

# Protocol ongewenst gedrag Stichting Mensen Met Mogelijkheden.

## 1. DOEL

Deze procedure is bedoeld om zorgvuldig handelen te waarborgen bij constatering van ongewenst gedrag op de werkplek.

## 2. REIKWIJDTE

Deze procedure is bestemd voor medewerkers (dienstverband of ZZP-er), cliënten en wettelijke vertegenwoordigers van cliënten aangesloten bij Stichting Mensen Met Mogelijkheden, die tijdens de uitvoering van zorg-/dienstverlening te maken krijgen met ongewenst gedrag.

## 3. DEFINITIES

*Voor deze procedure worden de volgende begripsomschrijvingen gehanteerd.*

### *Ongewenst gedrag*

Ongewenste benadering, handelingen, seksuele intimidatie, agressie/geweld, discriminatie, vandalisme, en diefstal door een medewerker, cliënt of wettelijke vertegenwoordiger onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de zorg-/dienstverlening of de uitvoering van werkzaamheden.

### *De vertrouwenspersoon:*

De medewerker die in de functie van vertrouwenspersoon advies en ondersteuning geeft aan medewerkers, cliënten of wettelijke vertegenwoordigers die het slachtoffer zijn van ongewenst gedrag.

### *Agressie/geweld:*

Gedragingen waarbij de medewerker, cliënt of wettelijke vertegenwoordiger psychisch of fysiek geweld wordt aangedaan, bedreigd of aangevallen wordt onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de zorg-/hulpverlening of de uitvoering van werkzaamheden.

### *Seksuele intimidatie*

verbale of non verbale uitingen en/of fysieke gedragingen gericht op ongewenste seksuele omgang onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de zorgverlening of de uitvoering van werkzaamheden

### *Strafbaar feit*

Misdrijf in de zin van het Wetboek van Strafrecht

### *De medewerker:*

De persoon in dienst of werkzaam voor Stichting Mensen Met Mogelijkheden.

### *De cliënt:*

De persoon die zorg en/of ondersteuning ontvangt van Stichting Mensen Met Mogelijkheden.

### *De wettelijke vertegenwoordiger:*

De ouder, voogd, curator, mentor of andere vertegenwoordiger van de cliënt op grond van de wetgeving.

#### 4. ALGEMEEN

De bestuurder van Stichting Mensen Met Mogelijkheden verbiedt medewerkers, cliënten en wettelijke vertegenwoordigers uitdrukkelijk zich schuldig te maken aan ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit.

#### 5. VERANTWOORDELIJKHEDEN

##### 5.1 Stichting Mensen Met Mogelijkheden zal:

###### a. Preventief beleid voeren ten aanzien van ongewenst gedrag door:

1. Dit protocol Ongewenst gedrag, naar alle betrokkenen te communiceren (via de website en opvraagbaar via kantoor);

2. Een gedragscode te ontwikkelen voor begeleiders en deze bekend te maken aan medewerkers, cliënten en wettelijke vertegenwoordigers;

3. Tijdens overleg met medewerkers periodiek aandacht te geven aan het omgaan met ongewenst gedrag van cliënten en de preventie van ongewenst gedrag door medewerkers en/of cliënten.

###### b. Personeelsbeleid uit te voeren ten aanzien van ongewenst gedrag door:

1. Elke medewerker/sollicitant/ZZP-er een 'verklaring omtrent gedrag' te laten afgeven.

2. Tijdens sollicitatie of kennismakingsprocedures eventueel referenties op te vragen bij vorige werkgevers aangaande klachten over ongewenst gedrag van sollicitant.

3. Een vertrouwenspersoon aan te stellen ter ondersteuning van medewerkers met een klacht over ongewenst gedrag en dit bekend te maken aan iedereen binnen de organisatie. De bestuurder draagt zorg dat de persoon in diens functie als vertrouwenspersoon op geen enkele wijze benadeling ondervindt binnen de organisatie.

c. In voorkomende gevallen, met inachtneming van de eigen veiligheid en die van anderen, direct maatregelen nemen om een bedreigende situatie te beëindigen en het (vermoedelijke) slachtoffer in veiligheid te brengen.

##### 5.2 De medewerkers:

a. Zijn uitdrukkelijk verboden zich schuldig te maken aan ongewenst gedrag en dienen zich te houden aan de gedragscode;

b. Dienen ongewenst gedrag, wanneer geconstateerd, meteen te melden aan de bestuurder;

c. Dienen zich te conformeren aan de instructies beschreven in dit protocol.

##### 5.3 De vertrouwenspersoon:

a. Wordt aangewezen door de bestuurder die advies en ondersteuning geeft aan medewerkers met een klacht over ongewenst gedrag;

b. Tracht desgewenst in overleg met klager en aangeklaagde de klacht op te lossen;

- c. Ondersteunt klager op diens verzoek bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.
- d. Behandelt alle informatie van de klager strikt vertrouwelijk en heeft bij de uitoefening van de functie de plicht tot geheimhouding van wat hij/zij in kennis neemt;
- e. Handelt niet zonder uitdrukkelijke toestemming van de klager;
- f. Verwijst klager indien nodig door naar de politie en/of andere hulpverlenende instantie.

## 6. INSTRUCTIES

6.1 De volgende handelingen moeten na een incident van ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit binnen de eerste 48 uur worden uitgevoerd:

- a. Een medewerker, cliënt of wettelijk vertegenwoordiger die slachtoffer is geworden, kennis neemt of getuige is van ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit, of vermoedens heeft dienaangaande, is verplicht dit direct te melden aan de bestuurder. Bij afwezigheid van de bestuurder neemt de melder direct contact op met diens vervanger of de vertrouwenspersoon van Stichting Mensen Met Mogelijkheden.
- b. De bestuurder kan disciplinaire of arbeidsrechterlijke maatregelen nemen tegen een medewerker die heeft nagelaten om direct melding te maken.
- c. Bij een melding oordeelt de bestuurder of er voor personen een bedreigende situatie bestaat of kan ontstaan. Zo ja neemt de bestuurder, met inachtneming van de eigen veiligheid en die van anderen, direct maatregelen om de bedreigende situatie te beëindigen.
- d. De bestuurder draagt zorg voor de directe opvang van een (vermoedelijk) slachtoffer van agressie/geweld/seksuele intimidatie.
- e. Naast aandacht voor het (vermoedelijk) slachtoffer van agressie/geweld/seksuele intimidatie is er ook aandacht nodig voor andere personen die bij het incident betrokken zijn. De bestuurder draagt zorg voor de inlichting en opvang van direct betrokkenen.
- f. Indien het (vermoedelijk) slachtoffer dit wenst, stelt de bestuurder naasten en/of verwanten in kennis van het incident en de afhandeling daarvan.
- g. Indien het slachtoffer van agressie/geweld/seksuele intimidatie dit wenst schakelt de bestuurder Slachtofferhulp in.
- h. Bij lichamelijk of psychisch letsel zorgt de bestuurder ervoor dat een (huis) arts wordt geraadpleegd of dat het slachtoffer naar het ziekenhuis wordt gebracht.
- i. Bij mogelijk besmetting met een virus begeleidt de bestuurder of een door de bestuurder aangewezen persoon het slachtoffer naar de GGD voor onderzoek. Er is kans op besmetting met een virus bij prikkincidenten, bijtwenden, bloedspatten in oog of mond, bloed bij mond op mond beademing, of als bloed op de niet intacte huid in contact komt met bloed van een derde.
- j. De bestuurder registreert iedere melding (gegevens melder, betrokkenen, omschrijving incident, datum incident etc.) en verzamelt alle gegevens die als bewijslast kunnen dienen. Bij melding of aangifte bij de politie draagt de bestuurder de verzamelde gegevens over aan de politie.

## 6.2 Melding of aangifte bij de politie.

- a. De bestuurder wijst het slachtoffer op de mogelijkheid om melding te maken of aangifte te doen van agressie/geweld en verleent desgewenst steun aan slachtoffer bij het doen van een melding of aangifte bij de politie.
- b. Indien het gaat om een strafbaar feit en het slachtoffer besluit hiervan geen melding of aangifte te doen kan de bestuurder als nog besluiten het strafbare feit te melden of aangifte te doen bij de politie.
- c. Ingeval van aangifte bij de politie verzoekt de bestuurder om een kopie van proces-verbaal. Het afschrift wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de dader of het cliëntdossier van de betrokken cliënt.

## 6.3 Handelingen na eerste 48 uur van het incident van ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit:

- a. De bestuurder regelt desgewenst voor het (vermoedelijk) slachtoffer opvang en begeleiding door de daartoe aangewezen vertrouwenspersoon.
- b. Melding incident bij arbeidsinspectie. Indien het incident de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname van een medewerker ten gevolg heeft, dan meldt de bestuurder het incident direct telefonisch aan de Arbeidsinspectie. Desgevraagd rapporteert de bestuurder het geweldsincident schriftelijk aan de Arbeidsinspectie.
- c. De bestuurder registreert het incident respectievelijk in het personeelsdossier van de medewerker of in het cliëntdossier van de cliënt.
- d. Schadeclaim. Bij lichamelijk of psychisch letsel of materiële schade kan de bestuurder besluiten om een schadeclaim in te dienen bij de aansprakelijkheidsverzekeraar.

## 6.4 Wanneer een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit.

- a. Indien de bestuurder van mening is dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit, dan kan de bestuurder, onder andere, de volgende maatregelen nemen:

1. Melding of aangifte bij de politie;
2. Het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen tegen de medewerker met in achtneming van de CAO Gehandicaptenzorg;
3. Indienen van een officiële klacht bij de Inspectie van de Gezondheidszorg.

## 6.5 Indien de bestuurder van mening is dat een cliënt of wettelijk vertegenwoordiger zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit.

Dan kan de bestuurder, onder andere, de volgende maatregelen nemen:

- a. Opschorting of beëindiging van de zorg-/dienstverlening aan de cliënt;
- b. Melding of aangifte bij de politie;

- c. Indienen van een officiële klacht bij de Inspectie van de Gezondheidszorg.

## 6.6 Klachtafhandeling

- a. Indien het slachtoffer een klacht heeft met betrekking tot de agressieve of gewelddadige gedraging, dan wordt de klacht volgens de geldende Klachtenregeling van stichting Mensen Met Mogelijkheden afgehandeld.

## 6.7 Externe communicatie

- a. De bestuurder treedt op als woordvoerder die de pers te woord staat betreffende de melding van ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit en de afhandeling ervan.
- b. Stichting Mensen Met Mogelijkheden verbiedt medewerkers, stagiaires en vrijwilligers de pers in te lichten over de melding van ongewenst gedrag en/of het plegen van een strafbaar feit en de afhandeling ervan.

Vastgesteld tijdens vergadering Raad van Toezicht 4 maart 2013.