



GGZ WNB

Geestelijke GezondheidsZorg Westelijk Noord-Brabant

Anti-discriminatie en -racisme beleid

Inleiding

Onder discriminatie wordt verstaan: ongeoorloofd onderscheid dat gemaakt wordt op grond van bepaalde, m.n. aangeboren kenmerken zoals ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid. Onder racisme wordt verstaan: het uiten van minachting, vijandigheid of haat van het ene ras jegens het ander, voortkomend uit een gevoel van meerwaarde¹.

In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk wordt behandeld. Verder staat in artikel 1 dat discriminatie, op welke grond dan ook, is verboden. Ook aanzetten tot haat of discriminatie is verboden.

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen. Bijvoorbeeld op basis van hun geslacht of hun godsdienst. Ook is artikel 1 uitgewerkt in verschillende wetten en regels, zoals de Algemene wet gelijke behandeling en Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Statement

GGZ WNB tolereert onder geen beding discriminatie. GGZ WNB heeft als werkgever de plicht om te zorgen voor een werkomgeving waarin medewerkers niet worden gediscrimineerd. En daarnaast moeten cliënten kunnen rekenen op veilige zorg vrij van discriminatie.

Discriminerende uitlatingen zijn niet toegestaan in contacten tussen medewerkers, cliënten en bezoekers. Om die reden hebben wij in het 'Reglement gebouwen en terreinen GGZ WNB', dat in elk pand van GGZ WNB bij de entree is opgehangen, als regel benoemd dat agressie/geweld, racisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag niet worden getolereerd. Dit is eveneens beschreven in 'Gedragscode, leidraad voor integer handelen' van GGZ WNB.

Het is de (morele) verantwoordelijkheid van een ieder werkzaam binnen GGZ WNB, ongeacht de functie, om elkaar hier op aan te spreken. Een veilige werk- en zorgomgeving is ieders verantwoordelijkheid.

Hoe te handelen na grensoverschrijdende uitlatingen

Vanuit de branche- en beroepsorganisaties zijn er geen richtlijnen opgesteld omtrent vervolgstappen die zorginstellingen kunnen nemen bij een melding van grensoverschrijdend gedrag als racisme. Deze vervolgstappen dienen door de zorginstelling zelf bepaald te worden en zijn afhankelijk van het specifieke geval en wat medewerker zelf wil dat er gebeurt.

Als medewerker is het van belang om, na slachtoffer geworden te zijn van een discriminerende uitlating, direct contact op te nemen met je leidinggevende en een arbo-melding te maken van het incident. Ook heeft GGZ WNB vertrouwenspersonen beschikbaar voor medewerkers bij wie de medewerker een melding kan maken van een incident. Mocht je direct leidinggevende of diens leidinggevende, bijvoorbeeld teamleider en manager, niet direct beschikbaar/aanwezig zijn, dan is het aan te raden je verhaal te doen bij een collega die een luisterend oor kan bieden en/of je HR-adviseur te raadplegen.

¹ Definities afkomstig uit Van Dalen

Bij een melding door een medewerker dient de leidinggevende bij voorkeur binnen één werkdag contact op te nemen met de medewerker om te bespreken welke stappen er ondernomen kunnen worden. Dat kan bijvoorbeeld zijn het direct ingrijpen en aanspreken door de leidinggevende, mediation, vanuit de organisatie eisen van excuses, tot het opleggen van een bezoekverbod indien er sprake is van discriminatie door een naastbetrokkene.

Daarnaast is in het 'Reglement gebouwen en terreinen GGZ WNB' bepaald dat bij overtreding van dit reglement de toegang tot het terrein of gebouw(en) kan worden ontzegd. Als voorbeeld: Een bezoeker die zich discriminerend uitlaat kan op grond van dit reglement worden verzocht om het pand te verlaten.

Kern is dat per situatie en in samenspraak met de medewerker zal worden bepaald welke stappen worden ondernomen. Alvorens stappen te ondernemen dient hoor en wederhoor toegepast te worden.

De medewerker kan eveneens een beroep doen op het Bedrijfsopvangteam en het consultatieteam antidiscriminatie (antidiscriminatie@ggzwnb.nl).

Discriminerende uitlatingen door cliënten

Volgens de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) kan een arts of andere hulpverlener (bijvoorbeeld zorginstelling) de behandelingsovereenkomst alleen in geval van gewichtige redenen opzeggen. Bij vormen van ongepast gedrag die rechtstreeks samenhangen met de ziekte van de cliënt, waaronder verbaal geweld, is minder snel sprake van gewichtige redenen. Maar ook indien die er wel zijn, dan moet de arts noodzakelijke zorg blijven bieden totdat er een andere arts is gevonden die de zorg overneemt.

De behandelingsovereenkomst kan alleen door de hulpverlener worden opgezegd wanneer er 'gewichtige redenen' zijn. In de wet is niet uitgewerkt wat hieronder precies moet worden verstaan. De (tucht)rechter neemt niet snel aan dat er sprake is van gewichtige redenen. Dit heeft enerzijds te maken met de afhankelijke positie die de cliënt ten opzichte van de arts en zorginstelling inneemt. Anderzijds kan een onmiddellijke opzegging van de overeenkomst het belang van de gezondheid van de cliënt schaden. Hieruit vloeit voort dat er bijzondere zorgvuldigheidsvereisten gelden voordat de arts tot beëindiging van de behandelingsovereenkomst mag overgaan.

De hulpverlener kan de behandelingsovereenkomst slechts in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden opzeggen. De overeenkomst kan worden beëindigd indien niet meer van de instelling/hulpverlener verlangd kan worden dat de cliënt in behandeling blijft wanneer de client:

- zich onheus of agressief gedraagt jegens de behandelaar of anderen. Het gaat hier o.a. om onheus, agressief gedrag van de cliënt tegenover de behandelaar, andere hulpverleners en cliënten, herhaalde discriminerende, seksistische of uiterst negatieve uitlatingen.
- zich bij herhaling niet houdt aan afspraken die in het behandelingsplan zijn gemaakt.
- stelselmatig weigert aan de behandeling mee te werken en alternatieven afwijst.

Als de gedragingen van de cliënt zijn terug te voeren op de psychische toestand van de cliënt of juist de reden tot opname, ligt beëindiging van de behandelingsovereenkomst door de hulpverlener niet op de weg. De cliënt kan dan immers niet altijd een verwijt gemaakt worden over zijn gedrag. Beëindiging is alleen een optie indien een minder ingrijpende oplossing niet (meer) mogelijk is.

Enmalige incidenten zijn onvoldoende grond voor beëindiging. De behandelaar dient bij de cliënt herhaaldelijk aan te dringen op verandering. De behandelaar maakt daarover schriftelijke afspraken en legt dit vast in het dossier. Een cliënt kan overgeplaatst worden naar een andere afdeling of zelfs in het uiterste geval zelfs naar een andere instelling. Wanneer een cliënt vrijwillig in zorg is behoeft dit de instemming van cliënt. Na zorgvuldige bespreking in het MDO kan het besluit tot opzegging van de behandelingsovereenkomst genomen worden door de regiebehandelaar.

Voordat definitief tot beëindiging van de behandelingsovereenkomst wordt besloten, dient de cliënt schriftelijk gewaarschuwd te worden dat als het gedrag niet verandert of de afspraken niet worden nageleefd, beëindiging volgt.

Discriminerende uitlatingen door medewerkers

Er is een organisatiecultuur waarbinnen medewerkers incidenten van ongewenst gedrag bij hun leidinggevende kunnen aankaarten en met behulp van de leidinggevende kunnen oplossen. Verschillende oorzaken van discriminerend/intern ongewenst gedrag kunnen om een verschillende oplossing vragen. Maar bovenal heeft het de voorkeur indien de medewerker zelf zijn collega aanspreekt op zijn/haar gedrag.

Vanuit de herstelgerichte gedachte zal de leidinggevende in beginsel faciliterend en ondersteunend zijn aan de medewerker. De behoefte van de medewerker is hierin leidend; wat wil de medewerker zelf en hoe kan de leidinggevende hem/haar hierin ondersteunen. Vanuit de herstelgerichte benadering dient de medewerker zoveel mogelijk betrokken te worden bij de acties.

Voorbeelden van oplossingen bij ongewenst gedrag:

- direct ingrijpen en aanspreken door leidinggevende bij onacceptabel gedrag;
- inzet van (interne) mediation;
- doorverwijzen naar het bedrijfsopvangteam voor ondersteuning.

Onderdeel van dit traject kan ook zijn dat de uitlatingen dermate verwijtbaar en kwalijk zijn dat niet volstaan kan worden met een gesprek, maar een arbeidsrechtelijke maatregel passend is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een schriftelijke waarschuwing die in het personeelsdossier wordt opgenomen. De maatregel die getroffen wordt is afhankelijk van de ernst en aard van de uitlatingen.

In het kader van een onderzoek naar grensoverschrijdende uitlatingen kan eveneens een onderzoek gelast worden door het management of de Raad van Bestuur. Hiervoor wordt dan een onderzoekscommissie ingesteld. Gedurende het onderzoek kan een medewerker op non actief worden gesteld of worden geschorst.

Het staat de medewerker ook altijd vrij om een klacht in te dienen bij de Klachtencommissie Medewerkers. Voor nadere informatie kan op intranet de klachtenregeling voor medewerkers worden geraadpleegd.

Wat verwachten wij van onze medewerkers

Bij het zoveel mogelijk voorkomen van discriminatie en racisme verwacht GGZ WNB van zijn medewerkers een basishouding die wordt gekenmerkt door:

- Steun en neem het op voor elkaar op het moment dat er discriminatie plaats vindt, het is belangrijk dat iemand zich niet alleen voelt;
- Maak (eventuele) discriminatie bespreekbaar onderling;
- Spreek elkaar aan;
- Wees bewust van je eigen vooroordelen;
- Een normale opmerking/grap is niet per definitie normaal voor een ander;
- Meld discriminatie als incident in het veiligheidsportaal als MIC- en/of Arbo-melding.

Hoe te handelen bij discriminatie

Er kunnen een vijftal situaties onderscheiden worden:

1. Cliënt discrimineert een medewerker/medecliënt
2. Medewerker discrimineert een cliënt
3. Medewerker discrimineert een medewerker
4. Medewerker discrimineert naastbetrokkene
5. Naastbetrokkene discrimineert medewerker/medecliënt

In de bijlagen zijn infographics opgenomen die de procedure van melden en mogelijke (vervolg)acties schetsen.

Naast de interne procedure is er ook de mogelijkheid voor advies contact op te nemen met de Discriminatie meldlijn en advieslijn van het Antidiscriminatiebureau. (www.discriminatie.nl).

Bovendien is het mogelijk discriminatie te melden bij de politie op de website <https://www.politie.nl/aangifte-of-melding-doen/meldpunten/meldformulier-discriminatie.htm>. De politie kan op basis van de melding adviseren om aangifte te doen.

Consultatieteam anti-discriminatie

Binnen GGZ WNB is een consultatieteam anti-discriminatie ingesteld. Het consultatieteam is bereikbaar op het e-mailadres antidiscriminatie@ggzwnb.nl.

Minimale samenstelling van het consultatieteam:

Teamleider zorg

Aios

HR-vertegenwoordiger

VOV-vertegenwoordiger

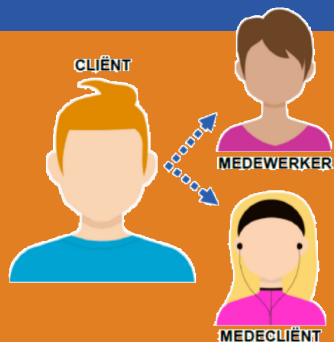
Taken van het consultatieteam:

- Bespreken en monitoren van meldingen van discriminatie in het Veiligheidsportaal (MIC- en/of Arbo-melding);
- Benaderen van melders van discriminatie voor ondersteuning;
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van Raad van Bestuur en management;
- Kan in een concrete casus om advies worden gevraagd door zowel medewerker als leidinggevende.

Bijlage: infographics

Cliënt discrimineert medewerker of medecliënt

Volg deze stappen



Meld het bij je
leidinggevende
en buiten kantoor-
tijden bij AWN



Maak een
MIC-/Arbo melding



Binnen
kantooruren



JA

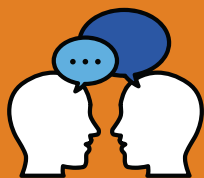
NEE

Leidinggevende neemt
bij voorkeur binnen 1
werkdag contact op
met melder

AWN neemt
contact op met
melder

Creëer veiligheid voor slachtoffer,
wijs op vertrouwenspersoon/PVP, en
schakel eventueel (indien medewerker
en binnen kantoor tijd) het BOT-team in.

! INCIDENT



- Indien cliënt beschuldigde is, dan voert de leidinggevende samen met de behandelaar het gesprek met de cliënt (met of zonder het slachtoffer).
- A.d.h.v. het gesprek en de ernst van het incident zijn vervolgstappen geïndiceerd, eventueel met advies vanuit het consultatieteam Antidiscriminatie.
- Ernst/impact is hoofdzakelijk wat slachtoffer aangeeft, hierbij kan het consultatieteam betrokken worden als adviserend orgaan.

Mogelijke vervolgstappen
(afhankelijk van de ernst van
het incident):

- Time-out
- Gebouwverbod
- Overplaatsen andere afdeling
- Beëindiging van de behandelovereenkomst
- Bij een gedwongen juridisch kader als ultimum remedium uitplaatsen naar andere ggz-instelling.



GGZ WNB
Westelijk Noord-Brabant

Contact consultatieteam Antidiscriminatie

Heb je advies nodig bij jouw melding, of heb je een vraag? Neem contact op met het consultatieteam Antidiscriminatie en wij staan voor je klaar.

✉ antidiscriminatie@ggzwnb.nl

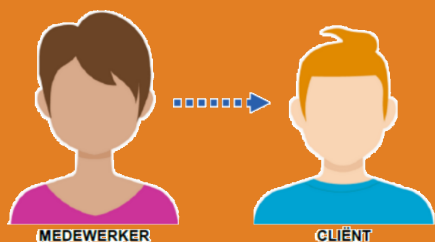
Medewerker discrimineert cliënt

Volg deze stappen

Contact consultatieteam Antidiscriminatie

Heb je advies nodig bij jouw melding, of heb je een vraag? Neem contact op met het consultatieteam Antidiscriminatie en wij staan voor je klaar.

✉ antidiscriminatie@ggzwnb.nl



! INCIDENT

Melden door cliënt bij andere medewerker/PVP/Klachtenfunctionaris

Melden bij leidinggevende en buiten kantoor-tijden bij AWN

Binnen kantooruren



JA

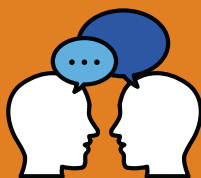
NEE

Leidinggevende neemt bij voorkeur binnen 1 werkdag contact op met melder

AWN neemt contact op met melder

Maak een MIC-/arbo-melding

Creëer veiligheid voor slachtoffer.



- Beschuldigde medewerker wijzen op de mogelijkheid van ondersteuning door vertrouwenspersoon voor medewerkers.
- Vertegenwoordiger/naastbetrokkene van cliënt informeren indien de cliënt toestemming hiervoor verleent.
- Leidinggevende voert gesprek met beschuldigde medewerker (met of zonder slachtoffer).

- Aan de hand van het gesprek en ernst van het incident zijn vervolgstappen geïndiceerd, eventueel met advies vanuit het consultatieteam.
- Ernst/impact is hoofdzakelijk wat slachtoffer aangeeft, hierbij kan het consultatieteam betrokken worden als adviserend orgaan.
- Mogelijke vervolgstappen:
 - Mediation
 - Verbeterplan (bijvoorbeeld scholing, supervisie)
 - Arbeidsrechtelijke maatregelen



G G Z W N B
Westelijk Noord-Brabant

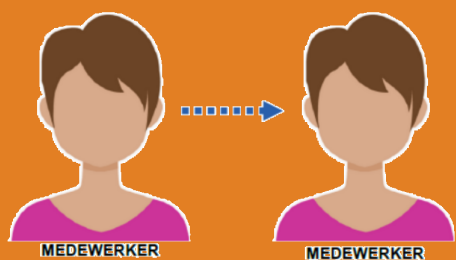
Medewerker discrimineert medewerker

Volg deze stappen

Contact consultatieteam Antidiscriminatie

Heb je advies nodig bij jouw melding, of heb je een vraag? Neem contact op met het consultatieteam Antidiscriminatie en wij staan voor je klaar.

✉ antidiscriminatie@ggzwnb.nl



Meld het bij je leidinggevende en buiten kantoor-tijden bij AWN

! INCIDENT



Maak een MIC-/arbo-melding



Binnen kantooruren



JA

NEE

Leidinggevende neemt bij voorkeur binnen 1 werkdag contact op met melder

AWN neemt contact op met melder

Creëer veiligheid voor slachtoffer, wijs op vertrouwenspersoon en schakel eventueel (indien binnen kantoor-tijd) het BOT-team in.



- Medewerkers wijzen op mogelijkheid van ondersteuning door vertrouwenspersoon voor medewerkers.
- Leidinggevende voert gesprek met beschuldigde medewerker (met of zonder slachtoffer).
- Aan de hand van het gesprek en ernst van het incident zijn vervolgstappen geïndiceerd, eventueel met advies vanuit het consultatieteam.

- Ernst/impact is hoofdzakelijk wat slachtoffer aangeeft, hierbij kan het consultatieteam betrokken worden als adviserend orgaan.
- Kleine selectie van mogelijke vervolgstappen:
 - Mediation
 - Verbeterplan (bijvoorbeeld scholing, supervisie)
 - Arbeidsrechtelijke maatregelen
- Betreft het voorval je leidinggevende, neem dan contact op met diens leidinggevende of met het consultatieteam Antidiscriminatie.



GGZWNB
Westelijk Noord-Brabant

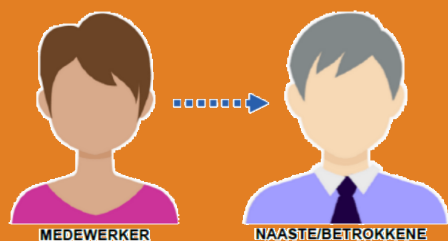
Medewerker discrimineert naastbetrokkene

Volg deze stappen

Contact consultatieteam Antidiscriminatie

Heb je advies nodig bij jouw melding, of heb je een vraag? Neem contact op met het consultatieteam Antidiscriminatie en wij staan voor je klaar.

✉ antidiscriminatie@ggzwnb.nl



Melden door cliënt/naastbetrokkene bij andere medewerker/PVP/FVP Klachtenfunctionaris

Melden bij leidinggevende en buiten kantoor-tijden bij AWN

Binnen kantooruren



! INCIDENT



JA

NEE

Leidinggevende neemt bij voorkeur binnen 1 werkdag contact op met melder

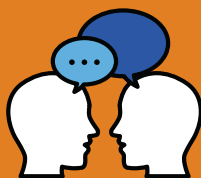
AWN neemt contact op met melder



Maak een MIC-/arbo-melding



Creëer veiligheid voor betrokken cliënt



- Beschuldigde medewerker wijzen op de mogelijkheid van ondersteuning door vertrouwenspersoon voor medewerkers.
- Leidinggevende voert gesprek met beschuldigde medewerker (met of zonder slachtoffer).
- Aan de hand van het gesprek en ernst van het incident zijn vervolgstappen geïndiceerd, eventueel met advies vanuit het consultatieteam Antidiscriminatie.
- Ernst/impact is hoofdzakelijk wat slachtoffer aangeeft, hierbij kan het consultatieteam betrokken worden als adviserend orgaan.
- Mogelijke vervolgstappen:
 - Mediation
 - Verbeterplan (bijvoorbeeld scholing, supervisie)
 - Arbeidsrechtelijke maatregelen



GGZWN B
Westelijk Noord-Brabant

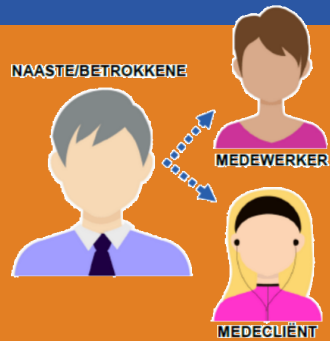
Naastbetrokkene discrimineert medewerker/cliënt

Volg deze stappen

Contact consultatieteam Antidiscriminatie

Heb je advies nodig bij jouw melding, of heb je een vraag? Neem contact op met het consultatieteam Antidiscriminatie en wij staan voor je klaar.

✉ antidiscriminatie@ggzwnb.nl



Cliënt meldt het bij de medewerker

Meld het bij je leidinggevende en buiten kantoor-tijden bij AWN

Binnen kantooruren



! INCIDENT



JA

NEE

Leidinggevende neemt bij voorkeur binnen 1 werkdag contact op met melder

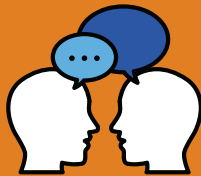
AWN neemt contact op met melder



Maak een MIC-/arbo-melding



Creëer veiligheid voor betrokken cliënt/medewerker



- Cliënt/medewerker wijzen op mogelijkheid van ondersteuning door vertrouwenspersoon.
- Evt. BOT-team inschakelen voor medewerker.
- Leidinggevende voert eventueel samen met de behandelaar van de betrokken cliënt het gesprek met naastbetrokkene (met of zonder slachtoffer).

- Aan de hand van het gesprek en ernst van het incident zijn vervolgstappen geïndiceerd, eventueel met advies vanuit het consultatieteam.
- Ernst/impact is hoofdzakelijk wat slachtoffer aangeeft, hierbij kan het consultatieteam betrokken worden als adviserend orgaan.
- Kleine selectie van mogelijke vervolgstappen (afhankelijk van ernst):

- Gebouwverbod
- Tijdelijk bezoekverbod



GGZWNB
Westelijk Noord-Brabant