



**DOARPSWURK PROTOCOL
OMGANGSVORMEN EN GEDRAG**

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Beleid	3
2. Voor wie geldt het protocol?	3
3. De gewenste omgangsvormen en gedeelde waarden bij Doarpswurk	3
4. Ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag	4
5. Procedure van klachten over ongewenste omgangsvormen	5

Inleiding

Doarpswurk streeft naar een zo best mogelijke werkomgeving voor alle betrokkenen. Verwacht wordt dat elke betrokkene erkent dat iedereen recht heeft op een veilige en stimulerende werkomgeving, waarbinnen zij zich kunnen ontwikkelen en groeien. De norm is dat medewerkers en andere betrokkenen elkaars grenzen respecteren.

Als dit niet het geval is en als iemand wordt lastiggevallen, doet diegene er goed aan direct duidelijk te maken niet gediend te zijn van dit gedrag. Soms vind iemand dat moeilijk, dan is het verstandig om de hulp in te roepen van een collega of een leidinggevende.

Bij Doarpswurk kunnen medewerkers een beroep doen op de steun van een externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt emotionele en praktische ondersteuning aan personen, die geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag. Hierbij kan ook sprake zijn van seksuele intimidatie, pesterijen, agressie, geweld of discriminatie, of een vermoeden van een misstand.

1. Beleid

Doarpswurk is medeverantwoordelijk voor het lichamelijk en psychisch welzijn van de medewerkers. Het gaat dus niet alleen om de fysieke omstandigheden waarbinnen medewerkers hun werk moeten doen, maar ook of medewerkers zich sociaal veilig genoeg voelen om hun werk naar behoren te kunnen uitoefenen.

In het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat werkgever en werknemer beiden verplicht zijn zich als een goede werkgever en een goede werknemer te gedragen.

Een goed beleid is een absolute voorwaarde voor een sociaal veilige werkomgeving, waarbinnen iedereen zichzelf kan zijn op zijn of haar werkplek. Het management bepaalt welk gedrag wel of niet acceptabel is binnen de waarden en normen van Doarpswurk.

2. Voor wie geldt het protocol?

Dit protocol geldt voor iedereen die werkt bij Doarpswurk. Dus ook voor de stagiaires, het bestuur, freelancers, inhuurkrachten en vrijwilligers. Het is de verantwoordelijkheid van zowel het management als iedereen die bij Doarpswurk werkt, dat deze gedragscode wordt nageleefd en helder wordt gecommuniceerd.

Tot 1 jaar na vertrek kan iemand op basis van dit protocol nog een melding doen van ongewenst gedrag. Dit omdat het soms tijd kost voor degene die het is overkomen om het verhaal te kunnen vertellen en er desgewenst melding van te kunnen en durven doen.

3. De gewenste omgangsvormen en gedeelde waarden bij Doarpswurk

Bij Doarpswurk wordt gestreefd we naar de best mogelijke werkomgeving voor alle betrokkenen, ongeacht de status van de arbeidsverhouding. Een werkomgeving die veilig en stimulerend is. Er wordt verwacht dat elke betrokkene erkent dat alle collega's in de organisatie recht hebben op een respectvolle en waardevolle werkrelatie waarbinnen zij kunnen groeien.

Om iedereen een prettige, inspirerende en veilige werkomgeving te bieden, gelden de volgende uitgangspunten en omgangsvormen.

Uitgangspunten

- Gelijkwaardigheid: ongeacht formele verbintenis (dienstverband, freelance et cetera) en positie binnen de organisatie of project is gelijkwaardigheid in de persoonlijke samenwerking het uitgangspunt. Besef van onderlinge afhankelijkheid en hiërarchische verantwoordelijkheden staat dit niet in de weg.

- Professionaliteit en verantwoordelijkheid: iedereen brengt een eigen expertise, ervaring en inzet mee. Het hoort bij een professionele werkhouding om die bij elkaar te herkennen en van daaruit samen te werken. Persoonlijke voorkeuren en manieren van werken bestaan daarbij altijd en kunnen besproken worden als die het professioneel samenwerken beïnvloeden. Iedere betrokkene is zelf verantwoordelijk voor eigen gedrag.
- Nieuwsgierigheid en betrokkenheid: in het werk past een houding van nieuwsgierigheid en aandacht naar elkaar en naar ontwikkelingen bij elkaar. Daaruit vloeit voort een betrokkenheid bij elkaars professionele functioneren, zowel de successen als de ontwikkelpunten. Constructieve feedback kan daarbij horen, waardering, vragen stellen, eerlijkheid, transparantie en samen verantwoording nemen.
- Respect: onderlinge verschillen bestaan er op vele vlakken. Respect voor elkaars voorkeuren en manieren van werken is een essentieel uitgangspunt. Dat geldt ook voor geëxpliciteerde wensen over bereikbaarheid, nakomen van afspraken en betrokkenheid bij activiteiten buiten de werkomgeving.

4. Ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag

Binnen Doarpswurk wordt grensoverschrijdend gedrag niet geaccepteerd. Wederzijdse overeenstemming is binnen de werkomgeving essentieel. Daarbij hoort een nieuwsgierige houding naar elkaars grenzen, geen oordelende houding. Eigen grenzen en die van collega's kunnen per moment, per situatie, per dag, per project veranderen. Het is belangrijk dat iedereen elkaars grenzen beschouwt als positieve voorwaarden voor het werk.

Onder grensoverschrijdend gedrag vallen alle vormen van discriminatie, agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en andere vormen van ongewenst gedrag die persoonlijke grenzen overschrijden. Dit is ongeacht of er tussen de betrokkenen hiërarchische verschillen bestaan.

Intimidatie omvat elke vorm van gedrag dat beledigend, intimiderend, vernederend of vijandig is en dat interfereert met het werk van een individu. Het levert stress, angst en fysieke klachten bij de geïntimideerde en zorgt zo voor een onveilige omgeving.

Intimidatie gebaseerd op leeftijd, sekse, huidskleur, seksuele geaardheid, fysieke afwijkingen, geslachtsverandering, geloof en overtuiging, etnische afkomst en seksuele intimidatie zijn onwettig en kunnen leiden tot het aangeven of zelfs aanklagen van de persoon verantwoordelijk hiervoor.

Van iedereen die bij Doarpswurk werkt, wordt verwacht dat zij alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

5. Procedure van klachten over ongewenste omgangsvormen

Van ongewenste omgangsvormen kan melding worden gemaakt door iedereen die zich op de werkvloer bevindt. Dat geldt dus voor zowel een slachtoffer als een getuige van ongewenst gedrag. Dat kan op de onderstaande manieren.

1. Bespreken

Bij een situatie tussen gelijken kan de medewerker de persoon van wie hij/zij/hen last ervaart zelf daarop aanspreken. Mocht dit niet leiden tot het gewenste gesprek over het voorval of het gedrag, dan kan de leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon benaderd worden;

Doel: samen tot een aanvaardbare werksituatie te komen

2. Melden

Er kan ook een melding worden gedaan bij leidinggevend en/of de externe vertrouwenspersoon. Zij kunnen vertrouwelijk naar het verhaal luisteren en samen met de melder nadenken over mogelijke vervolgstappen. De externe vertrouwenspersoon is per e-mail of telefonisch bereikbaar.

Doel: in onderling overleg tot een oplossing komen

3. Inschakelen externe vertrouwenspersoon

Inschakelen van de externe vertrouwenspersoon is altijd een mogelijkheid. Vanuit haar externe positie en ervaring kan dit een veilige stap zijn. Zij kan ook begeleiden bij het overwegen en indienen van een klacht, of begeleiden bij de gesprekken met de beschuldigde, collega's of leidinggevend en.

Doel: advies en bemiddeling

4. Klacht indienen

Als de klacht te ernstig is of de situatie is uit de hand gelopen, dan kan een formeel onderzoek nodig zijn. Daarvoor is een formele klacht nodig. Doarpswurk stelt vervolgens een onafhankelijke en deskundige commissie in, die de klacht onderzoekt. Afhankelijk van de uitkomst en aanbevelingen van het onderzoek kunnen er vervolgstappen worden ingezet.

Een medewerker die een formele klacht indient, wordt tijdens de behandeling ervan beschermd tegen benadeling (denk aan ontslag, op een zijspoor worden gezet, etc.). Dit geldt ook wanneer de klacht gegrond is verklaard.

Ook een medewerker die wordt beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag zit in een kwetsbare positie. Zeker wanneer het een formele klacht betreft. Doarpswurk gaat ook met de beschuldigde medewerker in gesprek over de behoefte aan ondersteuning. Werkgever en leidinggevend en hebben een neutrale positie bij een formeel onderzoek en mogen die steun zelf niet bieden. Zij kunnen de medewerker verwijzen naar de externe vertrouwenspersoon, of als deze de klacht indiener begeleidt, een andere externe vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog van de arbodienst.