**Voorbeeld van een gedragscode**

**Inleiding**

De gedragscode (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie is bedoeld voor een goed en stimulerend werkklimaat. In een zo’n werkklimaat behoren collegialiteit, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Zo’n klimaat vereist een actieve bijdrage van een ieder. Dat betekent dat niet alleen wordt toegezien op het eigen gedrag, maar ook op dat van anderen. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld, hetzij door het rechtstreeks aanspreken van betrokkene(n), hetzij door het inschakelen van derden (vertrouwenspersoon). Het doel van de gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van alle medewerkers.

**Vaststelling**

Deze gedragscode is door de bedrijfsleiding vastgesteld op (datum:……………..….)

**Reikwijdte**

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers, andere personen die werkzaamheden verrichten of bezoeker van het bedrijf

**Begripsbepaling**

* Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering in welke vorm dan ook.
* Agressie en geweld: psychisch of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen van anderen.
* Discriminatie: het beledigen van personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/ of seksuele geaardheid.
* Pesten en mobbing: systematisch vernederend, intimiderend of vijandig gedrag, gericht op steeds dezelfde persoon, die zich hiertegen niet of nauwelijks kan verweren.

**Preventief beleid**

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als vorm van preventief beleid. Maak het beleid concreet door:

* Het kenbaar maken van deze code.
* Het geven van voorlichting over het beleid en de risico’s
* Het systematisch in kaart brengen van de risico’s met betrekking tot ongewenst gedrag
* Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.
* Scholing van leidinggevenden en medewerkers binnen het bedrijf.
* De inbedding van de gedragscode in het functionerings- en beoordelingsbeleid.