

## Reglement grensoverschrijdend gedrag; versie 3

### Inleiding

Binnen FLOW streven wij naar optimale samenwerking. Daarvoor is een correcte en consequente bedrijfsvoering nodig, met een goede werksfeer, waarin integriteit en respect sleutelbegrippen zijn.

Wij hechten grote waarde aan een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij het van belang is dat iedereen die bij het Huis hoort zich veilig voelt en met respect behandeld wordt. Het is belangrijk dat er begrip is voor ras, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere onderscheidende factoren.

Naast integriteit, respect en begrip, streven we naar collegialiteit en open communicatie:

- Houd rekening met elkaar;
- Gedraag je eerlijk en respectvol naar eenieder;
- Houd je aan afspraken;
- Luister naar elkaar;
- Deel je kennis en informatie.

Naast het noemen van het gewenste gedrag binnen onze organisatie, willen we ook helder zijn over ongewenst gedrag en hoe we hiermee omgaan.

### 1. Wat is ongewenst gedrag?

Ongewenst gedrag is onderling gedrag dat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten. Het gaat hier om de volgende onderlinge gedragingen:

- Seksuele intimidatie: een vorm van ongewenst gedrag op seksueel gebied, zoals seksistische opmerkingen, hinderlijk gedrag of het ongewenst betasten van iemand, waarbij de grenzen in de omgangsvormen worden overschreden.
- Discriminatie: iedere uiting waarbij sprake is van het ongelijk behandelen of achterstellen van mensen, met betrekking tot o.a. godsdienst, geslacht, afkomst, ras, levensovertuiging, politieke gezindheid of seksuele geaardheid;
- Agressie, geweld en pesten: voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.
- Pesten: het stelselmatig toebrengen van fysiek, verbaal of psychologische schade. Dit komt o.a. voor in de vorm van sociaal isoleren (iemand negeren of buitensluiten), het werk onmogelijk maken (informatie achterhouden, bestanden wissen, e.d.), bespotten en roddelen.

### Voor wie en wanneer gelden de gedragsregels?

Deze gedragsregels zijn van toepassing op werknemers, bestuurders en anderen die voor en/of in opdracht van FLOW werkzaam zijn, zoals stagiairs, vrijwilligers, en ingehuurde krachten. Van een ieder die verbonden is aan FLOW geldt dat deze zich nimmer schuldig maakt aan ongewenst gedrag. De gedragsregels beperken zich daarmee niet tot de werktijd, want ongewenst gedrag buiten werktijd behoort zich evenmin voor te doen en kan eveneens schadelijk zijn voor collega's, derden of voor FLOW. Betrokkenen dienen zich in het bijzonder ook te onthouden van ongewenst gedrag bij hun uitlatingen op social media.



## Wat vinden wij van ongewenst gedrag?

Wij keuren elke vorm van ongewenst gedrag af. Ongewenst gedrag wordt derhalve onder geen enkele omstandigheid getolereerd. Binnen ons bedrijf wordt een actief beleid gevoerd op het gebied van het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag. Deze gedragscode is daar een belangrijk onderdeel van.

Wij dragen er zorg voor dat deze gedragsregels ook in voldoende mate kenbaar worden gemaakt en houden toezicht op het naleven van deze gedragscode. Directie en leidinggevenden zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en dragen de respectvolle omgangsvormen, zoals vastgelegd in deze gedragscode, in woord en gebaar uit.

Hoewel wij als werkgever met deze gedragscode duidelijk willen zijn over wat wel en niet toegestaan wordt, is het belangrijk dat ieder afzonderlijk zich ook bewust is van zijn/haar eigen grenzen. Geef waar mogelijk de grenzen aan.

Ongewenst gedrag behoort aan de orde te worden gesteld: hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen. Eenieder die kennis neemt van ongewenst gedrag, zal passende maatregelen nemen om het ongewenste gedrag zo snel mogelijk te beëindigen.

## 2. Samen het probleem oplossen

Mocht je ongewenst gedrag ondervinden, dan bepaal je wat je wil.

- Indien je wilt dat de veroorzaker ermee stopt, dan kun je het overleg met degene aangaan, eventueel met behulp van een derde.
- Wil je dat degene een sanctie opgelegd krijgt door FLOW, dan zal het gedrag onderzocht moeten worden en dien je een klacht in bij het bestuur.

Indien je het niet weet, neem dan contact op met een vertrouwenspersoon om de situatie nader te bespreken.

### Direct overleg met de veroorzaker

Bij het ondervinden van ongewenst gedrag, kan je de veroorzaker rechtstreeks aanspreken wanneer dat tot de mogelijkheden behoort. Het doel van het gesprek is om duidelijk te maken dat een grens is overschreden, wat nadrukkelijk wordt aangegeven. Bedenk dat de gewenste uitkomst van het gesprek is dat het ongewenste gedrag zich in de toekomst niet meer voordoet. Hoewel wat er in het verleden is gebeurd wel besproken wordt, hoeft hierover geen overeenstemming bereikt te worden. Het gaat erom dat bepaalde gedragingen zich in de toekomst niet meer voordoen, zodat een klacht hierover achterwege kan blijven.

Indien het onvoldoende vertrouwd voelt om het gesprek alleen aan te gaan, dan is het mogelijk om een derde te vragen om bij dit gesprek aanwezig te zijn. Het gesprek met degene wordt normaal gesproken niet schriftelijk vastgelegd. Het gesprek gaat niet om een vaststelling van wat er in het verleden is gebeurd en gaat het niet over een sanctie. Het gaat erom dat het in de toekomst niet (meer) gaat plaatsvinden.

Indien de werknemer en/of leidinggevende wenst dat er een sanctie wordt opgelegd of dat het gesprek schriftelijk wordt vastgelegd, dan dient wel nadrukkelijk onderzocht en vastgesteld te worden of de veroorzaker daadwerkelijk grensoverschrijdend bezig is geweest. In de meeste gevallen betekent dit dat er een klacht wordt ingediend en dit wordt onderzocht.



### 3. Wat doet FLOW tegen ongewenst gedrag?

Indien uit dat onderzoek volgt dat het gedrag heeft plaatsgevonden, dan zal FLOW een sanctie opleggen. Ongewenst gedrag zal derhalve niet onbesproken en niet zonder gevolgen blijven. Als vast is komen te staan dat er sprake is van ongewenst gedrag, dan volgt er een sanctie in de vorm van een disciplinaire maatregel. Een disciplinaire maatregel is bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing, demotie, overplaatsing of zelfs ontslag. Welke maatregel aan welke overtreding zal worden gekoppeld, hangt van de ernst van de overtreding af.

Zeer streng beleid: FLOW voert het beleid dat ongewenst gedrag aan vergaande sancties wordt gekoppeld, waar iedere werknemer zich van bewust is.

