

Oplossingen werkgever voor Arbeidsdiscriminatie & Ongewenste Omgangsvormen

Maatregel doelgroep: Werkgever

Maatregel status: In ontwikkeling ⚠

- Beschrijving
- Hulpmiddelen

Wat kan (en soms moet) een werkgever doen tegen ongewenste omgangsvormen?

De Arbowet richt zich op de totale beleidsvoering. Deze omvat zowel preventie als opvang en begeleiding van slachtoffers. Bij preventie kan daarbij bijvoorbeeld gedacht worden aan bouwkundige voorzieningen, organisatorische maatregelen, deskundigheidsbevordering. Voor de aanpak, opvang en begeleiding zijn daarom onderstaande maatregelen van belang:

- (verplicht) Uitvoeren risicoanalyse (RI&E) en vastleggen preventiemaatregelen (maak gebruik van de branche RI&E);
- Zorgen voor goede bouwkundige voorzieningen (goede verlichting, geen werkplekken achteraf, toezicht, sociale controle e.d.);
- Organisatorische maatregelen (bijvoorbeeld geen afwijkende werktijden, 's avonds niet alleen werken, computer afschermen voor bepaalde ongewenste websites e.d.);
- Opstellen intentieverklaring van de directie;
- Beleid opstellen (in samenwerking met de ondernemingsraad) waarin ook duidelijke sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding;
- Creëren van een stevig draagvlak in de organisatie;
- Uitdragen dat alle leidinggevendenden een belangrijke voorbeeldfunctie hierin hebben, zodat een positieve cultuur bevordert wordt;
- Voorlichting en informatieverspreiding (bv op werkoverleg) over rechten en plichten rond grensoverschrijdend gedrag, uitgevoerde risicoanalyses, procedures;
- Tijdens introductie nieuw personeel aandacht schenken aan het beleid ongewenste omgangsvormen;
- (indien van toepassing) Afspraken maken / informatie uitwisselen met klanten met betrekking tot het beleid;
- Opleiding en training hiërarchische lijn en operationele medewerkers;
- Laat werknemers duidelijk weten dat discriminatie en alle andere vormen van ongewenst gedrag niet geaccepteerd worden;
- Spreek (potentiële) daders direct aan op hun gedrag;
- Geef werknemers het gevoel hebben dat ze met hun werkgever kunnen praten als ze ergens mee zitten;
- Stel een vertrouwenspersoon aan en zorg ervoor dat werknemers over deze persoon worden geïnformeerd;
- Interne klachtenprocedures instellen;
- Procedures en protocollen opstellen waarin staat hoe de werkgever handelt wanneer zich onverhoopt incidenten voordoen;
- Stel een **klachtencommissie** in (bij grotere organisaties). Daar kunnen werknemers terecht met hun klachten over discriminatie. Via een klachtencommissie kan discriminatie in een vroeg stadium signaleerd worden.
 - De klachtencommissie doet onderzoek naar de klacht. Alle bij dit onderzoek betrokken personen hebben geheimhoudingsplicht.
 - Taken van de klachtencommissie zijn:
 - het onderzoeken van klachten
 - rapporteren aan de directie door middel van een jaarverslag
 - rapporteren en het geven van advies aan de directie.
 - Samenstelling Klachtencommissie
 - De klachtencommissie bestaat uit drie leden. De voorzitter zijnde een onafhankelijk persoon, een lid benoemd door de OR en een lid benoemd door de directie. De richtlijn ten aanzien van de werkwijze van de klachtencommissie ligt vast in de klachtenprocedure.
- Noteer de voorvallen van discriminatie in een rapport. Dit rapport kan gebruikt worden bij het vormgeven van het bedrijfsbeleid;
- Geef zelf het goede voorbeeld. Maak geen onderscheid in het bedrijf en handel daar ook naar bij sollicitaties. Zorg voor goede afspiegeling van het personeelsbestand;
- Behandel sollicitaties eventueel anoniem. Laat een bepaalde afdeling de binnengekomen brieven ontdoen van persoonskenmerken als naam, geslacht en leeftijd, voordat ze beoordeeld worden. Hiermee wordt eventuele bevoordeling voorkomen;
- Evalueer het beleid.

Wanneer u als werkgever al het bovenstaande heeft georganiseerd is de cirkel toch nog niet rond. U dient zich regelmatig ervan te overtuigen of bovenstaande voldoende functioneert. Evalueer ("regelmatige toetsing") en stuur zo nodig uw beleid bij:

- Wat zijn de resultaten die behaald werden of de ervaringen die opgedaan zijn?
- Was hetgeen gepland was ook op die manier bedoeld?
- Hoe, wanneer en naar aanleiding waarvan onderzoekt/evalueert u dat?
- Wie evalueert of onderzoeken welk deel?
- Ga na of er nieuwe maatregelen of aanpassingen getroffen moeten worden?

Bron-URL: <https://wzz.dearbocatalogus.nl/maatregel/oplossingen-werkgever-voor-arbeidsdiscriminatie-ongewenste-omgangsvormen>

Links

- [1] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/intentieverklaring_betreffende_ongewenste_omgangsvormen.pdf
- [2] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/handreiking_voor_het_opstellen_van_een_sollicitatiecode.pdf
- [3] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/beleidsplan_ongewenste_omgangsvormen.pdf
- [4] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/handreiking_gedragscode.pdf
- [5] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/handreiking_sanctiebeleid.pdf
- [6] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/handleiding_en_tips_voor_leidinggevende.pdf
- [7] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/handreiking_wat_te_doen_wanneer_u_ten_onrechte_wordt_beschuldigd.pdf
- [8] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/richtlijnen_profiel_vertrouwenspersoon.pdf
- [9] <https://www.bureaudiscriminatiezaken.nl/publicaties/>
- [10] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/infographfic_pesten_op_het_werk.pdf
- [11] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/hulpmiddelen/voorbeeld_folder_vertrouwenspersoon.pdf
- [12] <https://kikk-recreatie.nl/wp-content/uploads/2016/04/Er-zijn-grenzen.pdf>
- [13] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_1._modelregeling_klokkenluiders.pdf
- [14] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_2._flyer_discriminatie-op-de-werkvloer-2016.pdf
- [15] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_5._folder_inspectie_szw_-_werk_en_zwangerschap.pdf
- [16] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_6._mto_voor_arbocatalogus.pdf
- [17] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_8._huisregels_voor_zwembaden.pdf
- [18] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_9._voorbeeld_huisregels_ac_ongewenst_gedrag_en_discriminatie.pdf
- [19] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_10._voorbeelden_gedragscode_gewenst_gedrag.pdf
- [20] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_11._gedragscode_anti-rassendiscriminatie_horeca.pdf
- [21] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_12._ongewenste-omgangsvormen.pdf
- [22] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_13._meldingsplichtige_arbeidsongevallen_2017.pdf
- [23] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_14._voorbeeld_klachtenregeling.pdf
- [24] https://kikk-recreatie.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/recreatie/oplossing/bijlage_15._voorbeeld_bijlage_bij_de_eis_tot_naleving.pdf
- [25] <https://www.emergenz.nl/traumaopvang-nazorg/>
- [26] <https://werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/zelfinspectie/pesten-discriminatie-en-seksuele-intimidatie>
- [27] <https://kikk-recreatie.nl/personneelsbeleid/arbocatalogus-en-rie/>
- [28] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_1._modelregeling_klokkenluiders.pdf
- [29] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_2._flyer_discriminatie-op-de-werkvloer-2016_0.pdf
- [30] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_5._folder_inspectie_szw_-_werk_en_zwangerschap_0.pdf
- [31] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_6._mto_voor_arbocatalogus.pdf
- [32] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_8._huisregels_voor_zwembaden_0.pdf
- [33] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_9._voorbeeld_huisregels_ac_ongewenst_gedrag_en_discriminatie_0.pdf
- [34] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_10._voorbeelden_gedragscode_gewenst_gedrag_0.pdf
- [35] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_11._gedragscode_anti-rassendiscriminatie_horeca_0.pdf
- [36] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_12._ongewenste-omgangsvormen.pdf
- [37] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_13._meldingsplichtige_arbeidsongevallen_2017.pdf
- [38] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_14._voorbeeld_klachtenregeling_0.pdf
- [39] https://wzz.dearbocatalogus.nl/sites/default/files/sfzz/oplossing/bijlage_15._voorbeeld_bijlage_bij_de_eis_tot_naleving.pdf