

Gedragcode Bloei & Groei

Januari 2024

[De gedragscode is via de Bloei & Groei website te vinden, we wijzen medewerkers, deelnemers en ambassadeurs hierop en verwijzen in de overeenkomst naar dit document (digitaal en op aanvraag verstrekken we een papieren versie). In de gedragscode wordt verwezen naar het klachtenprotocol van Bloei & Groei (artikel 9). Het klachtenprotocol is te vinden op de website en op aanvraag leverbaar.

Bloei & Groei staat voor goede omgangsvormen. Respect voor elkaar, gelijkwaardigheid, integriteit en veiligheid vormen hierbij centrale begrippen. Deze vormen de basis voor de gedragscode die binnen Bloei & Groei wordt gehanteerd.

Definities

Onder medewerker wordt verstaan:

De natuurlijke persoon (m-v) die op grond van een zzp-overeenkomst van de stichting daadwerkelijk werkzaam is voor de instelling. Hiertoe behoren onder anderen alle personen met een werkovereenkomst evenals externe dienstdoenden, stagiaires en vrijwilligers.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken of seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één 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 persoon psychisch, fysiek of verbaal wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevalen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

Onder discriminatie wordt verstaan:

Alle ongelijke behandeling van mensen op basis van bepaalde kenmerken. Bij discriminatie wordt er onterecht verschil gemaakt op een of meerdere kenmerken, wat een discriminatiegrond wordt genoemd. Discriminatiegronden zijn heel uitlopend. Voorbeelden hiervan zijn: leeftijd, seksuele gerichtheid, religieuze overtuiging, levensovertuiging, ras, nationaliteit, politieke overtuiging, handicap, chronische ziekte, geslacht, arbeidscontract, arbeidsduur of burgerlijke staat.

Onder racisme wordt verstaan:

Discriminatie op basis van iemands ras. Wat hierbij wordt verstaan als ras zijn huidskleur, nationale achtergrond, etnische achtergrond of afkomst. Racisme is dus een vorm van discriminatie.

Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als:

Een min of meer samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

Artikel 1 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 Bloei & Groei als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- b. Bloei & Groei neemt het 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 de Bloei & Groei en van de professionele houding van de medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden van Bloei & Groei.

Artikel 2 Status en reikwijdte

- a. De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
- b. De gedragscode geldt voor de medewerkers, tuin/ Academy deelnemers, vrijwilligers en bestuursleden van Bloei & Groei.

Artikel 3 (Vrijwilligers) contract

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

Artikel 4 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van de Bloei & Groei voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en hun deelnemers zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen medewerkers 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 en intimiderende handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uitdrukkingen door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 5 Omgang tussen medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden

- a. medewerkers laten zich bij contacten met andere medewerkers leiden door gedragsregels in deze gedragscode.
- b. Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. Medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van andere medewerkers en werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 6 Werking naar medewerkers, deelnemers, partners, bezoekers en derden

- a. Deze gedragscode wordt door Bloei & Groei aan alle medewerkers, tuin /academy deelnemers en vrijwilligers bekendgemaakt.
- b. Van deelnemers, partners, bezoekers van Bloei & Groei 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 7 Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode zijn projectmanagers, de directie en het bestuur van Bloei & Groei belast.

Artikel 8 Klachtenafhandeling

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij de projectmanager, tuincoach, community manager of directeur. Deze draagt in eerste instantie zorg voor de interne afhandeling.

Indien hiertoe voor de medewerker aanleiding bestaat kan zij een klacht indienen. Voor meer informatie over de klachtenprotocol en de procedures kan zij zich wenden tot de office manager/algemene projectmanager/directeur welke dan zal verwijzen naar onze klachtenprotocol. Deze is terug te vinden op onze website.

Artikel 9 Consequentie overtredingen

- a. Zoals in Artikel 2a is vermeld, wordt seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap door Bloei & Groei als vormen van ongewenst gedrag afgewezen. Bij overtreding hiervan kan de samenwerking per direct vanuit Bloei & Groei worden beëindigd.
- b. Bloei & Groei kijkt per situatie naar een passende consequentie. De norm is vastgesteld dat er maximaal 2 waarschuwingen van dezelfde overtreding gegeven worden alvorens de samenwerking definitief wordt beëindigd.

Artikel 10 Evaluatie

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

Artikel 11 Bijzonderheden

In kwesties waarin deze code niet voorziet, beslist het bestuur. Het bestuur dient van zulke beslissingen melding te doen via de website / mailing deelnemers van Bloei & Groei. Waar het dit nodig acht, past het bestuur het reglement aan en meldt die aanpassing via de website van Bloei & Groei.

Alle bestuursbeslissingen en in verband hiermee relevante mededelingen worden steeds gedeeld via de website / mailing deelnemers van Bloei & Groei zodat de deelnemers geacht mogen worden hiervan op de hoogte te zijn.