

# Dorpshuis Zijvesterhoek

## ZO GAAN WE HIER MET ELKAAR OM / DIT ZIJN ONZE GEDEELDE WAARDEN

**We willen dat iedereen zich bij onze organisatie veilig en respectvol behandeld voelt.**

Dus hebben we daar met elkaar een aantal afspraken over gemaakt.

### **Wat nodig is voor een prettige, inspirerende en veilige omgeving:**

- 1- Gelijkwaardigheid in de persoonlijke samenwerking, waarbij het verschil in ieders rol en verantwoordelijkheid niet in de weg staat.
- 2- Nieuwsgierigheid naar en betrokkenheid bij elkaars functioneren.
- 3- Respect voor elkaars verschillen in kennis, ervaring, expertise én rol en verantwoordelijkheid.
- 4- Verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag.

### **Ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag**

Binnen onze organisatie wordt grensoverschrijdend gedrag niet geaccepteerd.

Het is belangrijk dat iedereen elkaars grenzen beschouwt als positieve voorwaarden voor het samenwerken.

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 gebaseerd op discriminatie is onwettig en kan leiden tot een aangifte of aanklagen.

Van iedereen binnen onze organisatie wordt verwacht dat zij alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen op de werkvloer.

### **Procedure van klachten over ongewenste omgangsvormen**

Van ongewenste omgangsvormen kan melding worden gemaakt door iedereen binnen onze organisatie. Dat geldt dus voor zowel een slachtoffer als een getuige van ongewenst gedrag.

Hoe dan? In volgorde:

**1- Bespreken.** Met de persoon van wie hij/zij last ervaart.

Doel: samen tot een aanvaardbare werksituatie te komen.

**2- Melden.** Bij het bestuur of de externe vertrouwenspersoon.

Doel: in onderling overleg tot een oplossing komen.

**3- Inschakelen externe vertrouwenspersoon.**

Doel: advies en bemiddeling vallend onder de taken van de vertrouwenspersoon.

**4- Klacht indienen.**

Na een formele klacht ook een formeel onderzoek. Afhankelijk van de uitkomst en aanbevelingen van het onderzoek vervolgstappen zetten.

N.B. Een medewerker die een formele klacht indient, wordt tijdens de behandeling ervan beschermd tegen benadeling. Dit geldt ook wanneer de klacht gegrond is verklaard.

Onze organisatie gaat ook met de beschuldigde medewerker in gesprek over de behoefte aan ondersteuning. Wij zullen de medewerker verwijzen naar een andere externe vertrouwenspersoon, dan die van de klager. Wij stellen onszelf zo neutraal als mogelijk op.

Voor een externe vertrouwenspersoon kan men terecht bij de Vereniging Groninger Dorpen

<https://groningerdorpen.nl/vertrouwenspersoon/>