



Beleid ongewenst gedrag

Binnen Maria Dommer wordt veel zorg besteed aan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Een onderdeel daarvan is het voorkómen van ongewenst gedrag. Voor iedereen die binnen Maria Dommer werkt is het van belang problemen met betrekking tot ongewenst gedrag bespreekbaar te kunnen maken binnen de organisatie en het gevoel te hebben er niet alleen voor te staan. Dit geldt ook voor een eventuele veroorzaker/aangeklaagde van het ongewenste gedrag.

1. Uitgangspunt

Het beleid van Maria Dommer is gericht op het tot stand brengen en onderhouden van een werksfeer, ontdaan van alle vormen van ongewenst gedrag. Bij Maria Dommer moet iedere werknemer in een gezonde en veilige omgeving kunnen werken. Er wordt gestreefd naar een gezonde- en veilige inrichting van werkplekken. Gedrag, taalgebruik en ook het gebruik van social media dat door collegae als ongewenst of intimiderend wordt ervaren is niet toegestaan. Dit geldt ook voor activiteiten die zijn gelieerd aan het werk zoals uitstapjes en feesten.

Gebeurtenissen die wijzen op ongewenst gedrag, zullen snel en diepgaand worden onderzocht. Indien nodig, worden geëigende en corrigerende maatregelen genomen. Als er strafbare feiten zijn geconstateerd, wordt bovendien aangifte gedaan bij de politie. Indien het strafbare feiten jegens cliënten betreft (bijvoorbeeld diefstal van spullen van cliënten) dan dient dit te allen tijde gemeld te worden bij de teamleider, die vervolgens aangifte doet bij de politie namens Maria Dommer.

Maria Dommer heeft een gedragscode die aan iedereen bij aanvang van het dienstverband wordt overhandigd; met het tekenen van de arbeidsovereenkomst onderschrijft de betrokkene de gedragscode.

2. Wat verstaan we onder ongewenst gedrag?

Onder ongewenst gedrag worden binnen Maria Dommer alle vormen van intimidatie verstaan: verbale en fysieke agressie en geweld, discriminatie, pesten, seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie. Om te bepalen of er sprake is van (on)gewenst gedrag wordt niet uitgegaan van de bedoelingen van de veroorzaker, maar is van belang of betrokkene(n) in kwestie het gedrag als gewenst of ongewenst ervaart.

Agressie en geweld

Dit betreft voorvallen waarbij een werknemer psychisch en/of fysiek, verbaal of non-verbaal wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Er zijn vier vormen van agressie en geweld:

- verbaal: schelden, schreeuwen, treiteren en beledigen
- non-verbaal: tegen iemand aandrukken, vasthouden, expres naar je toetrekken.
- psychisch: lastig vallen, onder druk zetten, bedreigen met fysiek geweld en irriteren
- fysiek: schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen en klemzetten

Discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst, positie, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling van medewerkers of cliënten aan te tasten of teniet te doen.

Pesten

Bij pesten gaat het om vijandig, vernederend of intimiderend gedrag, dat steeds gericht is op dezelfde persoon. Het gebeurt vaak en gedurende langere tijd. De persoon die het doelwit is kan zich er niet effectief (meer) tegen verweren. Er zijn zes hoofdvormen van pesten onderscheiden:

- sociaal isoleren
- werken onaangenaam of onmogelijk maken
- bespotten
- roddelen/geruchten verspreiden
- dreigementen
- lichamelijk geweld

Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is. Het kan hierbij gaan om:

- onnodige of ongewenste aanrakingen
- voortdurende opmerkingen over het uiterlijk of seksuele geaardheid
- dubbelzinnige opmerkingen of gebaren
- een bepaalde manier van kijken of anderszins ongepast gedrag
- (poging tot) aanranding of verkrachting

3. Social media en (on)gewenst gedrag

Het gebruik van social media is niet meer weg te denken uit ons dagelijks bestaan. Wij maken allemaal in de loop van de dag op verschillende manieren en momenten gebruik van verschillende vormen van social media. Onder social media verstaan we kanalen waar je je (interactief) kunt uiten of informatie kunt verspreiden, zoals twitter, facebook, linkedin, blogs, discussiefora, persoonlijke websites, youtube, yammer, e.d.. Iedereen heeft de vrijheid zich in de social media te uiten op een manier die bij haar past. Toch kunnen deze uitingen door anderen als ongewenst of intimiderend ervaren worden. Maria Dommer is van mening dat gedrag, taalgebruik en uitlatingen op social media dat door anderen als ongewenst of intimiderend wordt ervaren niet toelaatbaar is en daarmee onder ongewenst gedrag valt.

Vormen van ongewenst gedrag via social media zijn:

- Uitlatingen over een collega, client en/of diens verwanten plaatsen;
- Verspreiden van informatie of afbeeldingen van een collega, client en/of diens verwanten;
- Alle vormen van agressie en geweld direct of indirect verwijzend naar een collega, client en/of diens verwanten;
- Alle vormen van discriminatie direct of indirect verwijzend naar een collega, client en/of diens verwanten;
Alle vormen van pesten direct of indirect verwijzend naar een collega, client en/of diens verwanten;
- Alle vormen van (seksuele) intimidatie direct of indirect verwijzend naar een collega, client en/of diens verwanten.

4. Wat te doen bij ongewenst gedrag?

Als je bent geconfronteerd met ongewenst gedrag, dan staan de volgende wegen open:

1. Ga het gesprek aan en probeer in eerste instantie om samen de situatie op te lossen. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn gedrag als ongewenst wordt ervaren. Meestal is het voldoende om iemand rechtstreeks op zijn/haar gedrag aan te spreken om aan het gedrag een einde te maken.
2. Leidt 1 niet tot een oplossing, leg de situatie dan voor aan je teamleider en/of HRM. Praat er in ieder geval over, bij voorkeur op korte termijn, om te voorkomen dat het gedrag erger wordt.
3. Op elk moment kan een medewerker contact opnemen met de vertrouwenspersoon voor medewerkers. Deze lost een probleem niet op, maar is er in de eerste plaats om de medewerker op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenspersoon is in principe gehouden aan geheimhouding.
4. Leiden de stappen 1 tot en met 3 niet tot een oplossing, dan is het nog mogelijk om een klacht in te dienen en volgt een formele route. De keuze om al dan niet een klacht in te dienen, ligt bij de melder.
5. Een klacht bevat in ieder geval:
 - de omschrijving van het als ongewenst ervaren gedrag;
 - de naam van de klager
 - de naam/namen van de aangeklaagde(n)
 - het tijdsvak waarin het ongewenste gedrag is voorgekomenDe vertrouwenspersoon voor medewerkers kan desgewenst begeleiding bieden bij het indienen van een klacht.
6. Maria Dommer heeft Facit als externe klachtencommissie aangesteld en volgt de klachtenregeling voor medewerkers van Facit. De leden van de klachtencommissie zijn niet in dienst bij Maria Dommer en beschikken over voldoende kennis en praktische vaardigheden om tot een weloverwogen advies te komen aan de Raad van Bestuur.

5. Consequenties ongewenst gedrag

Bij ongewenst gedrag geldt dat bij herhaaldelijk niet voldoen aan de gestelde eisen dit gezien wordt als een tekortkoming in het functioneren waarbij passende afspraken gemaakt worden ter verbetering van het gedrag. Indien nodig neemt de bestuurder maatregelen, die kunnen variëren afhankelijk van de ernst van het ongewenste gedrag; hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- officiële waarschuwing
- berisping
- overplaatsing
- ontslag.

Er kan ook een tijdelijke voorziening getroffen worden zoals schorsing of non-actiefstelling indien blijkt dat dit voor Maria Dommer of voor de klager gewenst is dan wel als er sprake is van een voor één of meer betrokkenen onhoudbare situatie.

Tenslotte

Dit Beleid ongewenst gedrag is overeengekomen met de Ondernemingsraad van Maria Dommer op 20 juni 2023.

Namens Maria Dommer,

Karin Manuel
Bestuurder



Namens de Ondernemingsraad

Jolanda Knoop
Voorzitter Ondernemingsraad

