

GEDRAGSCODE EN KLACHTENREGELING TER VOORKOMING EN BESTRIJDING VAN ONGEWENST GEDRAG

Werkgeversinstituut (WGI), Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam
Tel: 010 – 43 66 555

INLEIDING

Sinds 1994 is het voorkomen van seksuele intimidatie in de Arbowet (Arbeidsomstandighedenwet) opgenomen. Alle sectoren en alle bedrijven vallen onder deze wet en daarmee ook alle werknemers. Dus niet alleen personen in vaste dienst van een organisatie, maar ook uitzendkrachten, oproepkrachten en projectmedewerkers. Het Werkgeversinstituut (WGI) heeft dus, zoals alle werkgevers, de verplichting om beleid te ontwikkelen om seksuele intimidatie te voorkomen. Maar ook andere vormen van ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie, geweld en agressie! Ook de werkopdrachtgever, die een aansluitingsovereenkomst met WGI heeft afgesloten, moet zich aan de Arbowet houden en is er dus verantwoordelijk voor dat het beleid dat ontwikkeld wordt ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag, op de werkvloer wordt uitgevoerd.

WGI geeft te kennen dat zij ongewenst gedrag absoluut niet tolereert en dat het tot sancties kan leiden voor de persoon die zich er aan schuldig maakt.

WGI heeft een vertrouwenspersoon aangesteld en een klachtencommissie in het leven geroepen. Zij hoopt daarmee elke vorm van ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen en daar waar het een werknemer toch overkomt de ingediende klacht serieus te kunnen nemen.

In deze gedragscode leest u welke stappen u kunt ondernemen als u of één van uw collega's met ongewenst gedrag te maken krijgt en hoe de klachtenprocedure in zijn werk gaat.

WAAROM IS ONGEWENST GEDRAG ZO'N PROBLEEM?

Omdat ongewenst gedrag leidt tot spanningen op het werk. Werknemers die ermee geconfronteerd worden gaan minder goed functioneren, en als de situatie niet verandert dan melden zij zich ziek. Een dergelijke situatie moet natuurlijk voorkomen worden. Ook kan ongewenst gedrag er toe leiden dat werknemers zich niet meer vrij voelen in hun handelen. Zij zijn dan niet zelf het slachtoffer, maar hebben het gevoel dat zij mee moeten doen met de pesterijen of het vertellen van de schuine moppen omdat ze er anders niet meer bij horen.

Zo'n situatie mag absoluut niet ontstaan. Iedere werknemer heeft recht op een veilige werkplek waar hij/zij zichzelf kan zijn. En veiligheid houdt dan meer in dan veilige machines en duidelijke regels voor het werken met gevaarlijke stoffen.

Het betekent dat je je eigen mening mag hebben over godsdienst en je eigen seksuele voorkeur, zonder daarvoor gediscrimineerd te worden.

Het betekent ook dat een leidinggevende zijn/haar macht niet misbruikt en zorg draagt voor een goede sfeer op de werkvloer waarin alle collega's op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan.

MAG ER DAN NIETS MEER?

Ongewenst gedrag tegengaan of voorkomen betekent niet dat er geen grappen meer gemaakt mogen worden of dat je elkaar niet meer aan zou mogen raken. Dan zou er een kille en onplezierige sfeer op de werkplek kunnen ontstaan en dat is niet de bedoeling.

Als collega's aandacht en zorg voor elkaar hebben is er juist sprake van een prettige sfeer en ga je met plezier naar je werk.

Maar ongewenst is het gedrag als de collega aangeeft dat hij/zij daar niet van gediend is, zich er onbehaaglijk bij voelt.

Die knipoog van een collega, die dubbelzinnige opmerking of die grap over je huidskleur kan de één met een schouderophalen naast zich neerleggen en kan voor de ander betekenen dat je "te ver gaat". Of de collega voor u "te ver gaat", dat kunt u alleen maar zelf bepalen.

Grenzen overschrijden mag niet en accepteer van elkaar dat iedereen die grenzen voor zichzelf trekt.

WAT KUNT U DOEN ALS U TE MAKEN KRIJGT MET ONGEWENST GEDRAG?

Wat niet verstandig is om te doen, is de schuld bij uzelf zoeken of te denken dat het hoort bij de cultuur van de instelling waar u werkt. Als u dat doet neemt u én uw eigen gevoelens niet serieus én de organisatie niet waar u werkzaam bent.

U hoeft niet gelijk naar een vertrouwenspersoon toe te stappen, maar kunt ook uw leidinggevende of een naaste collega in vertrouwen nemen. Vaak lucht het al enorm op om je hart te kunnen luchten!

Maar misschien is dat niet voldoende of vindt u het een prettiger idee om iemand van buiten de organisatie te benaderen met uw probleem.

Dan kunt u contact opnemen met de vertrouwenspersoon van WGI, die de tijd voor u neemt en bij wie u er op kunt rekenen dat de informatie die u verstrekt in alle vertrouwelijkheid behandeld zal worden.

WAT KUNT U VAN DE VERTROUWENS-PERSOON VERWACHTEN?

De vertrouwenspersoon is verantwoordelijk voor een goede opvang en kan u helpen om alles wat u is overkomen samen met u helder op een rij te zetten. Hij/zij is verplicht tot geheimhouding van alles wat u in vertrouwen vertelt.

De vertrouwenspersoon kan doorverwijzen naar een deskundige, bv. een maatschappelijk werker of een bedrijfsarts, of er zorg voor dragen dat bemiddeling tot stand komt.

Bij bemiddeling wordt gekeken of in onderling overleg het ongewenste gedrag stopgezet kan worden. Gelukkig komt men vaak in deze fase, wat de informele fase wordt genoemd, tot een oplossing.

De vertrouwenspersoon zelf kan geen bemiddelaar zijn, hij/zij is er voor u, de klager, en begeleidt u in het oplossingstraject.

Als bemiddeling geen oplossing heeft geboden dan kunt u besluiten om de stap naar de formele fase te doen: het indienen van een officiële klacht bij de klachtencommissie.

U kunt ook in deze fase op de vertrouwenspersoon blijven rekenen, die u zal helpen bij het formuleren van uw klacht en u zal ondersteunen tijdens de zitting van de klachtencommissie.

Indien de aangeklaagde, dat is de persoon die het ongewenst gedrag vertoont, niet in dienst is van WGI dan kunt u toch WGI daarvoor benaderen, maar dan wordt u verder geholpen om contact te leggen met de vertrouwenspersoon van de organisatie waarbij de aangeklaagde in dienst is.

DE OFFICIËLE KLACHTENPROCEDURE

Als bemiddeling niet tot een voor u bevredigend resultaat heeft geleid of als de aangeklaagde zijn/haar gedrag wel verbetert maar na een tijd toch weer in het "oude", ongewenste gedrag vervalt, dan kunt u een officiële klacht indienen bij de klachtencommissie. Indien u dat wenst dan kan de vertrouwenspersoon u helpen bij het formuleren van de klacht. De vertrouwenspersoon maakt geen deel uit van de klachtencommissie en is er tijdens de gehele procedure om u te ondersteunen.

De klachtencommissie van WGI bestaat uit drie leden die steeds benoemd worden voor drie jaar. Zij hebben vanuit hun eigen werksituatie veel deskundigheid om uw klacht met zorg te behandelen.

De commissieleden hebben geen enkele band met WGI en kunnen dus geheel onafhankelijk functioneren.

Nadat u een officiële klacht heeft ingediend gaat de klachtencommissie de aangeklaagde, de persoon die het ongewenste gedrag vertoont, benaderen. Deze persoon krijgt dan twee weken de tijd om zich te verweren; ook hij/zij moet dat schriftelijk doen. Daarna hoort de commissie beide partijen persoonlijk en zal dan een onafhankelijk en objectief oordeel vellen.

Als uw klacht gegrond wordt verklaard, d.w.z. als de commissie oordeelt dat er inderdaad sprake is van ongewenst gedrag, dan volgt er een straf voor de aangeklaagde. Dat kan een berisping zijn, een overplaatsing of zelfs ontslag. De zwaarte van de straf is natuurlijk afhankelijk van de situatie en de ernst van het ongewenste gedrag. Van de uitspraak van de klachtencommissie wordt schriftelijk verslag gedaan aan de directie van WGI en dit verslag wordt ook toegevoegd aan het personeelsdossier van de aangeklaagde.

Tijdens de behandeling bij de klachtencommissie zullen de vertrouwenspersoon en de commissieleden er op toezien dat zowel de privacy van u als klager, maar ook de privacy van de aangeklaagde, beschermd worden.

LAAT HET ER DUS NIET BIJ ZITTEN!

Ongewenst gedrag, of het nu om aanranding gaat of pestgedrag van een collega, is een gevoelig onderwerp waar de meeste mensen niet gemakkelijk over praten.

U wilt niet buiten de groep vallen of kinderachtig gevonden worden en u wilt ook niet "zomaar" iemand beschuldigen.

Maar u heeft er recht op om uw werk te kunnen doen zonder lastig gevallen te worden. En wat "lastig" is dat bepaalt u zelf! Blijf dus niet rondlopen met onbehaaglijke gevoelens, maar doe er wat mee.

Ook als u ziet dat een collega wordt lastiggevallen, kunt u helpen. Laat merken dat je hem/haar steunt en laat je afkeuring blijken aan de persoon die het betreft.

Als iedereen ongewenst gedrag stilzwijgend tolereert ontstaat er een ongezonde sfeer op de werkvloer en daar is niemand bij gebaat.

Iedereen werkt beter zonder dat er sprake is van ongewenst gedrag!

INFORMATIE

Als u de hulp in wilt roepen van een vertrouwenspersoon dan kunt u één van onze P&O adviseurs daarvoor benaderen.

Zij helpen u verder en brengen u, zo nodig, in contact met de vertrouwenspersoon van WGI.

De vertrouwenspersoon van WGI is mevrouw M. van Marrewijk. Als u liever rechtstreeks de hulp in wilt roepen van de vertrouwenspersoon dan kunt u daarvoor mevrouw Van Marrewijk benaderen via telefoonnummer 010-465 51 87. Bij afwezigheid kunt u naam en telefoonnummer achter laten; u wordt dan zo spoedig mogelijk teruggebeld.

Het e-mailadres van mevrouw Van Marrewijk is: info@miesvanmarrewijk.nl