

10. Gedragscode van Welzijn Rijnwaarden

(op basis van de Ongewenste Omgangsvormen voor Gelderse organisaties vallend onder de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en Kinderopvang)

	Inhoud	1
1.	inleiding	2
2.	Status en reikwijdte	2
3.	Definities	2
4.	Begripsomschrijvingen	3
5.	Preventief beleid	3
6.	Handelingsvoorschriften	4
7.	Toezichtgedragscode	4
8.	Vertrouwenspersoon	5
9.	Kosten bijstand	5
10.	Klachtencommissie	5
11.	Vaststelling	5
	Bijlagen	5
	- CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening	
	- Reglement Klachtrecht WR	
	- Privacy Reglement WR	
	- Meldcode bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling	

Welzijn Rijnwaarden	datum	13-10-2015	
onderwerp	Klachten	versie	05
nummer	10	beleidsverantwoordelijk	directeur
status	vastgesteld	evaluatiedatum	15.09.2016

1. Inleiding

Welzijn Rijnwaarden 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, (psychische en fysieke) agressie en geweld en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, 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 de WR 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 een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent ongewenst gedrag en van artikel 4.5 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en artikel 10.3 van de CAO Kinderopvang. In bijlage 1 zijn de CAO-bepalingen en de overige van toepassing zijnde wettelijke bepalingen opgenomen.
- b. Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van Welzijn Rijnwaarden.
- c. WR 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

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

Welzijn Rijnwaarden		datum	13-10-2015
onderwerp	Klachten	versie	05
nummer	10	beleidsverantwoordelijk	directeur
status	vastgesteld	evaluatiedatum	15.09.2016

4. Begripsomschrijvingen

- a. Organisatie: Welzijn Rijnwaarden
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.
- b. Ex-medewerker:
De medewerkers als bedoeld onder a. waarvan het dienstverband, de samenwerking of de stage korter dan twee jaar geleden is afgelopen.
- c. 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.
- d. Vertrouwenspersoon:
De persoon die als aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met ongewenste omgangsvormen.
- e. Klachtencommissie:
De commissie in het leven geroepen door het WR bestuur, om klachten te behandelen en daarover uitbrengen van advies aan het bestuur van de organisatie.
- f. Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging: Personeelsvergadering WR.
Het verplicht door de organisatie in te stellen, door de medewerkers in dienst van die organisatie te kiezen medezeggenschapsorgaan. Daar waar ondernemingsraad staat, kan ook personeelsvertegenwoordiging worden gelezen.

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 WR, dat zich onder meer moet concretiseren in:

- Via de gebruikelijke informatiekanalen bekendheid geven aan deze gedragscode en de vertrouwenspersonen. Aan de medewerkers kenbaar maken dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor personen die zich daaraan schuldig maken.
- 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.
- 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.
- Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.

Uitgangspunten

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

Welzijn Rijnwaarden		datum	13-10-2015
onderwerp	Klachten	versie	05
nummer	10	beleidsverantwoordelijk	directeur
status	vastgesteld	evaluatiedatum	15.09.2016

6. 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 Arbowetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig en gewenst 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 nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen seksuele gedragingen van derden en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen discriminerend gedrag van derden en nemen zelf geen initiatief tot discriminerende gedragingen jegens hen.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen alcoholgebruik van derden als dat niet strikt is toegestaan en geen gebruik van drugs of handel in drugs en nemen zelf geen initiatief tot het gebruik en handelen van deze middelen tijdens en in het werk.
- De medewerker op wie deze gedragscode van toepassing is, accepteert geen gedragingen van strafbare handelingen en zal hiertoe ook zelf geen initiatieven tot een dergelijk gedrag nemen.

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.
- De gedragscode ligt voor derden bij de directie van WR ter inzage.

7. Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode zijn de leidinggevenden belast. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die kennis hebben op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. Deze taak kan door eigen medewerkers of door de Arbo-dienst worden vervuld. In geval van twee vertrouwenspersonen worden een man en een vrouw benoemd.

Welzijn Rijnwaarden		datum	13-10-2015
onderwerp	Klachten	versie	05
nummer	10	beleidsverantwoordelijk	directeur
status	vastgesteld	evaluatiedatum	15.09.2016

8. Vertrouwenspersoon

- a. Het bestuur stelt de vertrouwenspersoon aan en nodigt het WR Team uit hiervoor een voordracht te doen. Deze kan/kunnen in- of extern geworven worden. Zij genieten het vertrouwen van de medewerkers van de WR, zijn gemakkelijk aanspreekbaar en kunnen 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 en eventueel de directie.
 - 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, het managementteam, personeelszaken, OR 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 klacht heeft ingediend.
- d. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad zoals vermeld in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- e. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taken uitsluitend verantwoordelijk schuldig aan het bestuur, waarbij de vertrouwelijkheid van de informatie wordt gerespecteerd.
- f. Het bestuur verschaft de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten waardoor deze op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kan worden geraadpleegd. Het bestuur stelt de vertrouwenspersoon in staat zich op kosten van de stichting nader te bekwamen voor de functie.
- g. De vertrouwenspersoon vervult geen leidinggevende functie, dan wel de functie van adviseur van P&O en is geen lid van de ondernemingsraad. De directie kan hiervan van afwijken om voor haar moverende redenen.

9. Kosten bijstand

De kosten van bijstand voor de medewerker anders dan de vertrouwenspersoon zijn voor de klager en of de aangeklaagde.

10. Klachtencommissie

Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtenreglement en klachtencommissie ingesteld. Zie het Reglement Klachtrecht Welzijn Rijnwaarden en het Privacy Reglement Welzijn Rijnwaarden.

11. Vaststelling

Deze gedragscode is met instemming van de Personeelsvergadering WR vastgesteld.

Bijlagen

- **CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening**
- **Reglement Klachtrecht WR**
- **Privacy Reglement WR**
- **Meldcode bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling**

Welzijn Rijnwaarden		datum	13-10-2015
onderwerp	Klachten	versie	05
nummer	10	beleidsverantwoordelijk	directeur
status	vastgesteld	evaluatiedatum	15.09.2016