

Gedragscode ten aanzien van ongewenst gedrag in De Zorgcirkel 22 juni 2011

De Zorgcirkel acht het voorkomen en bestrijden van agressie, discriminatie en seksuele intimidatie en overlast van groot belang.

Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door de organisatie niet geaccepteerd.

De Zorgcirkel wil daar door middel van deze gedragscode vorm en inhoud aan geven. Het gaat daarbij naast het voorkomen en bestrijden van agressie, discriminatie en seksuele intimidatie en overlast tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

Deze gedragscode omvat 10 onderdelen:

1. Definities
2. Het doel van de gedragscode, het belang van de instelling
3. De status en reikwijdte van de gedragscode
4. Overeenkomsten
5. Arbeidomstandigheden en werkvloer
6. Omgang met cliënten en bejegening
7. Werking naar cliënten en derden
8. Toezicht gedragscode
9. Sancties
10. Klachten
11. Evaluatie

Artikel 1: Definities

- Agressie en geweld:
Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.
- Seksuele intimidatie:
Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard 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 van een persoon wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken. Dergelijk gedrag heeft tot doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren. Dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast of een intimiderende, vijandige of onaangename omgeving wordt gecreëerd.
- Discriminatie:
Elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- Levensbeschouwing:
Een min of meer samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan een leven.
- Pesten en treiteren:

Auteur: HR Beleidsadviseur	Documenteigenaar: Regiomanager HR Reviewen voor: 01-06-2016	Goedgekeurd door: Regiomanager HR Geprint op 11-12-2018	Pag. 1/3
-------------------------------	---	---	-------------

Ongewenst gedrag dat zich uit doordat een (groep) collega(s) een andere collega of een groep bewoners een andere bewoner treitert. Over het algemeen is pesten psychisch van aard en kan zich zowel verbaal als non-verbaal (b.v. negeren) uiten.

- Overlast:
Lawaai, drank- en drugsgebruik en roken op daartoe niet aangegeven plaatsen.

Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt

- Seksuele intimidatie, agressie, veroorzaken van overlast en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door De Zorgcirkel als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- De Zorgcirkel neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.
- De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van De Zorgcirkel en van de professionele houding van de medewerkers van deze organisatie.

Artikel 3: Status en reikwijdte van de gedragscode.

- De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent ongewenst gedrag, discriminatie en agressie.
- De gedragscode van De Zorgcirkel geldt voor medewerkers, cliënten, bestuursleden, stagiaires, vrijwilligers en bezoekers.
- De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4: Overeenkomsten

- Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een zorgovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.

Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- De omgang tussen bestuurder(s), medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- Agressieve handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan. Vanwege de aard van de problematiek van de cliënt kan het noodzakelijk zijn voor bepaalde cliënten een uitzondering te maken op de algemene regel dat agressie en onveiligheid niet worden getolereerd. Zie hiertoe de bijlage: Gedragsregels.

Artikel 6: Omgang met cliënten, bejegening

- De medewerker laat zich bij contacten met cliënten en hun naasten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten of naasten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten of naasten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.

Auteur: HR Beleidsadviseur	Documenteigenaar: Regiomanager HR Reviewen voor: 01-06-2016	Goedgekeurd door: Regiomanager HR Geprint op 11-12-2018	Pag. 2/3
-------------------------------	---	---	-------------

- De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten of naasten en werkt niet mee aan en/of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7: Werking naar cliënten en derden (o.a. familie, vertegenwoordigers, bezoekers, leveranciers)

- De gedragscode wordt op een voor cliënten en derden zichtbare plaats gepubliceerd.
- Van cliënten en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen zullen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

Artikel 8: Toezicht gedragscode

- Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de Raad van Bestuur belast, daarbij ter zijde gestaan door de managers.
- Er zijn vertrouwenspersonen benoemd in De Zorgcirkel voor zowel cliënten als medewerkers, die gedegen kennis hebben op de terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.

Artikel 9. Sancties

- Bij overtreding van de gedragscode kunnen door of namens de Raad van Bestuur sancties worden opgelegd.
- De aard van de sanctie is afhankelijk van de aard en impact van de overtreding.
- Sancties die kunnen worden opgelegd zijn onder andere:
 - Waarschuwing of berisping
 - Ontzeggen van toegang tot terreinen en/of gebouwen
 - Schorsing
 - Beëindiging van het dienstverband
 - Geheel of gedeeltelijk staken van zorg- en dienstverlening (zie procedure zorgweigering)
 - Aangifte bij politie
 - Het verhalen van aangerichte schade
- Slachtoffers worden geïnformeerd over opgelegde sancties

Artikel 10. Klachten

- Klachten die betrekking hebben op ongewenst gedrag, discriminatie en agressie worden in behandeling genomen volgens de hiervoor geldende klachtenregeling van De Zorgcirkel.

Artikel 11. Evaluatie

- Iedere 3 jaar vindt een evaluatie plaats van deze gedragscode. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag van de Zorgcirkel.

Bijlage: Gedragsregels behorend bij gedragscode

Auteur: HR Beleidsadviseur	Documenteigenaar: Regiomanager HR Reviewen voor: 01-06-2016	Goedgekeurd door: Regiomanager HR Geprint op 11-12-2018	Pag. 3/3
-------------------------------	---	---	-------------