

Gedragscode JSO

## Inleiding

JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding acht het voorkomen en bestrijden van agressie, pestgedrag, seksuele intimidatie en discriminatie van groot belang. Discriminatie op grond van etniciteit/afkomst, huidskleur, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap wordt door JSO niet geaccepteerd. JSO wil 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. Met deze gedragscode wil JSO handvatten geven over hoe in bepaalde situaties gehandeld moet worden.

Zij voldoet daarmee tevens aan hetgeen is neergelegd in artikel 7a, uitvoeringsregeling R van de CAO Jeugdhulpverlening en artikel IV.5 van de CAO Welzijn.

## Artikel 1: Definities

- a. Onder seksuele intimidatie/geweld 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 aangename werkomgeving wordt gecreëerd.
- b. Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.
- c. Onder pesten wordt verstaan: het uitoefenen van geestelijk en/of lichamelijk geweld door een persoon of een groep tegen een eenling. Het gaat om een ongelijkwaardige strijd, die bij voortdurend plaatsvindt en in ernst steeds verder kan gaan.
- d. 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 teniet gedaan of aangetast.
- e. Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een - min of meer - samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.
- f. Voor de begrippen werkgever, werknemer, cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn, wordt uitgegaan van de definities in de CAO jeugdhulpverlening.

## **Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt**

- a. Agressie, pestgedrag, seksuele intimidatie en discriminatie op grond van etniciteit/afkomst, huidskleur, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap worden door JSO als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
- b. JSO neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van JSO en van de professionele houding van de medewerkers van JSO .

## **Artikel 3: Status, reikwijdte en werking van de gedragscode**

- a. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie, pestgedrag en discriminatie, alsmede van artikel 7a, uitvoeringregeling R van de CAO jeugdhulpverlening en artikel IV.5 van de CAO Welzijn.
- b. De gedragscode geldt voor medewerkers, leden van de Raad van Toezicht, stagiaires, vrijwilligers, cliënten en externe partners.
- c. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers, leden van de Raad van Toezicht, stagiaires en vrijwilligers een exemplaar.
- d. Sommige onderwerpen van de gedragscode kunnen zo nodig voor bepaalde situaties of werkonderdelen binnen JSO nader uitgewerkt worden tot bijvoorbeeld een protocol.

## **Artikel 4: Arbeidsovereenkomst, werving en selectie**

- a. 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.
- b. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.
- c. Bij werving en selectie streeft JSO naar een evenwichtig personeelsbestand waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit, passend bij de functie, werkzaamheden en teamsamenstelling.
- d. Sollicitatiecommissies hebben een houding/handelswijze waaruit respect voor de kandidaat blijkt, wat betreft etniciteit/afkomst, geslacht, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- e. Procedures die discriminatie tot gevolg kunnen hebben, worden hierop aangepast.

## **Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer**

- a. De inrichting van JSO voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent, in het bijzonder de AVR-wetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat werknemers en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen Raad van Bestuur, management, medewerkers en cliënten wordt bepaald door respect voor ieders etniciteit/afkomst, geslacht, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan.

## **Artikel 6: Omgang van medewerkers met deelnemers of cliënten, bejegening**

- a. De medewerker laat zich bij contacten met deelnemers of cliënten leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van deelnemers of cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. 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 7: Werking naar cliënten, deelnemers, bezoekers en derden**

- a. De gedragscode wordt op een voor deelnemers, cliënten en bezoekers zichtbare plaats gelegd. De vertrouwenspersoon kan rechtstreeks worden benaderd.
- b. Van deelnemers, cliënten, bezoekers en 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. Duidelijk zal zijn dat derden niet zomaar 'iets kan worden opgelegd'. Toch heeft ook in dit geval de gedragscode haar functie, deze betekent immers een houvast voor de medewerkers hoe met deze situatie om te gaan en biedt de mogelijkheid tot ondersteuning door een vertrouwenspersoon.

## **Artikel 8: Toezicht gedragscode**

- a. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de Raad van Bestuur belast.
- b. Er worden twee vertrouwenspersonen benoemd die gedegen kennis hebben op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. De vertrouwenspersoon kan rechtstreeks worden benaderd.

## **Artikel 9: Klachten**

- a. Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtencommissie ingesteld.
- b. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van alle werknemers en een onafhankelijk extern voorzitter, deskundig op een van de terreinen die door de gedragscode wordt bestreken.
- c. Met het inwerking treden van deze gedragscode wordt tevens een klachtenprocedure ingesteld. De klachtenprocedure voldoet in ieder geval aan de beginselen van behoorlijk klachtrecht.
- d. De klachtencommissie draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.
- e. Er wordt jaarlijks geanonimiseerd verslag uitgebracht door klachtencommissie bij de Raad van Bestuur, Raad van Toezicht en ondernemingsraad.

## **Artikel 10: Evaluatie**

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd op inhoud en werking door management, Raad van Bestuur en ondernemingsraad. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag van JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding.