

GEDRAGSCODE

Beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen

Inleiding

WaterTechniek Twente ziet het als haar taak te zorgen voor arbeidsomstandigheden die zorgen voor een veilig, gezond en prettig werkklimaat voor medewerkers. Dat is niet alleen goed voor medewerkers, maar dat is ook in het belang van de onderneming als geheel. Ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, houden risico's in voor de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Het tast de werksfeer aan, de productiviteit van medewerkers en de kwaliteit van het geleverde werk. Medewerkers die het slachtoffer van ongewenste omgangsvormen worden, kunnen niet meer goed functioneren in hun werk en worden vaker ziek of arbeidsongeschikt. WaterTechniek Twente wil de ongewenste omgangsvormen op het werk tegengaan. Dat gebeurt door maatregelen te nemen die medewerkers beschermen tegen ongewenste omgangsvormen en de nadelige vormen daarvan. In deze beleidsnotitie wordt aangegeven welke maatregelen WaterTechniek Twente neemt om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en aan te pakken. De te nemen maatregelen worden verderop in deze beleidsnotitie besproken en uitgewerkt. Dit beleid is aanvullend op hetgeen hierover in de CAO is vastgelegd.

De wet

De Arbowet bevat voorschriften ter verzekering van de veiligheid en ter bescherming van de gezondheid van de medewerkers. Aangezien ongewenste omgangsvormen voor medewerkers negatieve gevolgen hebben voor hun veiligheid en hun gezondheid, is de werkgever verplicht maatregelen te nemen om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en om medewerkers die het slachtoffers daarvan zijn, opvang en nazorg te geven (artikel 4 lid 2 Arbowet). Hierbij kan gedacht worden aan preventieve maatregelen, maar ook aan het zorgen voor opvang van de medewerker(s) die het slachtoffer zijn geworden van ongewenste omgangsvormen. Een goede opvang van slachtoffers is van groot belang voor ziekteverzuim- en arbeids-ongeschiktheidspreventie. Uiteraard moeten ook medewerkers de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen en naar vermogen zorgdragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen. Daarom zijn de medewerkers van WaterTechniek Twente verplicht gevaren voor de veiligheid of de gezondheid direct te melden bij de KAM coördinator.

Ongewenste omgangsvormen

Tijdens het werk hebben medewerkers regelmatig contact met elkaar, met leidinggevenden, opdrachtgevers, onderaannemers, leveranciers nevenaannemers en/of met klanten. Meestal verlopen de omgangsvormen probleemloos. Echter, de omgang tussen medewerkers onderling en die tussen medewerkers en leidinggevenden, opdrachtgevers, klanten, leveranciers, onderaannemers, etc. kan ook ongewenste vormen aannemen. Elke medewerker kan op het werk te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen die de persoonlijke integriteit aantasten, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. Ongewenste omgangsvormen kunnen op elk niveau in de onderneming voorkomen en kunnen plaatsvinden

tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en relaties van buiten de onderneming. WaterTechniek Twente definieert ongewenste omgangsvormen als handelingen van een medewerker of een groep medewerkers of een relatie, die door een medewerker van WaterTechniek Twente als vijandig, vernederend of intimiderend worden beschouwd. Deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen laat veel ruimte voor de subjectieve beleving van het slachtoffer. WaterTechniek Twente kiest voor deze ruime omschrijving van het begrip ongewenste omgangsvormen, omdat het gedrag dat “ongewenst” is voor de ene medewerker, voor de andere medewerker “gewenst” gedrag kan zijn. Dit biedt de medewerkers de mogelijkheid hun eigen grenzen aan te geven in de omgang met collega’s, leidinggevendenden of andere relaties. Met ongewenste omgangsvormen, zoals in deze notitie genoemd, worden in eerste instantie bedoeld seksuele intimidatie en agressie en geweld, waaronder ook pesten, zoals die in de Arbowet zijn genoemd. Maar daarnaast geldt deze beleidsnotitie ook voor andere ongewenste omgangsvormen, zoals discriminatie, belaging en stalking. De omschrijving van de diverse ongewenste omgangsvormen volgt hieronder:

Discriminatie:

Het maken van onderscheid tussen medewerkers op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid of anderszins, als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;

Seksuele intimidatie:

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard 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 of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken; - dergelijk gedrag heeft ten doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft het gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd. Indien een medewerker in de werksituatie geconfronteerd wordt met opmerkingen of gedragingen met een seksuele lading die hij of zij als ongewenst, vernederend of intimiderend ervaart, is in beginsel sprake van seksuele intimidatie. Daarbij kan gedacht worden aan dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, ophangen van naaktfoto’s in de werkruimte en natuurlijk andere vormen van ongewenste seksuele toenadering. Ook seksuele chantage behoort hiertoe, zoals het beloven van een promotie in ruil voor seksuele diensten.

Agressie en geweld:

Voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd, geïntimideerd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van het werk;

Pesten of treiteren:

Gedrag dat als vijandig, vernederend of intimiderend wordt ervaren en steeds op dezelfde persoon is gericht (bespotten, kwaadspreken, het werk onaangenaam of zelfs onmogelijk maken).

Werkings sfeer van het beleid

De werkgever moet alle medewerkers die binnen de onderneming onder zijn gezag werkzaamheden verrichten beschermen. Allereerst vallen daaronder de medewerkers die op basis van een vast of tijdelijk arbeidsovereenkomst arbeid verrichten (artikel 1 lid 1 en 2 Arbowet). Onder de bescherming van deze wet vallen ook de tijdelijke en parttime krachten, de stagiaires, leerlingen, projectmedewerkers, freelancers, ZZP'ers en vrijwilligers.

Gewenst gedrag van de medewerkers

Medewerkers van de WaterTechniek Twente gaan collegiaal en respectvol met elkaar om; ongewenste omgangsvormen worden niet geaccepteerd. Medewerkers laten zich nooit beledigend over collega's uit in discriminerende, (seksueel) intimiderende, agressieve, gewelddadige of treiterende zin. Leidinggevend stimuleren een collegiale, gelijkwaardige omgang binnen WaterTechniek Twente en met al haar externe relaties. Medewerkers verlenen hun volledige medewerking bij de uitvoering van beleidsinitiatieven van WaterTechniek Twente die tot doel hebben ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Ongewenste omgangsvormen worden niet getolereerd. Voor eigen medewerkers die ongewenst gedrag vertonen zal WaterTechniek Twente disciplinaire maatregelen treffen. Ook van medewerkers die niet in dienst zijn WaterTechniek Twente, maar die wel werken onder de leiding van WaterTechniek Twente (zoals bijvoorbeeld ZZP-ers en onderaannemers) wordt ongewenst gedrag niet getolereerd. Uitingen van ongewenst gedrag kunnen leiden tot het verwijderen van de betreffende personen van een bouw en het ontbinden van het contract met de opdrachtnemer.

Ongewenste omgangsvormen bespreekbaar maken

WaterTechniek Twente streeft ernaar dat binnen de onderneming openlijk kan worden gesproken over wat gewenst, dan wel ongewenst gedrag is. WaterTechniek Twente ziet ook hier voor het management een stimulerende rol weggelegd. Het management kan hierbij ondersteuning vragen aan een vertrouwenspersoon (Arbodienst) die, bijvoorbeeld middels voorlichting, bij kan dragen aan het bespreekbaar maken van het onderwerp. Iedere medewerker die in zijn werksituatie ongewenste omgangsvormen signaleert, probeert dit op adequate wijze binnen zijn/haar afdeling, eventueel in overleg met de leidinggevende aan de orde te stellen.

Melden ongewenste omgangsvormen

Een ieder die bij WaterTechniek Twente werkzaam is en op het werk met ongewenste omgangsvormen wordt geconfronteerd kan tot uiterlijk twee jaar na de confrontatie een ongewenste gedraging melden. Er kan voor gekozen worden het probleem zelf op te lossen. Bijvoorbeeld door het probleem te bespreken met degene van wie hij of zij last heeft. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn/haar gedrag ongewenst is. Als diegene rechtstreeks op zijn/haar gedrag wordt aangesproken, kan dat al voldoende zijn om aan dat gedrag een eind te maken. Lukt het niet om het probleem zelf te bespreken, dan kan de medewerker het probleem bespreken met de leidinggevende. Gezamenlijk wordt dan gezocht naar een goede oplossing van het probleem.

Als de leidinggevende onderdeel van het probleem is, kan de hulp ingeroepen worden van een hogere leidinggevende. Als het niet lukt om zelf, of met behulp van de (hogere) leidinggevende een oplossing te vinden, kan er een formeel traject opgestart worden. Omdat WaterTechniek Twente een klein bedrijf is, is het niet wenselijk een vertrouwenspersoon binnen het eigen personeelsbestand aan te wijzen. Daarom kan de medewerker er voor kiezen om een beroep te doen op de Arbodienst (Arbouw). De Arbodienst stelt dan een vertrouwenspersoon ter beschikking. Iedere medewerker van WaterTechniek Twente is bevoegd om op eigen initiatief een vertrouwenspersoon via de Arbodienst in te schakelen. Omdat WaterTechniek Twente er alles aan gelegen is om dit te voorkomen worden alle medewerkers en hun leidinggevendenden geacht om adequaat te handelen wanneer er een ongewenste gedraging gemeld wordt.