



Zelfinspectie.nl

Overzicht van al uw antwoorden

Wil je verder waar je gebleven was? Ga naar:

https://www.zelfinspectie.nl/?sid=7MFD-IYr_cHVeflXwuuV-FwLF_zb7-8v

Werkdruk en ongewenst gedrag

Pesten, discriminatie en seksuele intimidatie

Vraag:

Heeft uw organisatie een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met aandacht voor alle risico's op pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Daar waar mensen met elkaar samenwerken bestaat het risico op ongewenste gedragingen zoals pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Als werkgever beoordeelt u hoe hoog dit risico in uw organisatie is. In deze beoordeling houdt u rekening met uw personeelssamenstelling, (anonieme) bevindingen uit de jaarverslagen van de vertrouwenspersoon, formele klachten, werkdruk in de organisatie, onduidelijkheid over taken binnen functies en sociale omgang tussen medewerkers.

De RI&E moet ingaan op:

- Alle vormen van seksuele intimidatie en pesten: fysiek, verbaal en non-verbaal.
- Alle vormen van arbeidsdiscriminatie: van ongelijke behandeling door leidinggevenden tot pesten en buitensluiten. Denk aan discriminatie op basis van afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie, soort contract (deeltijd of fulltime, vast of tijdelijk), burgerlijke staat, nationaliteit, godsdienst of levensbeschouwing.
- Risico's die specifiek zijn voor de samenstelling van uw personeel. Heeft u veel jonge vrouwen in dienst? Let dan extra op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. U leest er meer over in de flyer Werk en zwangerschap.

Pas vervolgens uw Plan van Aanpak aan waar dat nodig is. Kijk ook eens bij het Steunpunt RI&E.

Maatregelen in arbocatalogi

Bestaat er een arbocatalogus voor uw branche? Daarin vindt u maatregelen die al door anderen zijn beproefd. Dat helpt om voor uw organisatie geschikte maatregelen te bepalen. Bekijk de lijst positief getoetste arbocatalogi.

Vraag:

Heeft uw organisatie gedragsregels voor onderlinge communicatie en omgang op de werkvloer?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Gedragsregels dragen bij aan een sociaal veilig werkklimaat. Zorg dat uw organisatie goede gedragsregels heeft voor onderlinge communicatie en omgang op de werkvloer. Goede gedragsregels zorgen ervoor dat:

- iedereen weet wanneer er sprake is van pesten, arbeidsdiscriminatie en/of seksuele intimidatie;
 - medewerkers een eenduidige werkwijze hanteren;
 - incidenten op een vaste manier worden gemeld.
-

Vraag:

Zijn de leidinggevenden in uw organisatie voorgelicht over het herkennen en aanpakken van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Geeft uw leidinggevenden goede voorlichting over het herkennen en aanpakken van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele voorlichting. Zorg dat ze ongewenst gedrag herkennen en weten hoe ze moeten ingrijpen. Eventueel kan een training voor de leidinggevenden nodig zijn.

Vraag:

Is er een informele klachtstructuur waarbinnen medewerkers incidenten van ongewenst gedrag bij hun leidinggevende kunnen aankaarten en met behulp van de leidinggevende kunnen oplossen?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Voorbeelden informele oplossingen ongewenst gedrag:

- direct ingrijpen en aanspreken door leidinggevende bij onacceptabel gedrag;
- inzet van mediation;
- doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon.

Verschillende oorzaken van intern ongewenst gedrag kunnen om een verschillende oplossing vragen.

Doel informeel traject: de relatie tussen de verschillende partijen weer herstellen en verdere escalatie van een situatie/conflict voorkomen. Het informele traject heeft dan ook de voorkeur.

Vraag:

Is er binnen uw organisatie, of via een externe organisatie (bijv. arbodienst, branche), een persoon aangesteld waarbij medewerkers in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over een ervaring met intern ongewenst gedrag?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Er is binnen uw organisatie, of via een externe organisatie (bijv. arbodienst, branche), geen persoon aangesteld waarbij medewerkers in vertrouwen hun verhaal kunnen doen over een ervaring met intern ongewenst gedrag.

Zijn er in uw organisatie voorvallen (incidenten) van ongewenst gedrag, zoals pesterijen? Stel dan op korte termijn 1 of meerdere personen aan die de rol van onafhankelijke vertrouwenspersoon kunnen vervullen. Indien nodig zorgt u dat deze persoon/personen worden opgeleid om de rol te kunnen vervullen. U geeft medewerkers voorlichting over de rol en positie van de vertrouwenspersoon in uw organisatie. De vertrouwenspersoon:

- biedt eerste opvang;
- geeft hulp en advies;
- onderzoekt of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is;
- informeert slachtoffers over andere oplossingsmogelijkheden;
- begeleidt slachtoffers bij het indienen van een klacht;
- verwijst door naar andere hulpverlenende instanties, bijvoorbeeld een mediator;
- geeft voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag;

- adviseert en ondersteunt leidinggevenden en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag;
- registreert incidenten van ongewenst gedrag;
- registreert incidenten anoniem en signaleert trends in een jaarverslag.

Zijn er op dit moment geen voorvallen van intern ongewenst gedrag? Onderzoek dan hoe hoog het risico is op intern ongewenst gedrag in uw organisatie (een zeker risico is er altijd doordat intern ongewenst gedrag kan ontstaan waar mensen met elkaar samenwerken) en bepaal u op basis daarvan hoe u het beste invulling kan geven aan de opvang bij incidenten van intern ongewenst gedrag. Onderzoek hierbij ook hoeveel personen met een vertrouwelijke functie wenselijk zijn in deze structuur en aan welke eisen zij moeten voldoen.

Lees ook de informatie op Arboportaal.

Vraag:

Is er een formele klachtstructuur voor medewerkers om een klacht over ongewenst gedrag (van collega's) in te dienen en te laten onderzoeken?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Wanneer de informele wegen niet leiden tot een gewenst resultaat of wanneer het ongewenste gedrag te ernstig is, kan een formeel traject noodzakelijk zijn. Een zorgvuldig onderzoek met hoor en wederhoor moet leiden tot zorgvuldige beslissingen. Is de klacht gegrond of niet? Een leidinggevende kan deze taak niet vervullen, omdat hij/zij zelf partij kan zijn in het conflict. Ook een vertrouwenspersoon kan deze taak niet vervullen vanwege borging onpartijdigheid.

Vraag:

Heeft uw organisatie procedures voor professionele opvang en nazorg van slachtoffers van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Zorg voor goede procedures om slachtoffers van pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie in uw organisatie op te vangen. In een goede procedure staat hoe de slachtoffers opvang en nazorg krijgen. Ook staat erin welke praktische ondersteuning zij krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk.

Vraag:

Krijgen uw medewerkers goede voorlichting over pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie, en de maatregelen daartegen?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Uw organisatie heeft goede voorlichting nodig over pesten, arbeidsdiscriminatie en seksuele intimidatie. Ook moeten de maatregelen hiertegen duidelijk zijn.

Goede voorlichting:

- Maakt duidelijk wat verstaan wordt onder ongewenst gedrag (pesten, SI, dis en agressie en geweld intern).
- Maakt duidelijk welke afspraken daarover gelden binnen de organisatie.
- Zorgt dat medewerkers ongewenste gedragingen kunnen herkennen en weten welke informele en formele wegen zij kunnen bewandelen om tot het aanpakken van het ongewenste gedrag te komen.
- Maakt duidelijk wie de vertrouwenspersoon is/vertrouwenspersonen zijn en wat de rol en taak van de VP is.

Houd bij welke medewerkers voorlichting hebben gekregen. Ook nieuwe medewerkers moeten deze voorlichting zo snel mogelijk krijgen. Houd de voorlichting regelmatig bij. Zo blijft de kennis van medewerkers op peil, ook bij nieuwe situaties en ontwikkelingen.

Vraag:

Past u uw beleid tegen ongewenst gedrag aan op basis van jaarlijkse evaluaties van uw maatregelen?

Uw antwoord:

Nee

Wat moet u doen?

Zorg dat u de maatregelen tegen ongewenst gedrag minimaal 1 keer per jaar evalueert. Die evaluatie kan bijvoorbeeld op de volgende manieren:

- U bespreekt de effectiviteit van de maatregelen met OR, preventiemedewerkers en/of andere inhoudelijke deskundigen.
- U bespreekt de effectiviteit van de maatregelen binnen de teams en laat uw medewerkers actief meedenken over verbeteringen beleid ongewenst gedrag.

Gebruik als input voor de evaluatie ook de anonieme incidenten van de vertrouwenspersoon en anonieme meldingen of klachten die via andere kanalen binnengekomen zijn.

Als er een formele klacht onderzocht is, wordt deze ook gebruikt voor de evaluatie.

Evalueert u mondeling? Zorg dan voor een schriftelijk verslag.
