**Model Gedragscode antidiscriminatie**

[Naam organisatie] hecht veel belang aan goede omgangsnormen en wil ongelijke behandeling van personen zo goed mogelijk tegengaan. Deze gedragscode vormt de basis van het antidiscriminatiebeleid van [naam organisatie]. De code behandelt wat [naam organisatie] verstaat onder discriminatie, op welke manier zij dit wil tegengaan en welke stappen werknemers kunnen zetten indien zij zich gediscrimineerd voelen.

**Artikel 1 – Definitie**

Onder discriminatie wordt verstaan:

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 culturele achtergrond, godsdienst, gender, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, handicap, ziekte, burgerlijke staat, nationaliteit, huidskleur en afkomst dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

**Artikel 2 – Doel**

Deze gedragscode is onderdeel van het preventieve beleid van [naam organisatie] en heeft tot doel werknemers en andere betrokkenen te beschermen tegen alle vormen van discriminatie.

**Artikel 3 – Reikwijdte**

Deze gedragscode heeft betrekking op alle werknemers van [naam organisatie] en andere personen die voor [naam organisatie] werkzaam zijn, zoals uitzendkrachten en stagiairs. De code is tevens van toepassing op werknemers van derden die bij de organisatie werkzaamheden verrichten en bezoekers van [naam organisatie].

**Artikel 4 – Omgangsvormen**

- Werknemers van [naam organisatie] gaan collegiaal met elkaar om en maken hierbij geen direct of indirect onderscheid op basis van culturele achtergrond, godsdienst, gender, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, handicap, ziekte, burgerlijke staat, nationaliteit, huidskleur en/of afkomst.

- Werknemers van [naam organisatie] realiseren zich dat bepaalde handelingen of uitlatingen, mondeling dan wel schriftelijk, ook al zij het onbedoeld, kwetsend kunnen zijn voor anderen.

- Werknemers die in hun werksituatie gedrag dat ongelijke behandeling in de hand werkt signaleren, dienen dit aan de orde te stellen, desgewenst in overleg met de leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

**Artikel 5 – Personeelsbeleid**

- Bij de werving en selectie van werknemers wordt geen direct of indirect onderscheid gemaakt op basis van ras, godsdienst, levensovertuiging of seksuele geaardheid.

- Bij de werving en selectie van werknemers worden geen eisen gesteld die bepaalde groepen werknemers uitsluiten.

**Artikel 6 – Vertrouwenspersoon**

[Naam organisatie] heeft een vertrouwenspersoon aangesteld. De vertrouwenspersoon is het directe aanspreekpunt voor werknemers die een klacht hebben. Daarnaast kan de vertrouwenspersoon de persoon die de klacht indient ondersteuning en begeleiding bieden bij de eventuele formele afhandeling van de klacht. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en wordt beschermd door [naam organisatie>

**Artikel 7 – Klachtenregeling**

Naast deze gedragscode antidiscriminatie kent [naam organisatie] een klachtenregeling. Deze klachtenregeling biedt de werknemers duidelijkheid over de stappen die zij moeten nemen bij een klacht en vormt een leidraad voor een correcte klachtenafhandeling.

**INSTRUCTIE**

Dit model kunt u geheel aanpassen aan uw eigen situatie. Invulmogelijkheden zijn aangegeven met []. Alternatieven voor bepalingen zijn aangegeven met ‘of’. De koptekst kunt u als volgt uitschakelen: ga via tabblad Invoegen naar de groep Koptekst en voettekst. Klik op Koptekst of Voettekst. U kunt onderin het uitklapmenu de kop- of voettekst verwijderen. U kunt ook de tekst en/ of afbeeldingen selecteren en verwijderen met de Delete-knop. Natuurlijk kunt u ook uw eigen kop- en voetteksten maken, bijvoorbeeld een koptekst met het logo van uw organisatie.

**DISCLAIMER**

Alle rechten voorbehouden. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Performa is het de gebruiker van Performa OR niet toegestaan de producten en/of informatiediensten die op de website of in de nieuwsbrief van Performa OR worden aangeboden te verveelvoudigen of openbaar te maken. Performa Uitgeverij BV accepteert geen enkele aansprakelijkheid voor schade ontstaan door het gebruik van informatie uit de Kennisbank van Performa OR.

Op alle geleverde producten en diensten zijn de [algemene leveringsvoorwaarden](https://www.performa-or.nl/leveringsvoorwaarden/) van Performa Uitgeverij BV van toepassing, zoals gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel.