

De SMD wil ongewenst gedrag voorkomen, bestrijden en bespreekbaar maken. Het gaat om ongewenst gedrag zoals agressie, seksuele intimidatie en discriminatie.

De SMD heeft daarom afspraken gemaakt over hoe met elkaar om te gaan. Deze afspraken moeten leiden tot een prettig en goed werkklimaat.

Deze gedragscode heeft betrekking op de omgang tussen medewerkers, vrijwilligers en stagiairs binnen SMD. De gedragscode, inclusief definities en begrippen, dient te worden uitgelegd in lijn met de Wet en de CAO Sociaal Werk.

### Onze kernwaarden

De wijze waarop medewerkers, vrijwilligers en stagiairs met elkaar omgaan is gebaseerd op de volgende kernwaarden:

- **Betrouwbaar**

Hulpvragers, ketenpartners en collega's kunnen op ons rekenen. We doen wat we beloofd hebben te doen.

- **Professioneel**

We hebben kennis van zaken en zijn deskundig in wat we doen. We gebruiken de daarbij behorende codes en protocollen zonder dogmatisch te worden.

- **Betrokken**

We doen ons werk met aandacht en zorg. We steunen en helpen elkaar Samen maken we de SMD.

- **Respectvol**

We spreken met elkaar. We gaan uit van de eigenheid van ieder mens. We nemen elkaar serieus.

## Gedrag

### Ongewenst gedrag

Onder ongewenst gedrag wordt verstaan seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap. De drie ongewenste gedragingen worden als volgt omschreven:

1. Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag.
2. Agressie: voorvallen waarbij medewerkers psychisch of fysiek worden lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij het uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden. Hieronder valt ook pesten.
3. Discriminatie: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein van het maatschappelijke leven teniet te doen of aan te tasten.

Ongewenst gedrag wordt te allen tijde door de SMD afgewezen.

## Gewenst gedrag

Er wordt voortdurend gewerkt aan het voorkomen, bestrijden en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag en het bevorderen van gewenst gedrag. Dit doen we als volgt:

1. De omgang tussen medewerkers, vrijwilligers, stagiairs, cliënten en bezoekers wordt bepaald door respect voor ieders ras, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode. Daarnaast vormen de in deze gedragscode geformuleerde kernwaarden een leidraad voor ieders handelen;
2. De medewerker laat zich bij contacten met cliënten eveneens leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode;
3. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen tegenover hen. Bij calamiteiten wordt het Agressieprotocol gevolgd;
4. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tegenover hen.
5. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan/ of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

## Klachtenregeling ongewenst gedrag

Een medewerker, vrijwilliger of stagiair die te maken krijgt met ongewenst gedrag kan zich hiermee wenden tot een interne gekwalificeerde vertrouwenscontactpersoon of een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

## Vertrouwenscontactpersoon (VCP)

De SMD heeft een VCP. De VCP is het eerste aanspreekpunt en biedt de eerste opvang voor iedereen die met ongewenst gedrag geconfronteerd wordt of dit willen signaleren.

De VCP vangt betrokkenen op, begeleidt en informeert betrokkene over de procedures en de regelgeving omtrent ongewenst gedrag. De VCP neemt initiatieven om het ongewenste gedrag te stoppen door het voeren van gesprekken en/of het voorstellen van maatregelen.

De VCP heeft contact met de onafhankelijke vertrouwenspersoon van de SMD.

## Onafhankelijk vertrouwenspersoon

Ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen is een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld. De medewerker die zich als gevolg van

ongewenste omgangsvormen in zijn individueel belang als medewerker getroffen voelt kan een beroep doen op de ondersteuning van de vertrouwenspersoon.

De taken van de vertrouwenspersoon zijn:

1. het geven van voorlichting aan medewerkers, ambtshalve of op verzoek, over het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen;
2. het adviseren van de medewerker met betrekking tot het voornemen tot het indienen van een klacht en/of het verlenen van bemiddeling;
3. het verzorgen van eerste opvang van de medewerker die zich wendt tot de vertrouwenspersoon;
4. het bijstaan van de medewerker bij de klachtenprocedure;
5. het verrichten van nazorg.

De vertrouwenspersoon is, nadat de medewerker daarmee ingestemd heeft, bevoegd datgene te doen wat naar zijn oordeel nodig is voor de juiste uitoefening van zijn taken.

In het geval van beschuldiging van strafbare zaken, kan het nodig zijn om aangifte te doen bij de politie. Bij minderjarigen wordt contact opgenomen met de ouders en/of de wettelijke vertegenwoordigers.

## Werking

De gedragscode maakt onderdeel uit van het algemene beleid van de SMD en moet in samenhang met andere reglementen en regelingen worden opgevat en uitgevoerd.

Elke medewerker, vrijwilliger of stagiair ontvangt een exemplaar van deze gedragscode.

Van cliënten en bezoekers wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met deze gedragscode.

De gedragscode wordt op voor cliënten en bezoekers zichtbare plaatsen geplaatst. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van deze gedragscode worden gewezen. Er zal open en daadkrachtig stelling genomen worden tegenover alle gedragingen die de organisatie niet wil. Zaken worden bespreekbaar gemaakt en niet uit de weg gegaan.