

Gedragscode

Steunpunt Mantelzorg Zuid acht het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie van groot belang. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door de organisatie niet geaccepteerd. De organisatie wil daar door middel van deze gedragscode vorm en inhoud aan geven. Het gaat daarbij naast het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

Artikel 1: definities

a. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een 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 door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

b. Onder agressie wordt verstaan:

voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

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 teniet gedaan of aangetast.

d. Voor de begrippen werkgever, medewerker, cliënt, Raad van Toezicht en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn wordt uitgegaan van de definities in de CAO-Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

e. Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een - min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

Artikel 2: doel en algemeen uitgangspunt

a. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

b. De organisatie 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 Steunpunt Mantelzorg Zuid en van de professionele houding van de medewerkers en vrijwilligers in de zorg van Steunpunt Mantelzorg Zuid .

Artikel 3: status en reikwijdte van de gedragscode

- a. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
- b. De gedragscode geldt voor medewerkers, vrijwilligers in de zorg, stagiaires en Raad van Toezicht sleden.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers een exemplaar. De gedragscode is tevens te raadplegen op de website van Steunpunt Mantelzorg Zuid.

Artikel 4: arbeidsovereenkomst

- a. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst of vrijwilligersovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- b. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

Artikel 5: arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van de organisatie voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de ARBO-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers, vrijwilligers in de zorg en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen medewerkers, vrijwilligers in de zorg, stagiaires, Raad van Toezicht sleden en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Het bepaalde onder a. komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 6: omgang met cliënten

- a. De medewerker, zorgvrijwilliger of stagiaire laat zich bij contacten met cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep.
- b. De medewerker, zorgvrijwilliger of stagiaire accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De medewerker, zorgvrijwilliger of stagiaire accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De medewerker, zorgvrijwilliger of stagiaire accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7: werking naar cliënten, bezoekers en derden

- a. De gedragscode wordt op een voor cliënten, bezoekers en derden zichtbare plaats gelegd.
- b. Van cliënten, bezoekers en 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.

Gedragscode

Artikel 8: toezicht gedragscode

- a. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directie belast. Een van de instrumenten voor dit toezicht betreft de jaarlijkse functioneringsgesprekken.
- b. Er is een vertrouwenspersoon voor medewerkers benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is.
- c. Voor vrijwilligers in de zorg is de coördinator intensieve vrijwilligerszorg de vertrouwenspersoon. Indien er sprake is van een geschil tussen een zorgvrijwilliger en de coördinator wendt de zorgvrijwilliger zich tot de directie.

Artikel 9: klachten

- a. De behandeling van klachten inzake agressie, seksuele intimidatie en discriminatie geschiedt conform de klachtenregeling die door Steunpunt Mantelzorg Zuid in algemene zin wordt gehanteerd.