



BIJLAGE 1: DEFINITIES ONGEWENST GEDRAG

Definities

Agressie en geweld

De werkgever moet medewerkers beschermen tegen agressie en geweld. Een volgende indeling kan worden aangehouden:

- (non-) Verbale agressie (beledigen, vernederen, treiteren)
- Persoonsgerichte bedreiging (dreigen door houding, gebaar, of andersoortig gedrag, pogingen tot schoppen, slaan of verwonden, stalken)
- Fysieke agressie (mishandeling, verwonden, duwen, trekken, slaan, gooien, spugen)

Voorkom agressie en geweld binnen het bedrijf en ten aanzien van eventueel contact met klanten door het maken van duidelijke afspraken ten aanzien van omgangsvormen zowel binnen als buiten het bedrijf.

Kijk voor meer informatie op:

[Arboportaal](#)

Discriminatie

Werknemers kunnen gediscrimineerd worden omdat ze een andere huidskleur hebben. Maar ook een andere godsdienst, vrouw-zijn of homoseksualiteit kunnen redenen zijn voor discriminatie. Discriminatie is niet alleen een kwestie van scheldwoorden en grappen. Ook ongelijke behandeling bij een promotie is een vorm van discriminatie. Door discriminatie kan een onveilige, negatieve werksfeer ontstaan. De productie kan erdoor teruglopen. Ook kan een werknemer die gediscrimineerd wordt, daar ziek of arbeidsongeschiktheid van worden. Laat uw werknemers nadenken over wat discriminatie betekent voor iemand die gediscrimineerd wordt. Niet iedereen heeft daar hetzelfde idee over. Vertel uw werknemers dat discriminatie niet geaccepteerd wordt in uw bedrijf.

- Voorkom dat uw werknemers worden gediscrimineerd door andere werknemers, of door klanten. Maak een beleid tegen discriminatie. Licht uw werknemers voor over dit beleid. Zo wordt duidelijk welk gedrag in uw

Kijk voor meer informatie op:

[Arboportaal](#)



Pesten

Op de werkvloer kan het voorkomen dat medewerkers worden gepest. Hierbij gaat het niet om een eenmalige grap of een opmerking die wordt gemaakt. Pesten is iets wat vaker gebeurt over een langere tijd. Het doel van pesten is kwetsen en vernederen. Werkgevers zijn verplicht beleid te voeren om pesten tegen te gaan.

Vormen van pesten

- vervelende opmerkingen
- grapjes maken ten koste van een ander
- beledigen of schelden
- negeren of sociaal isoleren
- openlijk terechtwijzen
- gebaren maken
- beschadigen van eigendommen

Voorkom pesten binnen het bedrijf door:

- aandacht te besteden aan de bedrijfscultuur: respectvol met elkaar omgaan, elkaar uitschelden tegengaan.

Kijk voor meer informatie op:

[Arboportaal](#)

Seksuele intimidatie

Bij seksuele intimidatie gaat het om ongewenste seksueel getinte aandacht die bedreigend voelt en schadelijk is voor het werk. Daarnaast gaat het om seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is. Dit kan ook voorkomen in werksituaties. Het gaat niet om een onschuldige flirt tussen collega's of een vriendschappelijke aanraking. De werkgever is verplicht medewerkers te beschermen tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan.



Vormen van seksuele intimidatie zijn:

- intieme vragen over het privéleven
- suggestieve opmerkingen
- betasten van het lichaam
- chantage
- verkrachting

Organisatie en voorbereiding

Voorkom seksuele intimidatie door aandacht te besteden aan:

- de werkomgeving en de inrichting van de werkplek: goede verlichting, werkplekken die gemakkelijk toegankelijk zijn en niet geïsoleerd
- de bedrijfscultuur: bijvoorbeeld seksueel getinte opmerkingen en afbeelding tegengaan.

Kijk voor meer informatie op:

[Arboportaal](#)

Klacht College voor de Rechten van de Mens voorheen Commissie gelijke behandeling (CGB)

Een werknemer kan tegen de werkgever een klacht over seksuele intimidatie indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. De werkgever heeft immers de plicht medewerkers tegen seksuele intimidatie te beschermen. De rechter beoordeelt of de feiten die de werknemer aandraagt voldoende zijn om seksuele intimidatie te vermoeden. Als dit zo is, verschuift de bewijslast van de werknemer naar de werkgever. Dit betekent dat de werkgever moet kunnen aantonen dat hij voldoende heeft gedaan om seksuele intimidatie op de werkvloer aan te pakken. Alleen als de werkgever de zorgplicht niet heeft nageleefd kan hij aansprakelijk worden gehouden voor het gedrag van één van de medewerkers.

Kijk voor meer informatie op:

[Website College voor de Rechten van de Mens](#)