

GEDRAGSCODE SOCIALE WIJKTEAMS VLAARDINGEN

De gemeente Vlaardingen (hierna: de gemeente) en de stichting Minters, Dienstverleners in Welzijn, die de Sociale Wijkteams Vlaardingen in opdracht van de gemeente Vlaardingen aanstuurt en coördineert (hierna: de stichting), achten 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 niet geaccepteerd.

De gemeente en de stichting willen 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. Zij onderschrijven daarmee hetgeen is neergelegd in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, de Beroepscode, de Wet gelijke behandeling en de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 1 **Definities**

<i>agressie</i>	voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten;
<i>arbeidsomstandighedenwet</i>	wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Ook wel bekend onder de naam ARBO-wet;
<i>directeur/bestuurder</i>	de persoon die de hoogste zeggenschap heeft over de stichting;
<i>discriminatie</i>	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;
<i>cliënt</i>	persoon aan wie het sociale wijkteam ondersteuning biedt, of die op ondersteuning van het sociale wijkteam is aangewezen, daaronder ook begrepen de personen die deel uit maken van het huishouden van de cliënt en die rechtstreeks zijn betrokken bij deze ondersteuning;
<i>intieme relatie</i>	elke affectieve of familiale band (zowel in eerste als in tweede graad inclusief aangetrouwd);
<i>leidinggevende levensbeschouwing</i>	de teamleider van het sociale wijkteam dan wel de directeur/bestuurder; een – min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven;
<i>medewerker ongewenst gedrag</i>	een persoon die ondersteuning biedt aan cliënten van het sociale wijkteam; ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten of ander verbaal, non verbaal of fysiek gedrag waarbij: <ul style="list-style-type: none">- onderwerping aan dergelijk gedrag hetzij expliciet hetzij impliciet wordt 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;- bovenstaand gedrag tot doel heeft de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg heeft dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename en/of intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
<i>stichting</i>	de stichting Minters, Dienstverleners in Welzijn, dat in opdracht van de gemeente Vlaardingen de Sociale Wijkteams Vlaardingen aanstuurt en coördineert.

Artikel 2 *Doel en algemeen uitgangspunt*

1. Agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
2. De stichting zal in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag voorkomen en bestrijden.
3. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de stichting en van de professionele houding van de medewerkers van de aan het Sociale Wijkteam Vlaardingen deelnemende instellingen.

Artikel 3 *Status en reikwijdte van de gedragscode*

1. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie en van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
2. De gedragscode geldt voor de medewerkers van het Sociale Wijkteam Vlaardingen.
3. De stichting draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers digitaal een exemplaar.

Artikel 4 *Arbeidsomstandigheden en werkvloer*

1. De inrichting van het sociale wijkteam voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de Arbeidsomstandighedenwet, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen.
2. De omgang tussen medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
3. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
4. Agressieve handelingen en of uitingen zijn niet toegestaan.
5. Het bepaalde onder het eerste lid. komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 5 *Omgang met deelnemers of cliënten*

1. De medewerker laat zich bij contacten met deelnemers (bijvoorbeeld partners van cliënten in speciale groepen, of cursussen voor medewerkers van andere instellingen) of cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen Beroepscode.
2. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
3. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
4. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van deelnemers of cliënten en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 6 **Gevolg van het hanteren van de gedragscode voor cliënten, bezoekers en derden**

Van cliënten, bezoekers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in de gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen worden zij op hun ongewenst gedrag aangesproken.

Artikel 7 **Intieme relaties**

1. Indien een medewerker een intieme relatie krijgt met een andere medewerker, melden beide medewerkers dit per ommekeer aan hun leidinggevende. Dit kan namelijk invloed hebben op de werkzaamheden.
2. Intieme relaties tussen de hulpverlenende medewerker en een cliënt zijn per definitie niet toegestaan; mede op grond van de geldende landelijke Beroepscode.

3. Een intieme relatie tussen een medewerker die niet direct betrokken is bij de hulpverlening en een cliënt meldt de medewerker per ommegaande aan de leidinggevende.
4. Indien een intieme relatie tussen de hulpverlenende medewerker en een ex-client ontstaat na afsluiting van de ondersteuning, meldt de medewerker dit per ommegaande aan de leidinggevende.

Artikel 8 Toezicht gedragscode

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

Artikel 9 Klachten

1. Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtencommissie ingesteld door de directeur/bestuurder.
2. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, van de werknemer en een onafhankelijk, extern deskundige op een van de terreinen die door de gedragscode wordt bestreken.
3. De klachtencommissie stelt een klachtenprocedure op en maakt deze zo spoedig mogelijk bekend.
4. De klachtencommissie draagt zorg voor een klachtregistratie.

Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd door de directeur/bestuurder. Aan de hand van ervaringen en vraagstukken wordt bekeken of de gedragscode voldoet, eventueel aangepast moet worden en of de gedragscode op de juiste manier wordt toegepast. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in de inhoudelijke verantwoording van de stichting aan de gemeente.

RELEVANTE WETGEVING:

Artikel 1 Grondwet:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Artikel 90quater Wetboek van Strafrecht

Onder discriminatie of discrimineren 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.

Artikel 1 Algemene Wet Gelijke Behandeling

- a. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b. direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.