

GEDRAGSCODE ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN

In onze branche vinden we het belangrijk dat we op een goede en prettige manier met elkaar om gaan. Agressie, seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en andere vormen van ongewenste omgangsvormen worden niet getolereerd. Werknemers mogen erop vertrouwen dat elke uiting van ongewenst gedrag onmiddellijk wordt aangepakt. Iedere klacht op dit gebied krijgt onmiddellijk aandacht.

Agressie

Verbaal: schreeuwen, schelden, beledigen of treiteren

Fysiek: duwen, vasthouden, slaan, schoppen, bijten of spugen

Psychisch: beledigen, vernederen, onder druk zetten, bedreigen

Seksuele intimidatie

Onnodige en ongewenste aanrakingen, dubbelzinnige opmerkingen en gebaren

Regelmatige opmerkingen over uiterlijk of geaardheid

Aanstaren, nafluiten of andere geluiden maken, (poging tot) aanranding of verkrachting

Discriminatie

Elke vorm van anders behandelen, uitsluiten of achterstellen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd, handicap, ras, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst

Pesten

Het werken onplezierig maken

Sociaal isoleren of buitensluiten

Intimideren, bespotten of roddelen

Indirect dwarsbomen, zwartmaken bij anderen

Spullen saboteren

Kenmerk van pesten is dat het herhaaldelijk of gedurende langere tijd plaatsvindt

Preventie

Om ongewenste omgangsvormen te voorkomen is het van belang dat er duidelijk gecommuniceerd wordt naar alle medewerkers welke normen en waarden er gelden op de werkvloer en dat agressie, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten nooit worden geaccepteerd. Voor de dader heeft dit gedrag altijd gevolgen, voor het slachtoffer is altijd ondersteuning. Een werkgever kan deze gedragscode voor zijn bedrijf verder uitwerken voor wat betreft gedragsregels en consequenties. De centrale klachtencommissie werkt het algemene normenkader uit.

Signaleren

Alle leidinggevenden volgen vanaf medio 2020 een training omtrent ongewenste omgangsvormen, bijvoorbeeld de training “vroegtijdig signaleren” of de training “bewustwording eigen rol”. Met het ontwikkelen van vaardigheden kan de leidinggevende ongewenste omgangsvormen voorkomen of in een vroeg stadium aanpakken. Ook het hoger management volgt trainingen omdat ondersteuning en aanspreken nodig is voor gedragsverandering in de hele organisatie.

Aanpak

Op het moment dat een medewerker geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen kan hij dit melden bij de werkgever. Dit kan de directe leidinggevende zijn, maar ook de naast hogere leidinggevende of (indien aanwezig) een HR functionaris.

Interne vertrouwenspersoon

Indien de werknemer de ongewenste omgangsvormen niet bij de werkgever kan of wil melden, dan moet de medewerker de gelegenheid hebben om zich te wenden tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Dit kan iemand zijn binnen of buiten de organisatie. CAO partijen hebben afspraken gemaakt waaraan de interne vertrouwenspersoon moet voldoen ([Bijlage 12 – artikel 6 arbo cao](#)). De vertrouwenspersoon kan de medewerker ondersteunen om het ongewenste gedrag te melden bij de werkgever. De werkgever probeert samen met de medewerker (eventueel ondersteund door de vertrouwenspersoon) om tot een gezamenlijke oplossing te komen.

Centrale vertrouwenspersoon

Als er geen geschikte vertrouwenspersoon is, of als de medewerker niet naar de interne vertrouwenspersoon wil, kan medewerker naar de centrale vertrouwenspersoon, Carla Goosen. Zij is bereikbaar op telefoonnummer 0800-0230654. De centrale vertrouwenspersoon kan dezelfde ondersteuning bieden als de interne vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft de centrale vertrouwenspersoon een ondersteunende rol naar de interne vertrouwenspersonen.

Klachtencommissie

Als er geen oplossing bereikt kan worden kan de medewerker een klacht indienen bij de klachtencommissie op bedrijfsniveau volgens de geldende procedure. [Klik hier](#) voor meer informatie.

Heeft een bedrijf zo'n commissie niet, dan kan de werknemer een klacht indienen bij de Centrale klachtencommissie RAS volgens de volgende procedure. [Klik hier](#) voor het reglement klachtencommissie RAS.