



CODE OF CONDUCT

Jakop Ahlborn Company streeft naar een veilige en gezonde leef- en werkomgeving, die gekenmerkt wordt door een goede sfeer en een open manier van communiceren met iedereen uit het team.

Van iedereen uit het gehele team wordt verwacht dat ieder goed voorbereid aankomt op zijn of haar werk, op tijd aanwezig is, een goede focus/concentratie heeft en met zorg en eigen verantwoordelijkheid zijn of haar werk uitvoert. Vanzelfsprekend geen drank en drugs tijdens werktijd.

De basisnorm voor onderlinge communicatie is: behandel de ander, zoals jezelf behandeld wilt worden. Collega's accepteren en respecteren elkaar, werken samen en staan open voor anderen. Respecteer elkaars levensovertuiging, maatschappelijke positie, etnische afkomst, seksuele identiteit en het uiterlijk. Dit respect geldt ook voor bezittingen van een ander. Wanneer je iets dwarszit, bespreek je dit met de ander. Praat niet over elkaar, maar met elkaar. Roddel niet. Pesten op het werk en alle vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn ontoelaatbaar.

Regeling optreden tegen ongewenste omgangsvormen (zie ook [mores.online](#))

Deze regeling is niet alleen bedoeld voor werkenden bij onze company, maar ook voor derden die zich op de werkvloer van de organisatie/onderneming (kunnen) bevinden. Dat wil zeggen dat de regeling van toepassing is op zowel degenen die een directe arbeidsrelatie met onze organisatie/onderneming hebben – werknemers, freelancers/zzp'ers, stagiairs of vrijwilligers – als voor derden. Onder derden verstaan wij alle anderen die zich op de werkvloer bevinden, bijvoorbeeld gedetacheerden of uitgeleenden vanuit een ander bedrijf, zoals een uitzend- of payrollorganisatie. De werkenden voor wie de regeling geldt op grond van een arbeidsrelatie met de organisatie/ onderneming, worden hieronder aangehaald als 'de medewerk(st)ers'. Anderen worden aangehaald als 'derden'.

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

Onder 'ongewenste omgangsvormen' verstaan wij de gedragingen – ongeacht of er tussen de betrokkenen al dan niet een hiërarchisch verschil in functie of positie bestaat – die leiden tot psychosociale arbeidsbelasting (uitgezonderd werkdruk) in de zin van artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet, voor zover het betreft:

- a. intimidatie in de zin van artikel 1a lid 2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek, dat wil zeggen: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- b. seksuele intimidatie in de zin van artikel 1a lid 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 lid 8 B.W., dat wil zeggen: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Voorbeelden van seksuele intimidatie zijn: het maken van dubbelzinnige opmerkingen, het vertellen van stoere verhalen over seksprestaties en schuine grappen, onnodige aanrakingen of wegversperring, schriftelijke benadering met een seksuele connotatie, het tonen van aanstootgevende afbeeldingen op de werkplek, aanranding en verkrachting.
- c. pesten, dat wil zeggen: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere medewerk(st)ers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een medewerk(st)er of groep van medewerk(st)ers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;
- d. agressie en gebruik van geweld, dat wil zeggen: voorvallen waarbij een medewerk(st)er psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;



- e. discriminatie, dat wil zeggen: uitspraken, handelingen of beslissingen die beledigend of vernederend zijn vanwege onderscheid op grond van: een fysieke of geestelijke beperking, ras/uiteerlijk, afkomst, godsdienst, politieke gezindheid, leeftijd, burgerlijke staat, chronische ziekte, geslacht, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

Inspanningen van de company

Wij beogen door middel van deze regeling een actief beleid gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Dit houdt in dat wij allereerst zelf afzien van gedrag dat kan worden opgevat als ongewenste omgangsvorm. Verder zullen wij problemen bespreekbaar maken, (potentiële) daders aanspreken op hun gedrag en zorgen voor goede opvang van slachtoffers. In voorkomende gevallen zal onze organisatie/onderneming passende maatregelen treffen c.q. sancties opleggen ten aanzien van hen die zich schuldig hebben gemaakt aan ongewenste omgangsvormen.

Wat wordt verwacht van mensen op de werkvloer

Zowel van medewerk(st)ers als van derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen op de werkvloer, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich op de werkvloer bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

Van ongewenste omgangsvormen kan melding worden gemaakt door allen die zich op de werkvloer bevinden. Zowel een slachtoffer als een getuige van ongewenst gedrag op de werkvloer, adviseren wij nadrukkelijk dit gedrag aan de orde te stellen op de wijze zoals hierna is vermeld.

Aan de orde stellen van ongewenste omgangsvormen

Als iemand ongewenst gedrag ervaart of waarneemt, in het bijzonder maar niet uitsluitend indien hij/zij zelf slachtoffer is van dat gedrag, adviseren wij dat gedrag allereerst te bespreken met de betrokkene(n) zelf, bij voorkeur zo spoedig mogelijk. Indien men dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de betrokkene(n) niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij het gedrag te bespreken met de verantwoordelijke manager.

Indien men ook dit niet aandurft of niet aankan of indien eerdere bespreking met de verantwoordelijke organisatiemanager niet het gewenste gevolg heeft gehad, adviseren wij het slachtoffer of de waarnemer om contact op te nemen met één van de onafhankelijke vertrouwenspersonen. Dat kan via een laagdrempelige website, per e-mail, telefonisch of per post. Zie voor contactgegevens **mores.online**. Daarnaast heeft men altijd de mogelijkheid om zich met een vordering tot de burgerlijke rechter te wenden.