DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Gedragscode omgangsvormen DNB: wat doen we wel en wat doen we niet?

DNB hecht grote waarde aan goede omgangsvormen. Daarom is de volgende gedragscode omgangsvormen opgesteld:

Gedragscode omgangsvormen DNB
De gedragscode omgangsvormen DNB is een deel van de uitwerking van de tekst onder het kopje "integriteit" in de gedragscode DNB: *"Wij gedragen ons integer, zorgvuldig en discreet. Wij vermijden onfatsoenlijk gedrag, behandelen anderen met respect en spreken elkaar hierop aan".* De gedragscode omgangsvormen DNB heeft betrekking op seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie en beoogt een goed en stimulerend werkklimaat binnen DNB te waarborgen. In een dergelijk klimaat wordt onfatsoenlijk gedrag vermeden, en behoren respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen. Wij spreken elkaar hierop aan door alert op ongewenst gedrag te reageren. Een goed werkklimaat vereist een actieve bijdrage van een ieder die bij DNB werkzaam is: niet alleen met betrekking tot je eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding tegenover elke uiting van ongewenst gedrag die je in de eigen werksituatie signaleert. In het bijzonder leidinggevenden dienen zich van hun positie bewust te zijn.

Doel
Het doel van de gedragscode omgangsvormen DNB is om de hier genoemde uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van allen die op enigerlei wijze bij DNB werkzaam zijn. Verder is deze gedragscode bedoeld als een vorm van preventief beleid, dat zich onder meer verder zal concretiseren in het systematisch in kaart brengen van risico´s met betrekking tot ongewenst gedrag en het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode omgangsvormen DNB door het lijnmanagement van de Bank. De naleving van de in deze gedragscode genoemde beginselen is onderdeel van het functionerings- en beoordelingsbeleid.

Uitgangspunten
Wat zijn nu precies ongewenste omgangsvormen? Wat verstaan we onder seksuele intimidatie? En wat onder agressie en geweld? En wat is nu eigenlijk pestgedrag of discriminatie? Uitgangspunt is dat je zelf moet aangeven wanneer een gedraging in jouw visie als ongewenst gedrag moet worden beschouwd. Of het gedrag nu opzettelijk is of niet, doet niet ter zake. Degene die zich eraan schuldig maakt is zich er niet altijd van bewust, of ziet niet dat een collega er last van heeft. Bovendien: wat voor de één een geintje is, gaat een ander te ver. Iedere medewerker die zich gekwetst, gepest, bedreigd of gediscrimineerd voelt, kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon of een klacht indienen bij de onafhankelijke klachtencommissie.

DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Absoluut onacceptabel
DNB accepteert ongewenste omgangsvormen niet! Iedereen heeft recht op een prettige werkplek. Daar hoort een werksfeer bij waarin collega's elkaar met respect benaderen. We nemen het beleid rondom ongewenste omgangsvormen daarom serieus.

Doe er wat aan
Ongewenste omgangsvormen kunnen je plezier in het werk behoorlijk verpesten. Soms kun je duidelijk maken dat je er niet van bent gediend en maak je met één opmerking een eind aan dat gedrag. Maar je mond open doen is niet altijd gemakkelijk. Als je een collega aanspreekt op ongewenst gedrag, kan die vinden dat je overdrijft. Dat die opmerking 'maar een grapje' was en dat je het verkeerd hebt opgevat. Misschien ben je bang niet serieus genomen te worden, of zelf de schuld te krijgen ('je hebt het uitgelokt') of in een geïsoleerde positie terecht te komen. Bedenk echter dat jij niet verantwoordelijk bent voor het ongewenste gedrag en de gevolgen daarvan. Het is belangrijk dat je aandacht vraagt voor je probleem, hoe gevoelig het onderwerp ook ligt. Als je ermee rond blijft lopen, kun je er last van krijgen en je functioneren kan er onder lijden.

Bij wie kun je terecht?
Of je nu vaste medewerker bent, of bijvoorbeeld een uitzendkracht, inhuurkracht, stagiair of vakantiewerker, je kunt natuurlijk het beste naar je direct leidinggevende stappen. Deze is verantwoordelijk voor de gang van zaken op je afdeling. Je kunt ook terecht bij een van de interne of externe vertrouwenspersonen. Zij hebben een onafhankelijke positie en genieten daarin bescherming van de zijde van DNB. De vertrouwenspersonen hebben zich bekwaamd in hulpverlening bij ongewenste omgangsvormen. Waar je ook voor kiest, soms helpt het als je gewoon je hart eens kunt luchten. In andere gevallen overleg je samen wat te doen. Zo kun je er voor kiezen eerst te proberen in een informele sfeer via een vertrouwenspersoon een oplossing te vinden. Je kunt ook besluiten een klacht bij de onafhankelijke klachtencommissie in te dienen.

Tot slot
Heb je last van ongewenste omgangsvormen, dan hoef je niet per se een derde partij in te schakelen. Het gaat erom dat het ongewenste gedrag stopt. Je kunt duidelijk laten merken dat je van een bepaald gedrag niet bent gediend. Je kunt er ook over praten met een collega of met je leidinggevende. Omgekeerd kun je iemand erop aanspreken als je merkt dat deze een collega lastig valt. Laat die collega ook merken dat je hem of haar steunt. Bij DNB horen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pestgedrag en discriminatie niet thuis!

Meer informatie
Als je meer wilt weten over de hierboven genoemde zaken, dan kun je contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen.
Op DNB Plaza vind je meer informatie over de gedragscode en de gedragsregels

Augustus 2016