

Beleid Ongewenste Omgangsvormen

1. Inleiding

Een veilige werkomgeving is essentieel voor het welzijn en de effectiviteit van medewerkers. Ongewenst gedrag, zoals discriminatie, pesten, agressie of seksuele intimidatie, wordt niet getolereerd. We moedigen medewerkers aan om incidenten te melden en ondersteunen hen daarbij.

2. Wat verstaan we onder ongewenst gedrag?

De volgende definities vormen de kern van ons beleid, gebaseerd op de Arbowet en de Algemene wet gelijke behandeling:

- Seksuele intimidatie: Verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele lading dat een onveilige werkomgeving creëert.
- Pesten: Structureel gedrag dat iemand buitensluit of kleineert.
- Arbeidsdiscriminatie: Direct of indirect onderscheid maken op basis van bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, religie of afkomst.
- Agressie en geweld: Psychische of fysieke bedreigingen of aanvallen.

3. Wat te doen bij ongewenst gedrag?

Stap 1 Bespreken

Probeer zelf te reageren op ongewenst gedrag dat je ziet. Dat kan gedrag zijn dat gericht is tegen jou maar help ook anderen als je ziet dat ze te maken krijgen met ongewenst gedrag.

Stap 2 Vraag hulp

Wil je praten over ongewenst gedrag, dan kun je voor ondersteuning en advies terecht bij:

- Jouw leidinggevende, een naast hogere leidinggevende of bij HRM.

De interne of externe vertrouwenspersonen. Kies de hulp die voor jou het beste voelt.

Voel je je bij de interne vertrouwenspersonen ongemakkelijk? Neem dan contact op met de externe vertrouwenspersoon.

Je kan ook samen met een leidinggevende contact zoeken met een vertrouwenspersoon.

We willen ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Bemiddeling of coaching kan daarbij worden ingezet.

De vertrouwenspersonen helpen je ook bij als je een klacht wilt indienen.

Stap 3 Klachten

Kom je er samen niet uit dan kan je een formele klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG). Dit is een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers onderzoekt over ongewenst gedrag.

Neem daarvoor contact op met een interne of externe vertrouwenspersoon van de OFGV. Zij ondersteunen je bij elke stap en geven advies over de procedure.

Wil je alvast wat lezen, kijk dan op de site van de LKOG:

<https://vng.nl/artikelen/klacht-indienen-bij-lkog-voor-melders>

4. Borging en evaluatie

De OFGV zorgt ervoor dat het beleid in de praktijk wordt toegepast door trainingen aan te bieden en dilemma's te bespreken in werkoverleggen. Nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun onboarding een toelichting op het beleid. Om ervoor te zorgen dat het beleid effectief blijft, wordt dit indien nodig kritisch geëvalueerd en aangepast. Bijgestelde versies worden altijd gedeeld via het intranet.

Verder lezen?

Ben je geïnteresseerd in de basis, lees het dan vooral eens na:

Arbowet over psychosociale arbeidsbelasting:

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008587>