



VIA voor een Veilig Werkklimaat

September 2023

Introductie

Een op de acht werknemers voelt zich gepest, blijkt uit onderzoek van het CBS in 2021. Een op de vijf jonge vrouwelijke werknemers gaf aan ooit te maken hebben gehad met ongewenst seksuele aandacht. De cijfers liegen er niet om. Een diepgeworteld probleem dat vooralsnog onopgelost blijft. Uit de D&I Monitor van 2023 binnen de marketing- en communicatiebranche in Nederland lijkt het dat werknemers zich eerder uitspreken over discriminatie en negatief gedrag op de werkvloer, als gevolg van het feit dat veel bedrijven diversiteit en inclusie op de agenda hebben gezet. Daarentegen geeft slechts drie op de vijf (62%) werknemers er vertrouwen in hebben dat ongepast gedrag op de werkvloer geëscaleerd wordt richting het management of HR. Er zijn nog flinke stappen nodig in de onze industrie om het tij te keren.

Waarom is een veilig werkklimaat belangrijk?

Een veilig werkklimaat staat bij VIA voorop en is wat ons betreft de basis voor continuïteit en groei van de branche. Een veilig werkomgeving zorgt voor behoud van talent, minder verzuim en gelukkigere, productievere werknemers. Veiligheid op de werkvloer is een cruciaal onderdeel van inclusief werkgeverschap, waarbij de werkgever zich inzet voor diversiteit en het creëren van een cultuur, waar iedereen volledig zichzelf kan zijn.

Veiligheid op de werkvloer is wat ons betreft de eerste stap naar inclusief werkgeverschap. De omgang met collega's en klanten heeft veel invloed op hoe iemand zich voelt en kan leiden tot lichamelijke, psychische en sociale klachten, zeker als er sprake is van ongewenste omgangsvormen.

In dit document geven we meer informatie over wat we verstaan onder grensoverschrijdend gedrag, wat te doen, waar dit te melden en tips en handvatten hoe je met elkaar binnen je organisatie een veilige werkomgeving kunt creëren.

1. Hoe grensoverschrijdende gedrag aan te pakken

Onderstaand stappenplan kan je op weg helpen om grensoverschrijdend gedrag op het werk aan te pakken.

Stap 1: Zorg voor meldpunten en communiceer erover

Maak duidelijk waar en hoe werknemers een melding kunnen doen van grensoverschrijdend gedrag en zorg dat iedereen weet hoe ze te bereiken. Verlaag de drempel door ook te communiceren over instanties buiten de organisatie die steun kunnen bieden, zoals het antidiscriminatiebureau of het Juridisch Loket, of door hulpmiddelen te gebruiken die melden makkelijker maken.

Op de VIA site vind je een overzicht van algemene hulpbronnen en meldpunten:

<https://vianederland.nl/kennisbank/ongewenste-omgangsvormen-hulpbronnen-meldpunten/>

Naast de meldpunten is het aan te bevelen om als organisatie ook een aantal dingen vast te leggen om goed voorbereid te zijn op meldingen, zoals een meldingenprotocol. Daarin staat wat betrokkenen kunnen verwachten, wat ieders rollen en verantwoordelijkheden zijn en wat de mogelijkheden en gevolgen zijn van verschillende keuzes na een melding. Dat biedt duidelijkheid aan alle betrokkenen en maakt het mogelijk om meldingen sneller op te pakken. Om meldingen goed te kunnen beoordelen is kennis en deskundigheid nodig over sociale veiligheid en arbeidsrecht. Binnen een organisatie kan dat geborgd zijn bij bijvoorbeeld HR-medewerkers, juridische adviseurs, Arbo deskundigen en vertrouwenspersonen. Als deze deskundigheid niet aanwezig is de organisatie is dit ook extern te organiseren, via een arbodienst, HR-adviesbureau of de brancheorganisatie.

In de handreiking 'Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer' van de Rijksoverheid vind je meer informatie hoe om te gaan met meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en hoe dit te organiseren binnen een organisatie:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/05/17/handreiking-meldingen-van-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer>

Vertrouwenspersoon

Binnen veel bedrijven wordt gekozen om een vertrouwenspersoon aan te stellen om steun en informatie bieden aan medewerkers die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag. De keuze wordt meestal in overleg met de ondernemingsraad gemaakt. Dit kan een interne en/of externe vertrouwenspersoon zijn. De verwachting is dat dit [een wettelijke verplichting](#) wordt voor bedrijven met 10 werknemers of meer. De interne vertrouwenspersoon, is een eigen medewerker die wordt aangesteld en/of opgeleid tot vertrouwenspersoon. Een externe vertrouwenspersoon wordt vaak ingehuurd via de arbodienstverlener of brancheorganisatie.

De taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:

- Het verzorgen van eerste opvang van leden die ongewenst gedrag ervaren en die hulp en advies nodig hebben
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is
- Het slachtoffer informeren over oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures
- Het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of leiding van een onderneming
- Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator
- Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag
- Het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag.
- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag

Voor meer informatie over vertrouwenspersonen, zie <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vertrouwenspersoon> en www.lvvv.nl.

VIA ondersteunt alle leden met de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor alle leden en werknemers. Iedere medewerker van elke organisatie aangesloten bij VIA kan kosteloos op elk moment contact opnemen met deze vertrouwenspersoon.

Contactgegevens VIA vertrouwenspersoon

Gerda Arends-Ruitenberg

Email: gerda@roodenraad.nl

Telefoon: 06 41878027

Wanneer kun je gebruik maken van de VIA vertrouwenspersoon?

Iedere medewerker van de organisaties die aangesloten zijn bij VIA kan wanneer er sprake is van ongewenste omgangsvormen of een misstand bij de VIA vertrouwenspersoon terecht. Het gaat dan over seksuele intimidatie dan wel seksueel misbruik, agressie en geweld (dus ook intimidatie en machtsmisbruik), discriminatie of pesten. *Zie het volgende hoofdstuk meer informatie over de vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag.*

De vertrouwenspersoon is volstrekt onafhankelijk en de kosten zijn voor rekening van VIA. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht dus alle informatie die je deelt wordt vertrouwelijk behandeld, tenzij er sprake is van een strafbaar feit of een misstand. Deze persoon deelt dan ook geen informatie met de werkgever van de melder en ook niet met VIA. De melder zelf heeft de regie over eventuele vervolgstappen die wel of niet worden gezet. Tegen het einde van het jaar maakt de vertrouwenspersoon een anoniem rapport met cijfers rondom alle meldingen om inzicht te geven in welke problemen het meest voorkomen in de branche.

We moedigen het aan om informatie over de VIA vertrouwenspersoon te delen met jouw medewerkers door dit bijvoorbeeld op te nemen in het personeelshandboek van jouw bedrijf.

VIA voor een Veilig Werkklimaat

Het is belangrijk dat iedereen met plezier naar zijn werk gaat. Een sociaal veilige werkomgeving is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde. Respect, collegialiteit en werkplezier moeten vanzelfsprekend zijn en op alle vormen van ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie moet alert worden gereageerd. Meld daarom misstanden! Vertrouwenspersoon Gerda Arends-Ruitenberg is aangesteld voor alle VIA-leden. Je kan bij haar anoniem en kosteloos een melding doen.

Gegevens vertrouwenspersoon Gerda Arends-Ruitenberg

Email: gerda@roodenraad.nl

Telefoon: 06 41878027

Voor meer informatie: <https://vianederland.nl/vertrouwenspersoon/>

Stap 2: Stel duidelijke gedragsregels op

Het opstellen van gedragsregels vormt een onderdeel van het veiligheidsbeleid. Ze dragen uit dat ongewenst gedrag op de werkvloer niet getolereerd wordt, ze geven houvast om collega's aan te spreken en het zorgt voor duidelijkheid bij je werknemers wat onder (on)gewenst gedrag wordt verstaan. Ook biedt het een duidelijke basis voor handhaving, omdat het waarden en normen stelt waaraan gedrag getoetst kan worden. Het is cruciaal dat de gedragscode gedragen wordt door de organisatie, met de medewerkers tot stand komt en 'leeft' in de organisatie.

Gedragscode en klachtenreglement template

In samenwerking met Gerda hebben wij een gedragscode en klachtenreglement template opgesteld voor organisaties om te gebruiken ter preventie van misstanden. Het klachtenreglement kan (als bijlage) onderdeel uitmaken van de gedragscode. Als organisaties beide documenten willen gebruiken is het van belang dat dit in de gedragscode vermeld wordt. Templates zijn te downloaden op de VIA site: <https://vianederland.nl/kennisbank/template-gedragscode-huisregels/>

Handreiking ongewenst gedrag

SER Diversiteit in Bedrijf geeft een aantal aanbevelingen om ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken. Het gaat om algemene aanbevelingen voor organisaties op gebied van cultuur, gedragsregels, werkprocessen en voorzieningen.

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Handreiking-ongewenst-gedrag.pdf>

Gedragscode voor events

Voor bezoekers van VIA events hebben we een gedragscode voor events omdat we het vinden belangrijk dat alle bezoekers zich welkom voelen.

<https://vianederland.nl/kennisbank/onze-gedragscode-voor-events/>



Stap 3: Investeer in je mensen en het leiderschap, zij spelen een centrale rol

Veiligheid op de werkvloer is een cruciaal onderdeel van inclusief werkgeverschap, waarbij de werkgever zich inzet voor diversiteit en het creëren van een cultuur, waar iedereen volledig zichzelf kan zijn. Veiligheid op de werkvloer begint dan ook bij het leiderschapsteam en de werknemers. Zet de cultuur van de organisatie op de (strategische) agenda zodat ieder effectief bij kan dragen aan een positieve cultuurverandering op bredere schaal. Investeer in je medewerkers bijvoorbeeld door trainingen en workshops op gebied van diversiteit en leiderschap.

VIA training en workshops

Op de VIA trainingspagina vind je diverse trainingen op. Bij veel van de trainingen krijgen VIA leden korting. Zie <https://vianederland.nl/training/>

Een active bystander training helpt om een actieve(re) rol te nemen in het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag <https://www.activebystander.nl/>

Toolkit inclusief werkgeverschap

WOMEN Inc. heeft een toolkit voor inclusief werkgeverschap ontwikkeld. De toolkit is gericht op vier thema's die van belang zijn voor gelijke kansen op de werkvloer: 'werk-zorgverdeling', 'loonkloof', 'doorstroom en representatie' en 'werving en selectie'. In deze toolkit vind je de kennis, cases en tools om jouw organisatie (gender)inclusiever te maken. Bekijk hier de toolkit:

<https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl/>

Kennisplatform SER Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Ze hebben een brede visie op diversiteit en richten zich op vijf dimensies: arbeidsvermogen, culturele diversiteit, sekse, leeftijd en LHBTI+. Op het kennisplatform vind je informatie uit de wetenschap en praktijk. Bijvoorbeeld over divers werven, het stimuleren van inclusie of het monitoren van je beleid.

<https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/kennisplatform>

2. Vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag

Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag, kan dit stress teweeg brengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. Er zijn verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag.

Seksuele intimidatie

We hebben het over seksuele intimidatie als er sprake is van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele lading, waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat.

- **Woorden (verbale intimidatie):** Denk hier aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen of toespelingen;
- **Gebaren, gezichtsuitdrukking (non-verbaal):** Bijvoorbeeld staren, seksueel gerichte gebaren, of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp of sms);
- **Direct lichamen contact (fysiek):** Hieronder worden alle vormen van ongewenst lichamen contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.

Lees hier meer over seksuele intimidatie op de werkvloer <https://vianederland.nl/kennisbank/samen-tegen-seksuele-intimidatie-op-de-werkvloer/> en <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/seksuele-intimidatie>

Agressie en geweld

Van agressie en geweld is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.

Vormen van agressie en geweld:

- **Verbale agressie:** uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan. Ook discriminerende opmerkingen vallen hieronder. Verbale agressie kan zowel persoonlijk als telefonisch plaatsvinden.
- **Fysieke agressie:** schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen of beroven. Bij gewelddadige overvallen kan fysieke agressie zelfs nog extremere vormen aannemen.
- **Psychische agressie:** iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen. Dit wordt gedefinieerd als interne agressie.

Meer informatie over agressie en geweld: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/agressie-en-geweld>

Pesten

Meer dan een half miljoen mensen zeggen wel eens gepest te worden op het werk. Pesten is dus een serieus probleem en kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten bij het slachtoffer.

Voorbeelden van pestgedrag op het werk zijn o.a.:

- Grapjes maken ten koste van een ander
- Vervelende opmerkingen of belachelijk maken
- Zinloze taken moeten uitvoeren

- Opzettelijk verkeerde beoordelingen
- Openlijk terechtwijzen
- Negeren en buitensluiten
- Imiteren, belachelijk maken en grapjes over privéleven
- Schreeuwen, vloeken, intimidatie en fysieke agressie
- Roddelen

Meer informatie over pesten: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/pesten-op-het-werk>

Discriminatie

Onder discriminatie valt de ongelijke behandeling op basis van:

- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke overtuiging;
- ras;
- geslacht; Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.
- nationaliteit;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- burgerlijke staat;
- handicap of chronische ziekte;
- leeftijd; NB: Het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij arbeid is sinds 2004 van kracht en bepaalt onder andere dat bedrijven in hun sollicitaties niet om personeel van een bepaalde leeftijd mogen vragen.
- arbeidsduur (fulltime of parttime); en soort contract (vast of tijdelijk).

Hieronder vallen ook '*microagressies*'. Dit zijn alledaagse, kleine, subtiele vormen van (onbewuste) discriminatie en ongewenst gedrag die mensen ongemakkelijk en onveilig laten voelen en het signaal afgeven dat ze er niet bij horen.

Meer informatie over discriminatie: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/discriminatie>

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Naast de verschillende vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag, kan ook een te hoge werkdruk veel stress teweegbrengen en ernstige gezondheidsklachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om beleid te voeren binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in afdeling 4, hoofdstuk 2, artikel 15 verder uit. Zie hier het wetsartikel: https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01/#Hoofdstuk2_Afdeling4_Artikel2.15