

**Gedragscode Ongewenste Omgangsvormen Stichting Welzijn Brummen (definitief)**

## Inhoudsopgave

1.	Algemeen.....	1
2.	Status en reikwijdte.....	1
3.	Definities en begrippen .....	2
4.	Begripsomschrijvingen .....	2
5.	Preventief beleid .....	2
6.	Uitgangspunten .....	3
7.	Handelingsvoorschriften .....	3
7.	Toezicht gedragscode.....	3
8.	Vertrouwenspersoon.....	4
9.	Klachtencommissie.....	4
10.	Vaststelling .....	4

## 1. Algemeen

Stichting Welzijn Brummen wil met deze gedragscode waarborgen scheppen voor een goed en stimulerend werkklimaat in haar organisatie. Hierin behoren collegialiteit, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen en wordt op ongewenst gedrag alert gereageerd. Onder ongewenst gedrag worden alle vormen van (seksuele) intimidatie, (verbaal, psychische en fysieke) agressie en geweld incl. pesten en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap verstaan. Ongewenst gedrag is moeilijk objectief vast te stellen.

Ongewenst gedrag kan aan de orde gesteld worden als gedrag als ongewenst ervaren wordt. Ongewenst gedrag moet worden voorkomen en bestreden en vereist een actieve bijdrage van een ieder die bij Stichting Welzijn Brummen 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 en bij voorkeur direct uitgesproken te worden of aan de orde te worden gesteld, hetzij door de betrokkene(n) rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen.

## 2. Status en reikwijdte

- a. Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van Stichting Welzijn Brummen (werknemers, bestuur, directie ) en ook op bijvoorbeeld vrijwilligers, stagiaires, inhuurkrachten en uitzendkrachten.
- b. Stichting Welzijn Brummen draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode en zal de uitgangspunten ervan onder de aandacht brengen van de betrokkenen op wie deze gedragscode van toepassing is. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar en wordt er een exemplaar op een voor derden zichtbare plaats gelegd, of op het intranet of de website van de instelling ter inzage geplaatst.

### 3. Definities en begrippen

- a. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag.
- b. Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een medewerker verbaal, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder vallen ook pesten en (sociaal) negeren en isoleren.
- c. Onder discriminatie wordt verstaan: 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 tenietgedaan of aangetast.
- d. Levensovertuiging wordt gedefinieerd als een - min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

### 4. Begripsomschrijvingen

- a. **Organisatie:** Stichting Welzijn Brummen
- b. **Medewerker:** Een persoon werkzaam in de organisatie, zowel in dienst van als verbonden aan, inclusief vrijwilligers en personen die in de organisatie (een deel van) hun opleiding/stage volgen en diensten verlenen onder de verantwoordelijkheid van de organisatie.
- c. **Ex-medewerker:** De medewerkers als bedoeld onder b. waarvan het dienstverband, de samenwerking of de stage korter dan twee jaar geleden is afgelopen.
- d. **Bestuur:** Het bestuur (de directie) van de organisatie belast met de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de dienstverlening op het gebied van zorg of welzijn en statutair het besluitvormend orgaan van de rechtspersoon.
- e. **Vertrouwenspersoon:** De persoon van buiten de organisatie die als aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen.
- f. **Klachtencommissie:** De commissie in het leven geroepen door de directie om klachten te behandelen en daarover uitbrengen van advies aan de directie van de Stichting Welzijn Brummen.
- g. **Derden:** Bezoekers, huurders, leveranciers

### 5. Preventief beleid

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie is onderdeel van het personeelsbeleid van Stichting Welzijn Brummen, dat zich onder meer moet concretiseren in:

- a. Via de gebruikelijke informatiekkanalen bekendheid geven aan deze gedragscode en de vertrouwenspersoon. Aan de medewerkers kenbaar maken dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor personen die zich daaraan schuldig maken.
- b. Voorlichting geven over het beleid en de risico's van ongewenst gedrag binnen de organisatie en zorgen voor een arbeidsklimaat waarin klachten daadwerkelijk bespreekbaar zijn.
- c. Het in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de Risico-inventarisatie & Evaluatie (RIE) volgens de Arbo-wet en het wegnemen of verminderen ervan.
- d. Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.

## 6. Uitgangspunten

Stichting Welzijn Brummen wijst alle vormen van ongewenst gedrag af. Met deze gedragscode, in haar dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid, wil Stichting Welzijn Brummen ongewenst gedrag voorkomen en bestrijden. De gedragscode maakt onderdeel uit van het algemeen beleid van Stichting Welzijn Brummen en van de professionele houding van haar medewerkers.

## 7. Handelingsvoorschriften

### a. Arbeidsovereenkomst

- 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.
- In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

### b. Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbo-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen.
- De omgang tussen betrokkenen 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.

### c. Omgang met en bejegening van derden

- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen agressieve gedragingen van derden en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen seksuele gedragingen van derden en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen discriminerend gedrag van derden en neemt zelf geen initiatief tot discriminerende gedragingen jegens hen.

### d. Werking naar derden

- Van derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

## 7. Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directeur/bestuurder belast. Er wordt door hem een externe vertrouwenspersoon benoemd die kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is

## 8. Vertrouwenspersoon

- a. Het bestuur stelt de vertrouwenspersoon aan. Deze wordt extern geworven. Hij/zij geniet het vertrouwen van de medewerkers van Stichting Welzijn Brummen, is gemakkelijk aanspreekbaar en kan vertrouwelijk met informatie omgaan.
- b. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van het bestuur. De taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:
  - Het opvangen, bijstaan en adviseren van personen die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd en/of daarover een klacht heeft en daarover willen praten.
  - Het desgewenst geven van informatie over ongewenst gedrag.
  - Het zorgen voor vertrouwelijke behandeling van informatie en gegevens.
  - Het zoeken naar een informele oplossing door overleg met betrokkenen.
  - Het terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie en/of het terzijde staan van de klager bij het doen van aangifte bij de politie in geval van een strafbaar feit (aanranding, verkrachting, mishandeling).
  - De directie, PVT en andere relevante bedrijfsonderdelen gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag.
- c. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn/haar taak dan met toestemming van de persoon die de melding/klacht heeft ingediend.
- d. De vertrouwenspersoon stelt jaarlijks een anoniem jaarverslag op ten behoeve van de directeur/bestuurder.

## 9. Klachtencommissie

Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtenreglement en klachtencommissie ingesteld. Informatie op te vragen bij Sociaal Werk Nederland.

## 10. Vaststelling

Deze gedragscode is met instemming van de Personeelsvertegenwoordiging gewijzigd en vastgesteld op 21 juni 2017 door directeur/bestuur.