

Beleidsplan ongewenste omgangsvormen

Inleiding

In dit beleidsplan wordt binnen de kaders van het Arbobeleid de aanpak van ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie, (digitaal) pesten en discriminatie nader uitgewerkt. In de Arbowet is sinds 1 oktober 1994 de bepaling opgenomen, dat de werkgever verplicht is om werknemers zo veel mogelijk te beschermen tegen de gevolgen van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag. Ongewenste omgangsvormen berusten op het overschrijden van de grenzen van het individu en worden dus niet getolereerd.

In de praktijk blijkt dat binnen de werksituatie ongewenste omgangsvormen zowel vrouwen als mannen overkomt. Ongewenste omgangsvormen doet zich voor zowel tussen klanten en medewerkers als tussen medewerkers onderling. Het is van essentieel belang dat het mogelijk is om eventuele misstanden bespreekbaar te maken binnen de organisatie.

De aandacht wordt in dit beleidsplan ook gericht op de preventie van het ongewenste gedrag. Wanneer ongewenste omgangsvormen aan de orde is kan gehandeld worden conform het vastgestelde beleid. Het beleid is om een vertrouwenspersoon als aanspreekpunt en een klachtencommissie aan te stellen. Introductie van het beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen moet gedegen gebeuren, zodat ècht iedereen op de hoogte is. Het is ook belangrijk om er steeds weer aandacht aan te geven zodat men van de mogelijkheid van het zich voordoen van ongewenste omgangsvormen bewust blijft.

Kaders

Naast de uitgangspunten geeft de Arbowet richtlijnen aan met betrekking tot het onderwerp van dit beleidsplan:

Arbowet artikel 3 lid 2

In het kader van de zorg voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij of in verband met de arbeid zorgt de werkgever ervoor dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen ongewenste omgangsvormen en de nadelige gevolgen daarvan.

Begrippen

Om afstemming te hebben over de gehanteerde begrippen volgen hier de definities:

Seksuele intimidatie:

Seksueel getinte aandacht voor een persoon, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag, dat zowel onopzettelijk als opzettelijk kan zijn en dat door de persoon in kwestie als ongewenst, kwetsend of bedreigend wordt ervaren.

In de Arbowet (artikel 3, lid 3) wordt het als volgt omschreven:

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

1. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
2. 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;
3. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
4. Pesten (en digitaal pesten). Het systematisch uitoefenen van psychische en/of fysieke mishandeling door een of meerdere personen op een persoon die niet in staat is zichzelf te verdedigen. Bij (digitaal) pesten is de macht ongelijk verdeeld. Pesten heeft negatieve effecten voor het slachtoffer. Deze kan niet voor zichzelf opkomen noch verweren;
5. Discriminatie. Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die niet ter zake doen, zoals bijvoorbeeld op huidskleur, sekse, leeftijd, seksuele geaardheid of religie.

Preventie

Het geven van voorlichting is een belangrijk instrument. Om goed beleid te kunnen voeren ten aanzien van het voorkomen van ongewenste omgangsvormen dienen de medewerkers op de hoogte te zijn met het gevoerde beleid. De drempel om ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken wordt daardoor verlaagd en vroegtijdige signalering wordt daardoor bevorderd en worden eerder de noodzakelijke stappen ondernomen.

Verder dient de werkwijze ten aanzien van de klachtenregeling, de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie te worden beschreven. Ook de huidige medewerkers moeten op de hoogte gesteld worden. Een voorlichtingsbijeenkomst is hiervoor een geschikt middel. Indien nodig of gewenst kunnen trainingen gegeven worden in het omgaan met ongewenste omgangsvormen. Het bespreekbaar maken van het bestaan van ongewenste omgangsvormen is belangrijk. Momenten daarvoor kunnen zijn:

- Bij de introductie en begeleiding nieuwe medewerkers moet aandacht besteed worden aan de onderwerpen seksuele intimidatie. Dit kan door te wijzen op het bestaan van een vertrouwenspersoon, de klachtencommissie en de klachtenregeling.

Thuis raken op een nieuwe werkplek is niet altijd even gemakkelijk. Nieuwe medewerkers kunnen het gevoel krijgen door medewerkers uitgeprobeerd te worden. Ongewenste omgangsvormen kunnen in een dergelijke periode ook aan de orde zijn. Tijdens de introductieperiode in de eerste maanden moet extra aandacht worden gegeven aan signalen die kunnen wijzen op bovengenoemd gedrag. Dit hoort thuis in het inwerkplan en begeleiding.

Tijdens de beoordelingsgesprekken, waarin gelijkwaardigheid van een leidinggevende en zijn medewerker wordt nagestreefd, bestaat er een goede gelegenheid ervaringen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen naar voren te brengen. Een sfeer van vertrouwen is belangrijk. De leidinggevende dient tijdens de gesprekken de mogelijkheid te geven om knelpunten te bespreken. Dit moet integer behandeld worden.

Het werkoverleg is een goede gelegenheid om het voorkomen van ongewenste omgangsvormen in algemene termen bespreekbaar te maken. Het kan zijn dat medewerkers zich geïntimideerd voelen, zonder dat anderen daar erg in hebben. Het is belangrijk om open te staan voor ervaringen van collega's. Bij ongewenste omgangsvormen moet duidelijk zijn waarover het gaat en waar grenzen liggen. Door ongewenste omgangsvormen bespreekbaar te maken wordt het mogelijk te werken aan preventie. Het privacy element is hierbij een aandachtspunt en in het algemeen kan gezegd worden dat men terughoudend moet zijn om actuele zaken in dit overleg aan de orde te stellen.

Bestrijding

Bij een constatering dat ongewenste omgangsvormen zich op de werkplek voordoen is bestrijding nodig. Om dit goed te kunnen doen is het hebben van een vertrouwenspersoon, klachtencommissie en een klachtenregeling noodzakelijk. De medewerker kan overleg voeren met de vertrouwenspersoon en/of een klacht deponeren bij de klachtencommissie. Navolgend worden genoemde zaken nader toegelicht.

Vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon is iemand die buiten de hiërarchische lijn van de organisatie staat om onafhankelijk steun te verlenen aan medewerkers die met ongewenste omgangsvormen in aanraking zijn gekomen en hen te begeleiden. Klachten worden door de vertrouwenspersoon vertrouwelijk behandeld. De vertrouwenspersoon behartigt de belangen van het slachtoffer.

Taken van de vertrouwenspersoon zijn:

- het begeleiden van slachtoffers;
- het geven van voorlichting;
- een luisterend oor bieden;
- het meedenken over de mogelijke aanpak van het probleem;
- het bemiddelen tussen beklaagde en klager;
- het registreren van klachten;
- bijdrage algemeen beleid inzake ongewenste omgangsvormen;
- het uitbrengen van een jaarverslag aan de directie.

Goede bereikbaarheid en toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon is erg belangrijk. Dit zal gestimuleerd worden door de vertrouwenspersoon op verzoek ook een voorlichtende taak te geven.

Klachtenprocedure

Er is de mogelijkheid om een officiële klacht in te dienen. De klachtencommissie doet onderzoek naar de klacht. Alle bij dit onderzoek betrokken personen hebben geheimhoudingsplicht.

Taken van de klachtencommissie zijn:

- het onderzoeken van klachten
- rapporteren aan de directie door middel van een jaarverslag
- rapporteren en het geven van advies aan de directie.

De klachtencommissie bestaat uit drie leden. De voorzitter zijnde een onafhankelijk persoon, een lid benoemd door de OR en een lid benoemd door de directie. De richtlijn ten aanzien van de werkwijze van de klachtencommissie ligt vast in de klachtenprocedure.

De werknemer, die geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen kan de vertrouwenspersoon raadplegen. Met de vertrouwenspersoon wordt besproken hoe de problemen kunnen worden aangepakt. Hierbij dient ook rekening gehouden te worden met de rechten van de (vermoedelijke) dader. Het slachtoffer kan ook besluiten een officiële klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Dit kan zowel in overleg met de vertrouwenspersoon als rechtstreeks.