

## **BIJLAGE 7: Gedragscode gelijke behandeling, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten op de werkplek**

---

### **1. Algemeen**

- 1.1 Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers van De Betonhoeve BV, De Grondhoeve BV, Aannemersbedrijf De Hoeve en Timmerfabriek De Hoeve, hierna te noemen werkgever of De Betonhoeve.
- 1.2 Doel van deze gedragscode is om onbehoorlijk, ongepast en grensoverschrijdend gedrag tussen werknemers te voorkomen en te zorgen voor een prettige, veilige en vertrouwde werkomgeving.
- 1.3 De werkgever behandelt haar werknemers gelijk, conform de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Dit betekent dat werkgever haar werknemers eerlijk en rechtvaardig behandelt ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, gender, etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Eén en ander geldt ook voor de kans op arbeid en loopbaanontwikkeling, voor zover dit niet strijdig is met de objectieve eisen die aan de functie moeten worden gesteld.
- De werkgever verwacht van haar werknemers dat de regels met betrekking tot gelijke behandeling in acht worden genomen.
- Een inventarisatie van de bijzondere groepen binnen De Betonhoeve (zwangeren, jeugdigen etc) is weergegeven in **bijlage 10** van het Huisreglement.

### **2. Definities**

Uitgangspunt bij deze grotendeels subjectieve definities is de ervaring van het slachtoffer hierbij.

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Seksuele intimidatie: | Alle ongewenste seksuele toenaderingen, en verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. Dit geldt zowel tegen personen binnen de onderneming als personen buiten de onderneming.                                                                                |
| Agressie en geweld:   | Alle voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen tijdens, of in rechtstreeks verband met het werk.                                                                                                                                                         |
| Discriminatie:        | Ongeoorloofd onderscheid dat gemaakt wordt op grond van bepaalde kenmerken (zoals afkomst, uiterlijk, gender, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur).                                                                                                                                                              |
| Pesten:               | Een collega negeren of systematisch intimideren, over een collega roddelen of onwaarheden vertellen, uitdagen (jennen en sarren), bewust buiten de groep houden, hinderen bij hun taakuitvoering, ongepast gedrag, persoonlijke eigendommen moedwillig vernielen, grove 'grappen' maken ten koste van een collega. |

### **3. Klachtenregeling**

In geval van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld, discriminatie en pesten heeft de aangever/ster de volgende mogelijkheden om dit aan de orde te stellen:

- Gesprek met de direct leidinggevende;
- Gesprek met Personeelszaken;
- Indien noodzakelijk, in overleg met Personeelszaken, kan er contact gezocht worden met een externe vertrouwenspersoon.

De leidinggevende, Personeelszaken of evt. een externe vertrouwenspersoon zullen in 1e instantie, in overleg met werknemer/ster, nagaan of de klacht in de informele sfeer kan worden opgelost.

Indien dit niet mogelijk blijkt dan zal de klacht ter beoordeling aan de Directie van de betreffende werkmaatschappij worden voorgelegd. De Directie zal zich op de hoogte stellen van de feiten door zowel de 'dader' als 'aangever/ster' te horen en indien nodig eventuele getuigen.

De Directie zal zo spoedig mogelijk haar beslissing hieromtrent aan de aangever/ster ter kennis brengen en indien noodzakelijk aan de overige betrokkenen.

#### 4. Maatregelen

Werkgever treft de volgende maatregelen:

##### 4.1 Preventief:

- Seksuele intimidatie, agressie, geweld, discriminatie, pesten worden binnen de organisatie niet getolereerd;
- Klachten hierover zullen altijd serieus worden genomen;
- Indien agressie bij een gesprek of situatie wordt verwacht zal hierop vooraf, met maatregelen, adequaat worden gereageerd (bijv. gesprek met 2 medewerkers, alarmmogelijkheid);

##### 4.2 Nazorg:

- De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld contact te hebben met de vertrouwenspersoon (zie hiervoor **bijlage 4** Reglement Ziekteverzuim);
- De werkgever regelt zo nodig (psychosociale) begeleiding in het kader van de eventuele nazorg;
- Afhankelijk van de situatie worden passende maatregelen ter voorkoming getroffen, en zo nodig worden sancties opgelegd.

#### 5. Sancties

Na constatering van onbehoorlijk, ongepast en grensoverschrijdend gedrag tussen werknemers (zie definities in punt 2) kan de werkgever overgaan tot sanctioneren. Hiertoe verwijst werkgever naar het Reglement Sancties (zie **bijlage 9**).

De aangever/ster zal op de hoogte gesteld worden van de genomen maatregel.