

Melding grensoverschrijdend gedrag goed aanpakken



Organisaties schieten vaak in een kramp als er een melding komt van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Alsof ze er dan pas over na gaan denken. Als gevolg daarvan kiezen ze vaak voor een verkeerde aanpak. De handreiking van regeringscommissaris Mariëtte Hamer moet organisaties helpen bij de aanpak van ongewenst gedrag en de opvolging van meldingen.

Vanwege de onthullingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag bij het tv-programma The Voice en vergelijkbare incidenten, kreeg regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld Mariëtte Hamer de vraag advies uit te brengen over de aanpak daarvan. Het resultaat is de handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Dit document staat vol adviezen voor werkgevers. Zij moeten zich vooral beter voorbereiden op een melding.

Niet afwachten tot een melding binnenkomt

Organisaties zouden niet moeten afwachten tot ze een melding binnenkrijgen, maar al veel eerder bezig moeten zijn met seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Vaak gaan pas na een melding van ongewenst gedrag de alarmbellen rinkelen en dringt het besef door dat ze hier iets mee moeten.

Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag en wat doet het met mensen die ermee te maken krijgen?

Maar wie dan pas in actie komt, loopt achter de feiten aan. Bovendien voorkom je er niet mee dat dit nog eens gebeurt. Dat in een organisatie geen meldingen van grensoverschrijdend gedrag binnenkomen, betekent niet dat dit gedrag niet voorkomt. Misschien zijn werknemers wel bang om zich hierover uit te spreken omdat ze zich niet veilig voelen en blijft het daarom stil.

Investeer in kennis

Een goede voorbereiding begint wat Hamer betreft met investeren in kennis over dit onderwerp: wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag en wat doet het met mensen die ermee te maken krijgen? Hamer stelt vijf stappen voor om die voorbereiding in de organisatie te borgen:

- Leef wettelijke verplichtingen na.
- Organiseer deskundige ondersteuning.
- Maak een [gedragscode \(tool\)](#) en een meldingenprotocol.
- Stel iedereen in staat zijn rol te vervullen.
- Zorg dat betrokken partijen mee kunnen beslissen.

Goed voorbereid zijn, begint met je aan de wet houden. Organisaties hebben dan een [RI&E \(tools\)](#) waarin het risico van ongewenst gedrag is opgenomen en een [plan van aanpak \(tool\)](#) met maatregelen. Werkgevers moeten volgens de Arbowet ook beleid voeren voor de preventie van PSA en voorlichting en instructies geven over deze risico's en de maatregelen ertegen. Voldoen aan de wettelijke verplichtingen kan bovendien helpen bij eventuele rechtszaken.

Opvolging meldingen bij beslistafel

De opvolging van meldingen kan bij een zogenoemde beslistafel worden gelegd. Het gaat dan om meldingen waarvan de melders willen dat die door de organisatie worden opgepakt. De deelnemers van een beslistafel besluiten over de opvolging van meldingen. De beslistafel bestaat in ieder geval uit een interne beslisser, aangevuld met een deskundige en een onafhankelijke. Deze zijn niet persoonlijk betrokken bij de melding. In organisaties met een [klachtenregeling](#) is in de klachtenprocedure geregeld hoe meldingen worden opgevolgd. Dit ligt meestal bij de klachtencommissie.

Stel een vertrouwenspersoon aan

De organisatie zal binnenkort één of meer [vertrouwenspersonen \(tool\)](#) moeten hebben. Die bieden allereerst steun en informatie, en kunnen de werknemer doorverwijzen naar professionele hulpverlening. De organisatie moet zorgen dat vertrouwenspersonen deskundig zijn, onafhankelijk van de lijn hun werk kunnen doen en de juiste opleiding hebben.

Specifieke kennis over seksueel grensoverschrijdend gedrag en de gevolgen van een melding hierover zijn ook essentieel. Door met de werknemers een gedragscode op te stellen, bepaal je met elkaar welk gedrag als grensoverschrijdend wordt gezien. Zorg ook voor een meldingenprotocol. Dan weet iedereen waar en hoe gemeld kan worden en wat ermee gebeurt.

Iedereen in de organisatie heeft een rol bij de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarvoor moeten werknemers zich wel bewust zijn van wat grensoverschrijdend gedrag is, wat de gevolgen zijn en hoe vaak het voorkomt. Ook moeten ze het kunnen herkennen en weten wat ze ertegen moeten doen.

Ten slotte moeten ze weten waar ze hulp kunnen krijgen. Leidinggevenden spelen een cruciale rol bij het bereiken van een veilige werkomgeving. Zorg dus dat zij deze rol (kunnen) pakken. Als ze onvoldoende kennis hebben, stuur ze dan op training. Dat betaalt zich dubbel en dwars uit.

De rol van de OR bij beleid omtrent ongewenst gedrag

De [OR kan een actieve rol spelen in het tegengaan van seksuele intimidatie](#) en andere vormen van ongewenst gedrag. De handreiking biedt de OR genoeg handvatten om met de bestuurder in gesprek te gaan over hoe de organisatie omgaat met (meldingen van) seksueel grensoverschrijdend gedrag. De OR kan er bij de bestuurder op aandringen dat hij zorgt voor een [veilige en open werkcultuur \(artikel\)](#), zodat werknemers zich vrij voelen om aan de bel te trekken als collega's over de schreef gaan.

Ook moet de bestuurder ervoor zorgen dat de protocollen bekend en vindbaar zijn voor werknemers, bijvoorbeeld via intranet, brochures of apps. Heldere communicatie en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag binnen de organisatie zijn dus belangrijke randvoorwaarden. Daarnaast is het zaak dat leidinggevendenden alert zijn op signalen en weten hoe zij moeten handelen bij (een melding van) ongewenst gedrag.

Bedenk ook dat lang niet alle slachtoffers melding maken van hun klachten, dus mogelijk is een (anonieme) melding slechts het topje van de ijsberg en is er in de organisatie meer aan de hand. De OR kan er bij de bestuurder voor pleiten dat hij een vinger aan de pols houdt en bijvoorbeeld in een [medewerkerstevredenheidsonderzoek \(tool\)](#) specifiek vraagt naar ervaringen van werknemers met ongewenst gedrag op de werkvloer.

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl