

GEDRAGSCODE

CBBS - Payrolling en CBBS - Werkgeversinstituut J.C. van Markenlaan 3, 2285 VL Rijswijk
Tel: 010 – 43 66 555, e-mail: hrservice@cbbs.nl

In dit document zijn gedragsregels opgenomen die gelden voor al onze werknemers. Door middel van de gedragscode informeren wij onze werknemers over de normen en waarden die leidend zijn bij het werken voor CBBS. Wij zetten ons in voor een goede verstandhouding en willen bescherming bieden tegen ongewenste omgangsvormen op het werk. Met vragen over deze gedragscode kun je terecht bij onze HR adviseurs.

BEREIKBAARHEID

Omdat wij als juridisch werkgever niet dagelijks contact hebben met onze werknemers, is het belangrijk dat zowel CBBS als de werknemer bereikbaar zijn wanneer er vragen zijn en contact nodig is. De werknemer verplicht zich om tenminste een werkend telefoonnummer of emailadres aan CBBS door te geven waarop hij of zij bereikbaar is. CBBS is van maandag t/m vrijdag telefonisch of per email bereikbaar tijdens kantoor tijden.

DUIDELIJKHEID

CBBS verwacht dat haar werknemers duidelijk communiceren over beschikbaarheid, afwezigheid, ziekte en andere zaken die ons als juridisch werkgever aangaan. Ook wanneer zich wijzigingen voordoen in persoonlijke gegevens die relevant zijn voor de verloning, dienen wij tijdig op de hoogte te worden gesteld. Neem contact met ons op wanneer iets niet duidelijk is.

IDENTIFICATIE

De werknemer moet zich op de werkplek altijd kunnen identificeren: hij of zij moet een geldig en origineel identiteitsbewijs kunnen tonen. Een geldig rijbewijs is ook toegestaan. Kan de werknemer geen identiteitsbewijs laten zien dan kan hij worden meegenomen naar het politiebureau zodat de politie daar de identiteit van de werknemer verder kan onderzoeken. De werknemer kan een boete krijgen van € 90.

PRIVACY

Een werknemer heeft recht op privacy. Als om wat voor reden dan ook inbreuk moet worden gemaakt op deze privacy dan gebeurt dat nadat er een belangenafweging is gemaakt tussen enerzijds het privacybelang van de werknemer en anderzijds het belang van de werkgever.

Als juridisch werkgever verwerken wij persoonsgegevens van onze werknemers. Ons privacyreglement van CBBS is opgenomen op de website www.cbbs.nl. In dit reglement is opgenomen welke persoonsgegevens van werknemers door CBBS worden verwerkt en welke

rechten aan de werknemer zijn toegekend.

AGRESSIE EN GEWELD

Onder agressie en geweld verstaan wij voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Agressie en geweld kan zich verbaal (uitschelden of beledigen) of fysiek (schoppen, slaan, met een wapen drieggen of overvallen) uiten. Het kan ook gaan om psychisch geweld, zoals bedriegen, intimideren, onder druk zetten en eigendommen beschadigen. CBBS keurt iedere vorm van agressie of geweld ten zeerste af en wij zetten ons in voor een veilige werkomgeving voor onze werknemers. Dit doen wij door goed contact te onderhouden en samen te werken met onze werkopdrachtgevers. Wij roepen werknemers die te maken hebben met agressie of geweld op om contact op te nemen met de HR adviseur.

SEKSUELE INTIMIDATIE

Onder seksuele intimidatie verstaan wij elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele (onder)toon dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Concreet gaat het bij seksuele intimidatie om zaken als dubbelzinnige of onverhulde seksueel getinte opmerkingen, onnodige aanrakingen, gluren en pornografische afbeeldingen bekijken op het werk. Nog ernstigere gevallen van seksuele intimidatie zijn seksuele chantage, aanranding en verkrachting. CBBS keurt iedere vorm van seksuele intimidatie af en roept werknemers op om contact op te nemen indien er een gevoel van onveiligheid is ontstaan of wanneer er sprake is van seksuele intimidatie op de werkvloer.

PESTEN

Onder pesten vallen alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter (dus niet eenmalig) van één of meerdere medewerkers. Dit gedrag is gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich hiertegen niet kan of kunnen verdedigen. Dit gedrag kan zich onder meer uiten in woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Meestal is het doel van de dader om de andere persoon opzettelijk te kwetsen en te vernederen.

CBBS keurt iedere vorm van pesten af en roept werknemers op om melding te maken van pestgedrag zodat er maatregelen kunnen worden genomen om dit tegen te gaan.

DISCRIMINATIE

Mogelijke discriminatiegronden zijn: ras (afkomst of huidskleur), geslacht, seksuele geaardheid, transseksualiteit, politieke overtuiging, godsdienst, levensovertuiging, handicap of chronische ziekte, zwangerschap, burgerlijke staat, leeftijd, nationaliteit, arbeidsduur (fulltime of parttime) en het soort contract dat is gesloten met de werknemer (tijdelijk of vast).

CBBS beschouwt discriminatie als ongewenst gedrag en zet zich in voor gelijkheid en respect en vraagt dit ook van haar werknemers.

VERTROUWENSPERSOON

Wanneer een werknemer te maken heeft met ongewenst gedrag dan vragen wij om contact op te nemen met onze interne vertrouwenspersoon, Julia Overbeek. Binnen onze organisatie heeft zij de taak om werknemers te ondersteunen na een incident waarbij het gaat om ongewenste omgangsvormen. Afhankelijk van de wens van de werknemer kan de vertrouwenspersoon het volgende bieden:

- Luisterend oor
- Advies over de aanpak van het probleem
- Bemiddeling tussen de betrokken partijen
- Begeleiding van de werknemer bij het indienen van een officiële klacht

De vertrouwenspersoon is telefonisch te bereiken: 010 – 43 66 555. Ook kan er een email worden gestuurd naar: hrservice@cbbs.nl.

De vertrouwenspersoon zal vertrouwelijk omgaan met de informatie die met haar wordt gedeeld. Ook wanneer er problemen zijn ontstaan in het contact met een collega die niet werkzaam is via CBBS of wanneer zich een probleem voordoet met een leidinggevende, kan contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon van CBBS.

ALCOHOL EN DRUGS

Het gebruik van alcohol en drugs of andere verdovende middelen kan leiden tot gevaarlijke situaties op de werkvloer. Het beleid van CBBS is dan ook dat gebruik van alcohol en drugs niet is toegestaan op de werkvloer.

SANCTIES

CBBS tolereert op geen enkele wijze grensoverschrijdend gedrag waarmee belangen van anderen welbewust worden geschaad en verplicht de werknemers de regels na te leven zoals die zijn opgenomen in deze gedragscode.

Indien na onderzoek blijkt dat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag dan wordt een sanctie opgelegd. Mogelijke sancties zijn een waarschuwing, een wijziging van werkplek, een berisping, schorsing of ontslag op staande voet.

LAAT HET ER NIET BIJ ZITTEN!

Ongewenst gedrag is een gevoelig onderwerp waar de meeste mensen niet makkelijk over praten. CBBS vindt het belangrijk dat grensoverschrijdend gedrag, in welke mate of vorm dan ook,

bespreekbaar wordt gemaakt zodat er kan worden gewerkt in en aan een veilige werkomgeving.