

Standpunt ongewenst gedrag

Inleiding

Ongewenste omgangsvormen tasten de persoonlijke integriteit, van degene tegen wie het is gericht, aan. Hierdoor onderscheidt het zich van gewone sociale contacten.

Of aandacht gewenst of ongewenst is, is ter beoordeling aan degene die de aandacht krijgt. Daarbij zijn niet de bedoelingen maatgevend, maar de gevolgen van het gedrag voor de ander.

Onder ongewenst gedrag vallen:

- Discriminatie: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling van werknemers aan te tasten of teniet te doen.
- Pesten: het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel geweld door één persoon of een groep personen tegen meestal één ander die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen. Voorbeelden zijn verbale intimidatie (schelden), sociaal isoleren (iemand als lucht behandelen), beschadigen van het sociaal imago (roddelen/bespotten) en gericht op het directe werk van betrokkene (zinloze arbeidstaken geven).
- Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij sprake is van machtsmisbruik.
- Agressie en geweld: verbaal (schelden en beledigen), psychisch (onder druk zetten, lastig vallen, intimideren) en fysiek (schoppen, slaan e.d).

Het gaat om ongewenst gedrag van collega's, uitzendkrachten en bezoekers. Agressief gedrag bij overvallen op de weg en door medeweggebruikers valt hier niet onder.

Voorbeeld van standpunt

Werkgever XXX tolereert geen ongewenst gedrag. Indien het zich voordoet, stelt hij (of laat hij instellen) een onderzoek in naar de aard van de gebeurtenissen en neemt indien nodig disciplinaire maatregelen. Dit geldt voor zowel de eigen werknemer, de uitzendkracht, de klant en de bezoeker. Voor de werknemer die geconfronteerd wordt met de gevolgen van ongewenst gedrag wordt gezorgd voor een adequate begeleiding.

De leidinggevende / teamleider creëert een dusdanige werksfeer waarin pesten, discriminatie, agressie en geweld en seksuele intimidatie niet getolereerd worden.

De werknemer vermijdt elke vorm van ongewenst gedrag in zijn handelen naar collega's, uitzendkrachten, klanten en bezoekers. Hij gaat met respect met hen om.

Onderzoek naar de aard van de gebeurtenissen

Indien een klacht ingediend wordt over ongewenst gedrag dient de werkgever vast te stellen of de klacht gegrond is. Elke uiting van ontevredenheid, misnoegen en non-acceptatie van gedrag is een klacht. De klacht kan formeel of informeel afgehandeld worden. Formeel door het instellen van een klachtencommissie of informeel door een eigen onderzoek. Of er gekozen wordt voor een formele of informele afhandeling is afhankelijk van de ernst en mate van het ongewenst gedrag.

Disciplinaire maatregelen (sanctiebeleid)

Het beschrijven van disciplinaire maatregelen, wanneer ongewenst gedrag bewezen is, schept duidelijkheid. Voorbeelden van sancties zijn berisping (schriftelijk), waarschuwing (schriftelijk), overplaatsing, op non-actief stellen, schorsing (met of zonder behoud van salaris bijvoorbeeld voor twee weken), terugplaatsing in salarisschaal voor bepaalde of onbepaalde tijd, terugplaatsing in functie (met het daarbij behorende salaris) en ontslag.

De disciplinaire maatregel staat in verhouding met de ernst en de mate van het ongewenst gedrag.

Nazorg

Afhankelijk van de aard en omvang van het ongewenst gedrag wordt nagegaan of begeleiding van de werknemer, blootgesteld aan ongewenst gedrag, gewenst is. Dit geldt ook voor een onterecht beschuldigde werknemer.