Ongewenst gedrag

Inhoudsopgave

↗ Wat is de gewenste situatie?
↗ Maatregelen
↗ Checklist
↗ Toelichting op de maatregelen

Seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie behoren tot de ongewenste omgangsvormen op het werk. (Voor definities zie bijlage 1)

Wat is de gewenste situatie?

✓ Discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten komen niet voor.

Maatregelen

→ Maak afspraken over omgangsvormen en toets deze periodiek.

→ Geef voorlichting aan medewerkers over de oorzaken en gevolgen van ongewenst gedrag. en de maatregelen die de medewerker geacht wordt te nemen om deze risico's te voorkomen en te beperken.

→ Benoem een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf of geef bekendheid aan de mogelijkheid van een vertrouwenspersoon extern (CAO: art. 61).

→ Zorg voor een goede inrichting van de werkplek (voorkom donkere plekken).

Checklist

- [ ] Als er iets niet goed gaat, of u ergert zich ergens aan, meld dit dan en/of praat erover.
- [ ] Los conflicten meteen op anders komen er wrijvingen
- [ ] Werk mee aan een goede werksfeer: een prettige werksfeer maak je met elkaar.
- [ ] Spreek collega's aan op ongewenst gedrag.
- [ ] Meld ongewenst gedrag bij uw leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Toelichting op de maatregelen

Omgangsvormen

- Stel in overleg met de medewerkers een gedragscode op en vast, waarin is vastgelegd hoe medewerkers met elkaar en met bepaalde situaties om moeten gaan (Zie bijlage 2 voorbeeld gedragscode).
- Denk ook aan uitzendkrachten, stagiairs, gedetacheerden of andere losse krachten.
- Maak duidelijk dat ongewenst gedrag niet wordt getolereerd.
- Zorg voor een duidelijk procedure en neem afspraken ten aanzien van discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld op in het bedrijfsreglement. Als iemand zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie moeten er maatregelen genomen worden. Stel van tevoren een sanctie vast op seksuele intimidatie. Men kan bijvoorbeeld denken aan een berisping, negatieve aantekening in de beoordeling, overplaatsing en in zeer ernstige gevallen schorsing of ontslag.
- Geef voorlichting over wat onder discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten wordt verstaan. Zie ter inspiratie: Gratis online webinar | Stigas | Ongewenst gedrag op de werkvloer.
- Check regelmatig, bijvoorbeeld een keer per ½ jaar de omgangsvormen in het bedrijf.
- Maak een klachtenregeling waarin men terecht kan bij een vertrouwenspersoon (Zie Vertrouwenspersoon Glastuinbouw).
- Zorg voor scholing van leidinggevenden hoe om te gaan met conflicten / problemen en nazorg voor eventuele slachtoffers.