 ACCESO PAYROLLING	BEDRIJFSREGLEMENT Acceso Payrolling B.V.	In werking getreden: 1 januari 2013
	Gedragscode	Pagina 1 van 2

Gedragscode

Deze gedragscode is in werking getreden om waarborgen te scheppen voor een goed en stimulerend werkklimaat binnen Acceso Payrolling B.V. In een goed en stimulerend 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 die bij Acceso Payrolling B.V. werkzaam is: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag die men in de eigen werksituatie signaleert. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen. Het doel van de gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen.

1.1 Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers van Acceso Payrolling B.V. in hun gedrag jegens:

- andere werknemers van Acceso Payrolling B.V.
- andere personen die in opdracht van Acceso Payrolling B.V. werkzaam zijn, zoals stagiairs en uitzend krachten,
- (werknemers van) derden die op Acceso Payrolling B.V. werkzaamheden verrichten,
- bezoekers van Acceso Payrolling B.V.
- externe relaties

1.2 Begripsbepaling

Onder ongewenst gedrag wordt in ieder geval verstaan:


Seksuele intimidatie: als iemand in de werksituatie geconfronteerd wordt met gedrag of zaken van seksuele aard die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt, is er sprake van seksuele intimidatie. Opmerkingen over uiterlijk, dubbelzinnige toespelingen en toenaderingspogingen kunnen ervaren worden als seksueel bedreigend. Onder de definitie valt ook het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, onder meer via internet. Verkrachting en aanranding zijn extreme vormen van seksuele intimidatie. Belangrijk is dat het er altijd om gaat hoe het slachtoffer de gedragingen van de ander gevoelsmatig ervaart, niet om hoe de pleger het bedoeld heeft.

Agressie en geweld: betreffen alle vormen van pesten, treiteren, psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen.

Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren (ras, godsdienst enz.).

Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie kunnen op verschillende manieren worden gebruikt:

- het onderwerpen aan het ongewenst gedrag wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde voor de tewerkstelling van de bejegende persoon;
- het onderwerpen aan of afwijzen van het ongewenst gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van de bejegende persoon raken;
- het ongewenst gedrag heeft tot doel of als gevolg dat de werkprestaties van de bejegende persoon worden aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

 ACCESO PAYROLLING	BEDRIJFSREGLEMENT Acceso Payrolling B.V.	In werking getreden: 1 januari 2013
	Gedragscode	Pagina 2 van 2

1.3 Gedragsregels en omgangsvormen

- Medewerkers zijn collegiaal en respectvol jegens iedereen die bij Acceso Payrolling B.V. werkt;
- Een goede relatie tussen partijen steunt op openheid, wederkerigheid en vertrouwen. Dit brengt met zich mee dat partijen elkaar steeds eerlijke en juiste informatie moet geven.
- Een goede relatie steunt op discretie en vertrouwelijkheid. De discretieplicht brengt met zich mee dat persoonlijke en financiële gegevens steeds vertrouwelijk wordt behandeld. De vertrouwensrelatie wil zeggen een eerlijke en open dialoog, een goed wederzijds begrip en een vrije keuze.
- Medewerkers van Acceso Payrolling B.V. reageren alert op ongewenst gedrag;
- Ongewenst gedrag hoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door betrokkene rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden (direct-leidinggevende; geen oplossing; hogere direct-leidinggevende) in te schakelen;
- Bij een conflictsituatie met directleidinggevende deze met de directbetrokkene bespreken;
- Indien dit niet leidt tot een oplossing; de hogere directleidinggevende van de situatie in kennis stellen;
- Deze handelswijze mag geen invloed hebben op de werksituatie en het functioneren van de medewerker. Indien dit wel het geval is heeft de betrokkene het recht dit voor te leggen aan de vertrouwenspersoon. Deze zal de zaak uitzoeken en indien nodig maatregelen nemen.
- Medewerkers krijgen maximale ruimte om klachten te melden;
- Het indienen van een klacht mag geen nadelige gevolgen hebben voor een kla(a)g(st)er;
- Alle meldingen worden uiterst vertrouwelijk behandeld;
- Elke formele klacht wordt objectief en grondig onderzocht;
- Er worden zo snel mogelijk gepaste, corrigerende maatregelen genomen tegen iedereen in de organisatie die een ander lastig valt of naar sekse, geloof of afkomst kwetst.

1.4 Preventief beleid

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Dit beleid is onderdeel van het totale beleid Acceso Payrolling B.V. dat zich onder meer moet concretiseren in:

- het in voldoende kenbaar maken van deze code;
- het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie binnen de organisatie;
- het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag;
- het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.

	Gemaakt door	Gecontroleerd door	Vrijgegeven door
Naam	Th. Gotz van der Vet	A.W de Winter	A.W de Winter
Functie	Adviseur	Directeur	Directeur
Datum	1 januari 2013	1 januari 2013	1 januari 2013
Handtekening			