b. Van deelnemers, klanten, 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 deze gedragscode worden gewezen.

#### **Artikel 8 Toezicht**

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode zijn de directeur en een afgevaardigde van het bestuur belast.

#### **Artikel 9 Klachten**

In geval van overtreding van de gedragscode kan de vrijwilliger of medewerker dit signaleren en daarvan melding maken. Het bestuur van Antroposana draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de vrijwilliger of medewerker aanleiding bestaat kan hij of zij een klacht indienen.

Voor meer informatie over de klachtenregeling en de procedures kan hij of zij zich wenden tot de website [www.antroposana.nl](http://www.antroposana.nl)

#### **Artikel 10 Evaluatie**

Zo vaak als nodig, maar in ieder geval één keer per drie jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.