

DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN P&O, LEIDINGGEVENDE, WERKNEMER EN OR

Weergave tekst-onderdelen:

jQuery UI Accordion

Accordion items:

De verantwoordelijkheid van de P&O'er en/of leidinggevende: <h2>Wat kun je doen?</h2> Laat werknemers duidelijk weten dat alle vormen van ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie en Arbeidsdiscriminatie niet geaccepteerd worden; Neem preventieve maatregelen: zoals gedragsregels voor bezoekers (zie bijlage 9), maar ook voor werknemers onderling hoe gaan we met elkaar om (zie bijlage 10); Stel een beleid op (in samenwerking met de ondernemingsraad) waarin ook duidelijk sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding; Spreek daders aan op hun gedrag; Bied werknemers de gelegenheid om te praten met een vertrouwenspersoon als ze ergens mee zitten. Deze vertrouwenspersoon moet dan wel bekendgemaakt zijn. Dit kan een collega zijn maar ook persoon zijn van een externe organisatie. Informeer de werknemers hierover; Stel een commissie in die klachten over ongewenste omgangsvormen kan behandelen. Daar kunnen werknemers ook terecht als zij klachten hebben over ongewenste omgangsvormen. Via een klachtencommissie kunnen maatregelen worden opgelegd die herhaling moeten voorkomen; Noteer (geanonimiseerd) alle meldingen van ongewenste omgangsvormen in het bedrijf en rapporteer deze periodiek, voorzien van de getroffen maatregelen. Dit rapport kan de noodzaak tot een bedrijfsbeleid onderbouwen; Geef voorlichting: zo kan via het werkoverleg, via het overleg met de OR, via de introductie cursus nieuwe medewerkers, via intranet, folders of nieuwsbrieven.Maak duidelijk dat ongewenste omgangsvormen niet getolereerd worden. Is er toch sprake van ongewenste omgangsvormen dan moeten er gepaste maatregelen genomen worden. In de branche RI&E zijn vragen opgenomen over Seksuele intimidatie en arbeidsdiscriminatie. Breng met behulp van de RI&E de risico's in kaart. Stel vervolgens maatregelen en beleid op.
Evalueer deze maatregelen en beleid. <p>
De werkgever is tevens verantwoordelijk voor het nemen van doelmatige maatregelen ter bescherming van zijn medewerkers met betrekking tot het voorkomen en aanpakken van ongewenste omgangsvormen gepleegd door klanten van de werkgever of derden die ingezet worden door of namens de werkgever.
<p><u>Tip:</u> neem in het contract of in de contractafspraken met klanten en derden een zinsnede op met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.</p> <p>
</p> <h2>Wat kun je nog meer doen?</h2> <p>Geef de werknemers het gevoel dat ze er over kunnen praten als ze ergens mee zitten, dus creëer een sfeer waarin ook dit soort zaken bespreekbaar zijn. Het bespreekbaar maken van ongewenste omgangsvormen en discriminatie kan ook gebeuren door met enige regelmaat het een agendapunt voor het werkoverleg te maken, zodat leidinggevendenden met hun eigen medewerkers over het onderwerp overleggen en afspraken kunnen maken over de manier van omgaan met elkaar.</p> De verantwoordelijkheid van de werknemer: <h2>Wat kun je doen?</h2> Wanneer je slachtoffer wordt geef dan duidelijk aan dat je niet gediend bent van het gedrag van degene die je lastigvalt of van welke vorm van ongewenste gedrag wat wordt ervaren; Ongewenste omgangsvormen ontwikkelen zich vaak langzaam, waardoor een grens soms moeilijk is te trekken. Hoe eerder wordt ingegrepen, hoe beter. Het slachtoffer bepaalt uiteindelijk de grens; Wanneer je slachtoffer wordt van ongewenste omgangsvormen is het belangrijk dat je dit zelf bespreekbaar maakt. Zoek hulp, want alleen is dit heel moeilijk te dragen en er is echt niets waar je je voor hoeft te schamen. Het is niet jouw schuld; Het is verstandig om te achterhalen of anderen er ook last van hebben. Samen sta je sterker; Zet voor jezelf zoveel mogelijk op papier van wat er gebeurd is. Zo kun je straks goed, duidelijk en chronologisch vertellen wat de ander heeft gedaan, wanneer en onder welke omstandigheden. Zorg dat je goed vertelt wat het met je doet en heeft gedaan. Spreek je gevoel uit en hoe ongelukkig je je voelt. Vertel ook waarom het zo moeilijk is om hiermee om te gaan; Wanneer je voor een kleiner bedrijf werkt, hangt het af van hoe je tegenover de dader staat hoe je het beste kan reageren. Wanneer het gaat om je baas ga dan naar zijn of haar baas. Wanneer het gaat om een klant of een collega, ga dan naar je leidinggevende toe. Wanneer er iemand van personeelszaken beschikbaar is, vraag die dan om aanwezig te zijn of zoek extern hulp bij bijvoorbeeld een externe vertrouwenspersoon; Bespreek de situatie met een vertrouwelijk iemand. Dat kan een vertrouwenspersoon of een goede collega zijn binnen het bedrijf of iemand buiten het bedrijf (bedrijfsarts, huisarts, externe vertrouwenspersoon, vakbondsvertegenwoordiger of iemand van Bureau Slachtofferhulp); Als de ongewenste omgangsvormen niet ophouden, dan kan het slachtoffer een klacht indienen bij de werkgever. De rol van de Medezeggenschap (OR of personeelsvertegenwoordiging): <p>Medezeggenschapsorganen ((PVT = Personeelsvertegenwoordiging) en OR) kunnen een belangrijke rol spelen. De OR heeft onder meer als taak toe te zien op naleving van de cao en de gemaakte afspraken aan de praktijk te toetsen. Een OR kan ook het initiatief nemen voor de totstandkoming van beleid of naar de Inspectie SZW stappen als er te weinig gebeurt. De OR kan ervoor ijveren dat de klachtenregeling goed in elkaar zit, de taakomschrijving van de vertrouwenspersoon mede opstellen en voorlichting bevorderen. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van het initiatiefrecht. Tevens heeft de OR een controlerende taak.</p> <p>Al met al heeft een medezeggenschapsorgaan dus zowel invloed als initiatiefrecht bij de totstandkoming van het beleid, de invulling ervan en de evaluatie.</p>