Beleid grensoverschrijdend gedrag

Verantwoordelijkheid en veiligheid
DRU Industriepark voelt zich verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Dit gaat niet alleen over fysieke veiligheid, zoals ergonomische werkplekken en valveiligheid, maar ook over sociale veiligheid. We willen dat iedereen zich gerespecteerd en veilig voelt op het werk. Iedereen heeft zijn eigen grenzen en wat voor de één normaal is, kan voor de ander grensoverschrijdend zijn omdat iedereen eigen grenzen heeft. Daarom hebben we dit document opgesteld om kaders te geven, risico's te verkleinen en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en er naar te handelen als daarvan sprake is. We willen met dit beleid zorgen dat we ons bewust zijn van ons gedrag, we inzichtelijk hebben welk gedrag in ieder geval ongewenst is en we willen hiermee het onderwerp bespreekbaar houden in de organisatie.

We werken in dit beleid bewust niet met lijstjes, omdat je dit niet lijstjes kunt vatten. Maar om duidelijkheid te kunnen geven over waar het om zou kunnen gaan, hebben we in de bijlage wat voorbeelden omschreven.

Wat is grensoverschrijdend gedrag?
Er is in ieder geval sprake van grensoverschrijdend gedrag als er iets gebeurt tegen de zin van het slachtoffer. In ieder geval spreken wij van grensoverschrijdend gedrag bij:

- Ongewenst seksueel gedrag
- Ongewenst fysiek contact
- Ongewenst contact via social media
- Pesten
- Intimidatie of agressie (zowel fysiek als verbaal)
- Discriminatie

Risicofactoren
We willen een cultuur creëren waarin dit gedrag niet voorkomt. Dit begint met het begrijpen van situatie waarin dit gedrag makkelijker kan voorkomen.
Machtsverschillen
Bijvoorbeeld tussen werkgever en werknemer of bijvoorbeeld senior en junior collega. Macht kan voortkomen uit gezag, fysieke kracht of afhankelijkheid.

Afgesloten situaties
Twee mensen alleen in een ruimte, tijdens een autorit, thuiswerk of online contact.

Fysiek contact
Werk waarbij aanraking nodig is.

Groepsdruk
Wanneer iemand zich onder druk gezet voelt om ongewenst gedrag te accepteren.

Kwetsbaarheid
Mensen met sociale, financiële of functioneringsproblemen lopen meer risico om slachtoffer te worden.

Daderkenmerken
Behoefte aan controle, privéproblemen, ziektebeelden, middelengebruik of afwijkend gedrag.

Maatregelen
Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, nemen we als organisatie de volgende maatregelen:

Risicoanalyse
Het directieteam heeft dit onderwerp op de HR-jaarplanning staan en zal hier blijvend aandacht voor houden door dit in het directieteam te bespreken. Minstens één keer per jaar zal het directieteam ook met de vertrouwenspersoon in gesprek gaan over signalen die serieus genomen moeten worden binnen de organisatie.
Daarnaast bespreken we dit onderwerp minstens één keer per jaar binnen teams en benoemen we de risico's en signalen van ongewenst gedrag. Ook zal er in medewerkerstevredenheidsonderzoeken aandacht worden gegeven aan dit onderwerp.
De preventiemedewerkers worden getraind om ook rondom dit thema aandacht te hebben voor een veilige werkomgeving.

Open cultuur
Als directieteam en leidinggevenden zullen wij voorbeeldgedrag laten zien en ook consequent benoemen wat wij zien als gewenst of juist ongewenst gedrag. We moedigen medewerkers aan om situaties bespreekbaar te maken en actief op elkaar te letten. Daarbij willen we ruimte geven voor dialoog door dit ook in afdelingsoverleggen te agenderen. Ook willen we werken aan een veilig klimaat waarbij je als medewerker ervaart dat het melden van zorgen of signalen rondom dit thema geen negatieve gevolgen heeft. Naast dat we willen stimuleren dat je als medewerker het altijd intern kunt melden, brengen we ook regelmatig in nieuwsbrieven de vertrouwenspersoon onder de aandacht.

Thuiswerken
Medewerkers mogen zonder opgave van reden op locatie werken als ze zich thuis niet veilig voelen.

(Individueel) werkoverleg
Tijdens het afdelings-werkoverleg zal het onderwerp grensoverschrijdend gedrag minimaal één keer per jaar besproken worden. Uitgangspunt is dat er in individueel werkoverleg de ruimte en de vrijheid ervaren wordt om grensoverschrijdend gedrag ten alle tijden bespreekbaar te maken.

Melden van grensoverschrijdend gedrag
Grensoverschrijdend gedrag is niet voor de ander te bepalen en we willen een cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om grensoverschrijdend gedrag te delen, zonder angst voor negatieve gevolgen. Ook als je het 'niet pluis' gevoel hebt als er mogelijk grensoverschrijdend gedrag bij de ander plaatsvindt kun je dit melden. Daarbij kun je er niet alleen op vertrouwen dat we hier zeer zorgvuldig mee om zullen gaan, maar dit betekent ook dat we altijd zorgvuldig onderzoek zullen (laten) doen en iemand niet zomaar beschuldigen van grensoverschrijdend-/ ongewenst gedrag.

Als medewerker kun je met een melding terecht bij je leidinggevende. Als je leidinggevende onderdeel is van de melding of je liever een onafhankelijk iemand wilt spreken, dan kun je altijd terecht bij onze externe vertrouwenspersoon Claartje Pothof. De vertrouwenspersoon is te bereiken op: 06-46221486 of via claartje@pothofpersoneelsadvies.nl. De vertrouwenspersoon zal in strikte vertrouwelijkheid het gesprek met je aangaan om je vragen te bespreken en je te helpen in het vinden van een oplossingsroute. Kosten die hiermee samenhangen zullen tevens anoniem aan ons worden gefactureerd.

Indien er grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt zal dit direct gevolgen hebben voor de persoon die zich hieraan schuldig maakt. Afhankelijk van de mate van grensoverschrijdend gedrag zullen er passende maatregelen, naar redelijkheid en billijkheid, worden genomen. Deze maatregelen variëren van een stevig gesprek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Meldteken

Mocht je in een situatie komen van grensoverschrijdend gedrag en er zijn anderen in je omgeving dan kun je een teken gebruiken om anderen in te schakelen. Dit signaal is oorspronkelijk ontstaan voor het melden van huiselijk geweld, maar het kan natuurlijk gebruikt worden voor alle mogelijke situaties waarin iemand niet veilig is. Groot voordeel van het gebruik van dit signaal is dat het geen digitale sporen achterlaat.



Wat te doen

Ik heb last van ongewenst gedrag:

- Geef aan dat je het gedrag niet accepteert
- Maak het grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar
- Bespreek het gedrag met je leidinggevende en/of vertrouwenspersoon
- Praat erover met iemand die je vertrouwt

Mijn collega wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag:

- Spreek degene die grensoverschrijdend gedrag vertoont op zijn/haar gedrag aan
- Steun de persoon die wordt geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag
- Maak het grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar
- Bespreek het gedrag met je leidinggevende en/of vertrouwenspersoon

Ik, als leidinggevende, wil ongewenst gedrag aanpakken:

- Stel de norm en draag dit uit binnen de afdeling
- Geef het goede voorbeeld

- Grijp in en onderneem actie, vraag advies bij de vertrouwenspersoon
- Maak een melding binnen het DT
- Bied steun aan de degene die geconfronteerd wordt met grensoverschrijdend gedrag

Bijlage 1

PESTEN

Onder pesten wordt verstaan (herhaaldelijk) negatief gedrag van een persoon (collega) waartegen iemand zich niet (meer) kan verdedigen. Dat kan verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn. Pesten kan direct of indirect gebeuren. Een voorbeeld van direct pesten is wanneer iemand gekleineerd, genegeerd of buitengesloten wordt, onnodig kritiek krijgt of wanneer er vervelende opmerkingen of 'net niet leuke' grapjes over een persoon worden gemaakt. Ook dreigen en machtsmisbruik wordt gezien als pesten. Pesten kan ook achter iemands rug plaatsvinden, zoals het geval is bij roddelen of het verspreiden van valse geruchten, dit wordt indirect pesten genoemd.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongeoorloofd anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van de volgende (persoonlijke) eigenschappen:

- ras
- geslacht
- leeftijd
- nationaliteit
- godsdienst/levensovertuiging
- seksuele gerichtheid
- handicap of chronische ziekte
- burgerlijke staat

Vaak gebeurt discriminatie onder het mom van een grap en is men zich dan niet bewust van het leed dat wordt aangedaan. Helaas gebeurt het ook nog regelmatig dat men bewust discrimineert omdat men in de overtuiging is dat men zich beter voelt dan een ander. Beide vormen van discriminatie zijn onacceptabel en dient dan ook voorkomen te worden.

ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, die als ongewenst worden ervaren. Seksuele intimidatie kan zich openbaren in (een combinatie van) drie vormen:

Verbaal gedrag:	Hier kan men denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen of toespelingen.
Non-verbaal gedrag:	Door het maken van gebaren en/of gezichtsuitdrukkingen. Bijvoorbeeld staren, seksueel gerichte gebaren of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de elektronische weg).

Fysiek gedrag:	Hieronder worden alle vormen van ongewenst lichamelijk contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten.Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onbedoeld als op die manier overkomen. Dit maakt het soms een lastig te herkennen probleem. Het gaat hierbij namelijk niet om de intentie van de dader, maar om hoe de ontvanger het ervaart: wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden.

AGRESSIE

Agressie is een vorm van grensoverschrijdend gedrag waarbij een persoon gewelddadig gedrag vertoont tegenover een ander persoon. Eerder genoemde onderwerpen als pesten, seksuele intimidatie en discriminatie kunnen ook vallen onder de noemer agressie. Bij agressie wordt vaak fysiek geweld toegepast maar ook grof taalgebruik, chantage of bedreiging.