



WAT KUN JE DOEN BIJ GRENS- OVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Er bestaat een kans dat je op het werk met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt. Dit plan geeft je aanwijzingen wat te doen als je met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt.

APRIL 2023





WAT KUN JE DOEN BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Er bestaat een kans dat je op het werk met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt. Of dat nu is als omstander of slachtoffer. In zo'n situatie is het moeilijk te bedenken wat je kan en moet doen. Dit plan geeft je aanwijzingen wat te doen als je met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgt.

Grensoverschrijdend gedrag is ongewenst gedrag waar je je niet goed over voelt en waar je geen toestemming voor hebt gegeven. Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand je schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit kan verschillende vormen aannemen zoals discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie en agressie.

Het kan lastig zijn om te weten wat je kan doen tegen grensoverschrijdend gedrag. Daarom vind je hier 4 verschillende stappenplannen. Elk stappenplan is gemaakt voor verschillende groepen die met grensoverschrijdend gedrag te maken krijgen:

- Omstanders
- Slachtoffer
- Werkgever
- Ondernemingsraad

Je kunt deze stappenplannen zelf gebruiken of een ander naar de stappenplannen verwijzen.

OMSTANDERS

Onderstaande stappen kunnen je helpen om in actie te komen tegen grensoverschrijdend gedrag. Je hoeft niet alle stappen te nemen en soms kan het handiger zijn om ze in een andere volgorde te doen.

1. HERKEN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Het is niet altijd duidelijk of iets grensoverschrijdend gedrag is. Let daarom goed op de reactie van je collega. Probeer hieruit op te maken of het gedrag ongewenst is. Je kan altijd vragen bij je collega die het overkomt of het grensoverschrijdend is, bijvoorbeeld door te vragen: 'Ben je oké?'. Slechts 15% van de omstanders grijpt in, dus vragen of hier sprake is van ongewenst gedrag kan geen kwaad.

2. SPREEK DEGENE AAN DIE GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG VERTOONT

Is er duidelijk sprake van grensoverschrijdend gedrag? Zeg tegen de persoon die dit gedrag vertoont dat je dit gedrag niet goedkeurt en vraag die hiermee te stoppen. Ook kan je de situatie verstoren door af te leiden, bijvoorbeeld door een werkvraag te stellen. Let hierbij wel op je eigen veiligheid. Als het je niet lukt om meteen te reageren kan je dat ook later doen.

3. STEUN JE COLLEGA DIE GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OVERKOMT

Zoek oogcontact met de collega die grensoverschrijdend gedrag overkomt, vraag hoe het gaat en hoe die het gedrag heeft ervaren. Vraag hoe je kunt ondersteunen. Misschien kan je meedenken over hoe het grensoverschrijdende gedrag kan stoppen. Je helpt je collega ook door vast te leggen wat er gebeurd is. Zet deze informatie op papier en geeft het als bewijs aan je collega. Verwijs je collega tot slot door naar de vertrouwenspersoon en ons **stappenplan 'slachtoffers'**.

4. BESPREEK HET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG MET COLLEGA'S

Soms is het lastig om in je eentje actie te ondernemen. Bespreek daarom wat er gebeurt is met je collega's, een kaderlid of de vertrouwenspersoon.

Bespreek in dat gesprek de volgende punten:

- Wat is er gebeurd?
- Wat kunnen jullie doen als zo'n situatie zich afspeelt?
- Hoe kun je prettig met elkaar samenwerken en grensoverschrijdend gedrag voorkomen?

Belangrijk is dat je steun zoekt bij je collega's en helpt om dit onderwerp bespreekbaar te maken.

5. BESPREEK DIT GEDRAG MET EEN LEIDINGGEVENDE EN/OF DE OR

Bespreek het grensoverschrijdend gedrag met je leidinggevende, zodat die het kan aanpakken op organisatieniveau. Als de leidinggevende juist degene is die grensoverschrijdend gedrag vertoont, kun je naar een andere leidinggevende of naar P&O gaan. Verwijs tijdens dit gesprek naar het **stappenplan 'wat zou de werkgever moeten doen'**. Je kunt je tijdens dit gesprek altijd laten ondersteunen door de vertrouwenspersoon of een kaderlid.

Je kunt grensoverschrijdend gedrag ook met de ondernemingsraad bespreken. Ze hebben medezeggenschap over sociale veiligheid. Verwijs dan naar de **'taken en bevoegdheden van medezeggenschap'**.

Kun je hulp of advies gebruiken? Bel met **het Arbo-Adviespunt** van FNV.

SLACHTOFFER

Onderstaande stappen kunnen je helpen om in actie te komen tegen grensoverschrijdend gedrag. Je hoeft niet alle stappen te nemen. Soms kan het handiger te zijn ze in een andere volgorde te doen.

1. TREK EEN GRENS

Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overschrijdt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit gesprek voor te bereiden met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je collega's of een vertrouwenspersoon. Grenzen stellen kan moeilijk zijn, maar door het aangeven van je grenzen vergroot je de kans dat het grensoverschrijdende gedrag eerder stopt.

2. BESPREEK HET GRENSOVERSCHRIJDENDE GEDRAG DAT JOU IS OVERKOMEN

Neem iemand in vertrouwen zoals een collega, vertrouwenspersoon kaderlid of je leidinggevende. Het is belangrijk om medestanders te zoeken. Zorg ervoor dat je jouw verhaal bij iemand kwijt kan..

Er zijn ook mensen en instanties buiten je organisatie die je kunnen helpen als je iets wilt doen tegen grensoverschrijdend gedrag. Denk daarbij aan het **Antidiscriminatiebureau**, het **Centrum seksueel geweld**, of het **College voor de rechten van de mens**.



Bij de **Vertrouwenstelefoon - FNV** werken door ons opgeleide, deskundige en gecertificeerde vrijwilligers. Deze vrijwilligers bieden je een luisterend oor en kunnen je informatie en advies geven als je te maken hebt met discriminatie, racisme, (seksuele) intimidatie, pesten of ander ongewenst gedrag op de werkvloer.

3. LEG ALLE GEBEURTENISSEN VAST

Leg gebeurtenissen vast. Schrijf op wat het grensoverschrijdende gedrag inhoudt, wat je tot nu toe hebt gedaan om het gedrag tegen te gaan, wanneer, met wie en waar. Zo heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe deze situatie jouw werk heeft beïnvloed. Dit 'archief' kan helpen als je in gesprek gaat met een (externe) hulpverlener of instantie die je kan helpen om het grensoverschrijdende gedrag op je werk tegen te gaan. Vraag collega's of ze dezelfde problemen hebben met die persoon. Je kunt dan eventueel samen actie ondernemen.

4. DOE EEN MELDING

Als het niet is gelukt voorgaande stappen uit te voeren, dan is het in elk geval belangrijk om melding te maken van het grensoverschrijdende gedrag. Een melding kan bijvoorbeeld worden gemaakt bij de leidinggevende, de bedrijfsarts, de vakbondsbestuurder of de ondernemingsraad. Dit is informeel en kan op verschillende manieren. Je kan je hierbij laten ondersteunen door de vertrouwenspersoon, de **Vertrouwenstelefoon - FNV** of een collega die je vertrouwt.

5. DIEN EEN KLACHT IN

Als je organisatie een klachtencommissie heeft, kun je daar een klacht indienen. Laat je hierbij ondersteunen door de vertrouwenspersoon of de vakbond. Je kan ook terecht bij de organisaties die bij stap 2 zijn genoemd. Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie neemt deze klachten altijd in behandeling. Meldingen of klachten van werknemers worden door de Arbeidsinspectie betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

6. ACHTERHAAL HET WERKGEVERSBELEID

Probeer uit te vinden of de werkgever een beleid heeft, en of dat beleid voldoende is. Dit beleid zou je ook kunnen opvragen bij je leidinggevende, bij P&O, de Ondernemingsraad (OR), een kaderlid of de vertrouwenspersoon binnen jouw organisatie. Vraag de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak (PvA) op.

Ga vervolgens de volgende punten na:

- Is er voldoende onderzoek gedaan naar sociale veiligheid (dit valt onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA))?
- Zijn er maatregelen genomen om de risico's op grensoverschrijdend gedrag beperken??
- Voert de organisatie deze maatregelen uit?
- Is er een vertrouwenspersoon?
- Geldt er een gedragscode binnen jouw organisatie?

7. ZET JURIDISCHE STAPPEN

Doe bij strafbare feiten aangifte bij de politie. Dat geldt voor aanranding of verkrachting, het gebruiken van geweld of discriminatie. Je kan ook je werkgever aanklagen omdat er geen veilige werkomgeving geboden wordt. Laat je juridische ondersteunen door de vakbond, je rechtsbijstandverzekering, het juridisch loket of de rechtswinkel.



KUN JE HULP OF ADVIES GEBRUIKEN?

Bel met **het Arbo-Adviespunt** van FNV. Organisaties kunnen zelf controleren of hun beleid voldoet: **Zelfinspectie pesten, discriminatie en seksuele intimidatie** en **Zelfinspectietool agressie en geweld**. Dit is waar de Arbeidsinspectie op let als ze inspecteren: **Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag** en **Basisinspectiemodule Agressie en Geweld**.

WAT ZOU DE WERKGEVER MOETEN DOEN?

Je werkgever hoort een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Dat staat in de Arbowet. Dat geldt ook voor sociale veiligheid. Je werkgever hoort hier beleid op te maken. Dat houdt onder andere in:

1. BRENG DE RISICO'S IN KAART

Volgens de Arbowet moeten organisaties een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) doen om in kaart brengen welke veiligheids- en gezondheidsrisico's er zijn binnen de organisatie en of het beleid op orde is. Grensoverschrijdend gedrag (vallend onder de term PSA) is een van de risico's die hierin meegenomen moet worden.

Bekende risico's voor grensoverschrijdend gedrag zijn:

- Mensen met een tijdelijk of flexibel contract;
- Werken in de avond;
- Werken in een omgeving waar alcohol wordt geschonken;
- Bepaalde stijlen van leidinggeven;
- Het "afwijkend zijn" van de gangbare norm in de organisatie.
- Alleen werken

Ook zal er onderzocht moeten worden of mensen grensoverschrijdend gedrag ervaren en waar dat in de organisatie met name plaatsvindt.

2. MAAK EEN PLAN VAN AANPAK

De werkgever moet een plan van aanpak maken met maatregelen om te zorgen voor een veilige en gezonde werkvloer. Dit moet een concreet plan zijn met duidelijke maatregelen, deadlines, verantwoordelijken en eventueel budget. Voorbeelden van beleidsmaatregelen zijn: gedragscode, een onafhankelijk en deskundig vertrouwenspersoon, klachten-procedure en sanctiebeleid. Naast beleidsmaatregelen moet in het plan van aanpak ook aandacht worden besteed aan het verminderen van de gevonden risico's. Hierbij kan je denken aan het voorkomen van alleen werken, geen alcohol meer schenken bij bedrijfsfeestjes etc. .

3. VOORLICHTING EN TRAINING LEIDINGGEVENDEN

Het is belangrijk dat alle leidinggevende niet alleen op de hoogte zijn van de risico-inventarisatie en het plan van aanpak, maar dat ze ook weten hoe ze het plan moeten uitvoeren. De leidinggevenden vervullen namelijk een zeer belangrijke rol bij de uitvoering van het plan. Ze hebben een voorbeeldrol en moeten grensoverschrijdend gedrag altijd afkeuren. .

4. VOORLICHTING EN TRAINING WERKNEMERS

De risico-inventarisatie en het plan van aanpak moet toegankelijk zijn. Iedere werknemer mag de risico-inventarisatie en het plan van aanpak inzien. Daarnaast moet de organisatie ook voorlichting geven over de maatregelen aan jou en je collega's. Hierin kan de vertrouwenspersoon een belangrijke rol spelen.

5. UITVOERING PLAN VAN AANPAK

Het belangrijkste is natuurlijk dat de werkgever de maatregelen ook uitvoert. Na de uitvoering moet de organisatie de RI&E actualiseren om te kijken of de risico's nog aanwezig zijn. Daarna past de organisatie het plan van aanpak weer aan, opgevolgd door nog een RI&E, enzovoorts. Dit heet de arbobeleidscyclus.

De Ondernemingsraad heeft een belangrijke rol in de arbobeleidscyclus. Zie hiervoor de '**taken en bevoegdheden medezeggenschap**'.



KUN JE HULP OF ADVIES GEBRUIKEN?

Bel met **het Arbo-Adviespunt** van FNV. Organisaties kunnen zelf controleren of hun beleid voldoet: **Zelfinspectie pesten, discriminatie en seksuele intimidatie** en **Zelfinspectietool agressie en geweld**. Dit is waar de Arbeidsinspectie op let als ze inspecteren: **Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag** en **Basisinspectiemodule Agressie en Geweld**.

TAKEN EN BEVOEGDHEDEN MEDEZEGGENSCHAP

De OR (en in mindere mate ook de PVT) heeft een belangrijke rol wat betreft het vormgeven en evalueren van beleid inzake gedrag. De OR heeft de volgende taken/bevoegdheden:

1. MELDEN WAT ER LEEFT OP DE WERKVLOER

Als ondernemingsraad of PVT is het jouw taak om aan de organisatie door te geven wat er speelt op de werkvloer. Wanneer je grensoverschrijdend gedrag opmerkt moet je dit melden aan de organisatie.

2. INITIATIEF NEMEN OVER PREVENTIEF BELEID

De OR kan zelf initiatief nemen om preventief beleid uit te voeren en voorlichting te geven (artikel 23 lid 3 WOR). Voor informatie over wat de werkgever zou moeten en kunnen doen zie stappenplan 'wat zou de werkgever moeten doen'.



3. WERKWIJZE RI&E BEÏNVLOEDEN

Middels het instemmingsrecht kan de OR meebeslissen op welke wijze de RI&E (verplichte Risico Inventarisatie en Evaluatie) uitgevoerd wordt en daar vragen over PSA in op laten nemen (artikel 27 lid 1d WOR). De PVT heeft ook dit recht.

4. MEEBESLISSEN OVER BEDRIJFSBELEID

De OR mag adviseren en meebeslissen over bedrijfsbeleid, waaronder: klachtenprocedure, sanctiebeleid, gedragscode.

5. INSTEMMEN MET PLAN VAN AANPAK

De OR heeft instemmingsrecht over het Plan van Aanpak dat de organisatie opzet naar aanleiding van de RI&E. Hierdoor kan de OR in de gaten houden of het plan op de juiste manier wordt uitgevoerd.

6. INVLOED OP BENOEMING VERTROUWENSPERSOON

Vanwege het instemmingsrecht mag de OR eisen stellen aan de functieomschrijving van de vertrouwenspersoon, zoals de onafhankelijke positie en de deskundigheid en scholing. Zij kunnen erop toezien dat de vertrouwenspersonen voor iedereen toegankelijk en in vertrouwen te benaderen zijn. De OR kan ook voorwaarden creëren zoals een vertrouwens-telefoon. De OR kan zelf de vertrouwenspersoon uitnodigen en bijvoorbeeld het jaarverslag bespreken.

7. TOEZICHT HOUDEN OP NALEVING CAO

De OR moet in de gaten houden of de organisatie zich aan de CAO houdt, dus ook als daar afspraken over sociale veiligheid in staan (artikel 28 lid 1 WOR)



KUN JE HULP OF ADVIES GEBRUIKEN?

Bel met **het Arbo-Adviespunt** van FNV. Organisaties kunnen zelf controleren of hun beleid voldoet: **Zelfinspectie pesten, discriminatie en seksuele intimidatie** en **Zelfinspectietool agressie en geweld**. Dit is waar de Arbeidsinspectie op let als ze inspecteren: **Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag** en **Basisinspectiemodule Agressie en Geweld**.

