



## **Externe Vertrouwenspersonen Arbo Technische Groothandel**

Wim van Es  
Coördinator Externe Vertrouwenspersonen

# Emergenz.




Experts in  
persoonlijk  
welzijn

**Verlaagt (psychisch) verzuim  
en biedt via landelijk netwerk**

Trauma Opvang & Nazorg  
Bedrijfsmaatschappelijk werk  
Trainingen  
EMDR therapie  
Vertrouwenspersoon



# Onderwerpen workshop ongewenste gedragingen tegen gaan



Bespreking ongewenste omgangsvormen:  
wanneer is het seksuele intimidatie, pesten of discriminatie

Verdere invulling van de workshop aan de hand van jullie vragen, over:

Of: Vertrouwenspersoon algemeen

Of: Vertrouwenspersoon Arbo Technische Groothandel

Of: Overige verplichtingen van werkgever om werknemer te beschermen

Hierbij kan het om vragen aan VP Emergenz gaan

Er is ook gelegenheid voor onderlinge uitwisseling praktijkervaringen



# Wat zijn ongewenste omgangsvormen

Grensoverschrijdend gedrag door collega's of cliënten

Gedrag waardoor jij je ongemakkelijk of onveilig voelt

Ongewenst gedrag Collega's  
(interne agressie)

Agressie  
Seksuele intimidatie  
Pesten  
Discriminatie

Ongewenst gedrag Cliënten  
(externe agressie)

Agressie  
Seksuele intimidatie  
Pesten  
Discriminatie



Ik wil vanmiddag hier op door gaan



# Seksuele intimidatie of niet ?

*Een leidinggevende (man) dicteert een brief aan een secretaresse.*

*Terwijl zij werkt dwalen zijn ogen telkens af naar haar borsten.*

*De secretaresse werkt door.*

**Vind je het seksuele intimidatie ?**

Waarom?



# Seksuele intimidatie of niet ?

*Een collega op kantoor zegt tegen zijn lesbische collega die regelmatig over haar werk klaagt:*

*'weet je wat jij nodig hebt: .....een goeie beurt van een echte kerel.....!'*

*De collega zegt niets terug*

**Vind je het seksuele intimidatie ?**

Waarom?



# Herkennen Seksuele Intimidatie

## zowel mannen als vrouwen kunnen dit doen:

Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes over seksualiteit of intimiteit

Grove opmerkingen , seksueel getinte opmerkingen

Opmerkingen over uiterlijk of kleding

Ongewenste vragen over uw privé leven

Verleiding –opvallend veel contact zoeken – staren, gluren

Onzeker maken, vergelijken, vernederen

Confrontatie met pornografisch materiaal, ongewenste vragen over uw privé leven

Weg versperren, kleine fysieke afstand innemen, achtervolgen

Ander onnodig aanraken: over schouder leunen, hand op rug bij voor laten gaan, klap op billen geven, stevig kussen als wat wordt gevierd

Om seksuele gunsten vragen

Druk uitvoeren om seksueel ongewenst gedrag te tolereren of hierin mee te gaan

Aanranding of verkrachting

# Arbowet

## 3.2: PSA – Seksuele intimidatie

1e	Verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie
2e	Dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast
3e	In het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd

Deze definitie wordt ook gebruikt in:

Wet Gelijke Behandeling voor mannen en vrouwen, en Burgerlijk Wetboek



# Vragen naar pesten, maar.....

**Je kunt wel vragen of medewerkers gepest worden.....**

Maar niet iedere medewerker weet ook goed wat onder pesten verstaan wordt

Vaak hebben mensen beelden van hoe pesten er op school uit zag

ISZW bracht een animatie uit over 'herken jij pesten op het werk '



animatie

# [www.herkenpesten.nl](http://www.herkenpesten.nl) (2015)



**1 op de 13 Nederlanders heeft te maken met pesten op het werk.  
Wat voor collega ben jij? Herken je pesten op het werk?**

Test waarin 10 situaties worden voorgelegd : is het pesten of niet ?  
(boodschap alle 10 situaties kunnen pesten zijn)

Doorlink naar onderdeel pesten op [www.duurzameinzetbaarheid.nl](http://www.duurzameinzetbaarheid.nl)

Een half miljoen mensen wordt gepest op het werk. (=7,8%)  
7 miljoen collega's hebben elke dag de kans dat te stoppen

80.000 werknemers worden structureel gepest (= 1,2%)

Hulpmiddelen:

Factsheet pesten van TNO / Wegwijzer pesten van TNO

# Arbowet : PSA - Pesten

**Intimiderend gedrag met een structureel karakter van één of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden)**

gericht tegen een werknemer of groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

**Pesten kan zich op meerdere manieren voordoen:**

woorden, gebaren, isoleren, werk onmogelijk maken, bedreigen of erger.

Veelal is het doel van de pester

om de gepeste opzettelijk te kwetsen en te vernederen

# NEA (2016)

## Ongewenst gedrag collega's

Interne Agressie: percentage 1x of vaker							
2016, Enkele keer		man	vrouw	2016 Vaak	man	vrouw	Zeer vaak
Intimidatie	<b>9,6</b>	10,1	9,1	<b>1,2</b>	1,3	1,2	0,3 Mannen, vrouwen
Seksuele intimidatie	<b>1,9</b>	0,7	3,2	<b>0,1</b>	0,1	0,2	0,0 0,1 % jonge vrouw (jong is 15-24)
Lichamelijk geweld	<b>0,4</b>	0,6	0,2	<b>0,0</b>	0,1	0,0	0,0 0,1 % jonge man
Pesten	<b>6,9</b>	7,4	6,5	<b>1,0</b>	1,0	0,8	0,4 Mannen en vrouwen

16% van WN meldde A&G door internen ~ 1,1 miljoen WN



# Pesten op het werk

## Diverse onderzoeken 2007 - 2010

**1 op de 3 WN wordt wel eens gepest**

**Pesten houdt gemiddeld 4 jaar aan**  
(2010 Universiteit Twente)

**Mannen: meer last pesten, intimidatie**

**Vrouwen: meer last seksuele intimidatie**  
(2010 TNO)

**8% van leidinggevenden wordt gepest**

**28 % van leidinggevenden is  
in verleden gepest**  
(2010 Universiteit Twente)

**64% gepest door collega's**  
**48% door leidinggevenden**

**WN in 500+ bedrijven hebben  
2x zoveel kans gepest te  
worden als WN in <50 bedrijven**

(2007 Arbodossier)

**? Gevolgen**

# Gevolgen van pesten : Jongeren



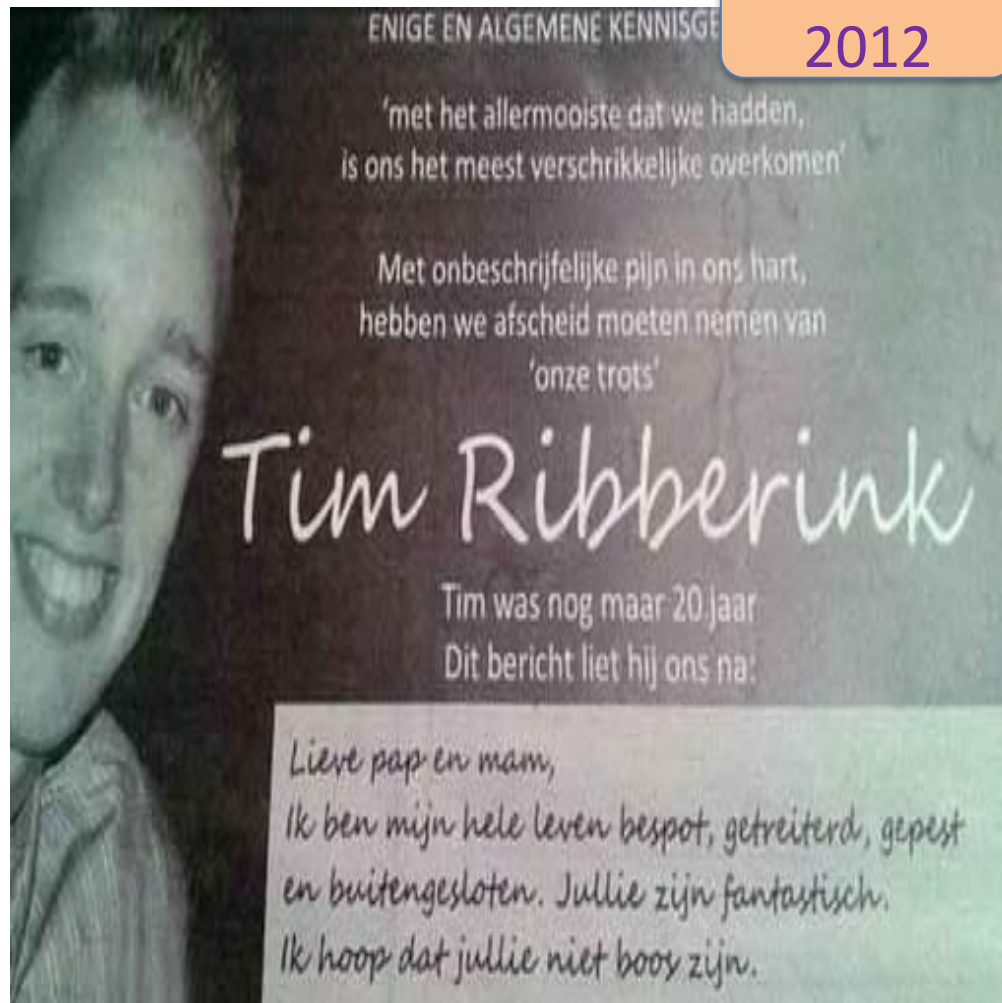
**Oktober 2014**

16 jarige Anthony  
zwaait / steekt met mes

Klasgenoot Wesley  
overlijdt

Anthony is vanaf zijn 8<sup>e</sup>  
structureel gepest

of  
2012



# Gevolgen van Pesten: NZA 2014



**Het dossier-Gottlieb** Bij de Nederlandse Zorgautoriteit is veel mis, schreef een medewerker in een uitvoerig dossier. NRC publiceerde daar vanaf donderdag over. Er kwamen veel reacties.

## Schaamte en ongeloof over afrekencultuur

Door een onze redacteurs

**NZA**  
Het verhaal van Arthur Gottlieb leidt tot veel reacties bij lezers. Zij hekelen vooral het 'moderne' management en harde reorganisaties bij grote instellingen.

**AMSTERDAM.** Schaamte, woede, verdriet, medelijden, ongeloof. Het stuk over Arthur Gottlieb - Normaal luidende naar Arthur, in NRC Woensdag van afgelopen zaterdag - heeft veel lofgeniaakt bij lezers, op sociale media en op internet. Vele tientallen lezers stuurden een reactie naar het emailadres onderzoek@nza.nl, waarin zij allereerst hun medeleven betuigen met de nabestaanden van Arthur Gottlieb, die tot zijn zelfmoord in januari van dit jaar werkte als senior beleidsmedewerker van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZA). Gottlieb werkte bijna vijftien jaar voor de NZA. Hij was intussen op problemen met de beveiliging van privacyvoelige en gheïntegreerde bedrijfs-economische informatie waarover de Zorgautoriteit beschikt. Alle medewerkers van de NZA en ook tijdelijk personeel hadden toegang tot die gegevens, een schending van de wet bescherming persoonsgegevens. Met de klachten van Gottlieb werd tot zijn dood niets gedaan.

Nadat Gottlieb steeds vaker problemen kreeg met zijn superioren over zijn werk, begon hij in 2012 met het documenteren van zijn kritiek en de wijze waarop hij werd bejegend. Hij had het gevoel dat zijn superioren hem wilden ontlasten in een reorganisatie en legde daarom alles vast in een dossier. Dit dossier was de basis voor de stukken die afgelopen donderdag, vrijdag en zaterdag in drie kranten over de taak zijn gepubliceerd.

In de reacties die NRC Handelsblad ontving zitten een aantal thema's. Zo is er een groep mensen die zich berispen in de wijze waarop Arthur Gottlieb is behandeld tijdens de reorganisatie bij de NZA. Lezers spreken ook over 'pesten', 'isoleren', 'afrekencultuur' of het stellen van 'onhaalbare doelen'.

Een tweede thema dat terugkeert in lezersreacties betreft moderne managementwijzen waarbij scores belangrijker wordt gevonden dan deskundigheid. Er wordt gesproken over organisaties waarin deskundigheid als bedreigend wordt ervaren door managers met leidende posities of waar geen plaats meer is voor 'integreer professionals'.

Het derde thema betreft de zorg zelf. Veel lezers verwijzen naar problemen in de zorg die zijn ontstaan na de introductie van marktwerking en de daarmee gepaard gaande versnelde, Er wordt gesproken over een systeem waarin steeds meer aandacht van artsen en specialisten wordt opgeëist door management, reclame en administratieve taken en waarin steeds meer 'zinnige' taken worden gesteld aan zorgverleners.

Ter illustratie drukken we op deze pagina's enkele brieven van lezers af. Er hebben zich ook lezers gemeld die bij de NZA of andere (samen) overheidsinstellingen werken of hebben gewerkt. Hun klachten en tips zal de redactie met de getrouwsijde zorg behandelen.

**PUBLICATIES**  
Dagboek van een klokkenluider

**NRC Handelsblad publiceerde vorige week over het dossier dat Arthur Gottlieb (50) senior beleidsmedewerker** bij de afdeling Care van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZA), schreef. Het is voor driekwart een bewaarschrift tegen de manier waarop hij door het management behandeld is. **Daarnaast bevat het een reeks misstanden bij de NZA.** De verslagen worden onderbouwd met diepgang aan bewijzen. Wat eruitging, patiëntengegevens en vertrouwelijke documenten waren jarenlang niet veilig. Nadat hij zijn dossier op 10 januari had ingeleverd, pleegde op 22 januari Arthur Gottlieb zelfmoord. **De NZA behield vorige pas vorige week het ministerie van VWS op de hoogte.** Minister Schipper (VVD) gaf nu een onderzoek doen door oud-topambtenaar Hans Bontjes. Lezendie het onderzoek geeft de NZA geen commentaar.



# Grondwet: Artikel 1

Allen die zich in Nederland bevinden  
worden in gelijke gevallen gelijk behandeld

## **Discriminatie**

wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, geaardheid, of welke grond dan ook

**is niet toegestaan**



# Algemene Wetten Gelijke Behandeling (AWGB, 12x) – op basis van art 1

## De AWGB verbieden direct of indirect onderscheid op basis van

Godsdienst / Levensovertuiging (ook huldigen en het zich gedragen naar...)

Politieke gezindheid

Ras of afkomst (omvat ook huidskleur, nationale of etnische afstamming)

Geslacht (man-vrouw-transgender / omvat ook zwangerschap, bevalling en moederschap)

Nationaliteit

Seksuele gerichtheid

Leeftijd

Burgerlijke staat (gehuwd, ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap)

Handicap of chronische ziekte

Arbeidsduur (voltijd of deeltijd) en Soort contract (vast, tijdelijk)

# Discriminatie: Direct of indirect onderscheid (of de opdracht daartoe)

## Direct Onderscheid

De ene persoon in een vergelijkbare situatie op een andere wijze behandelen dan de ander op grond van .....AWGB

Vb: Je krijgt de baan niet omdat je homoseksueel bent

## Indirect Onderscheid

Ogenscheinlijk neutraal geformuleerde bepalingen of handelwijze die personen met een ....AWGB ....in vergelijking met anderen bijzonder treft

Vb: vroegere minimumlengte voor politie van 1.70 meter sloot veel vrouwen en Zuid-Europeanen / Aziaten buiten.

Vb: goede beheersing van de Nederlandse taal voor functies waarbij de taalbeheersing uiteindelijk niet relevant is

# Direct onderscheid verboden, tenzij.....

## Direct Onderscheid is Verboden

Vb: Je krijgt de baan niet omdat je homoseksueel bent

## Ten zij er een uitzondering in de AGWB staat

Vb: instellingen op godsdienstige grondslag (of bijzonder onderwijs) mogen soms onderscheid maken als dat in het belang van het bereiken van de doelstelling is

Vb: voorkeursbeleid mag onder bepaalde omstandigheden

Vb: selecteren op ras of sekse mag bijvoorbeeld voor acteurs, dansers

# Indirect onderscheid verboden, tenzij.....

## Indirect onderscheid is verboden tenzij dat onderscheid

Een zwaarwegend doel dient dat beantwoordt aan de werkelijke behoefte van de onderneming

Geschikt is om dat doel te bereiken

Noodzakelijk is om dat doel te bereiken

Vb: islamitische werknemers mogen op het werk of school een hoofddoek dragen

Vb: school mag bij een islamitische onderwijzeres een gezichtssluier verbieden

# College voor de Rechten van de Mens

De gelijke behandelingswetgeving is complex en verandert

In 1994 is de **Commissie Gelijke Behandeling (CGB)** ingesteld om toe te zien op gelijke behandeling in met name arbeid en onderwijs

Advies + Voorlichting + Toezien op naleving oordelen

oktober 2012: CGB → College voor de Rechten van de Mens

[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl) , iedere werkdag te bellen: 030-8883888

Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt kan om een oordeel vragen

CRM heeft voorlichtende taak: je kunt ze ook als VP bellen

# Verschuiving Bewijslast ?

## Seksuele intimidatie sinds 2006 in AWGB

‘Direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie ‘

Als WN klaagt over seksuele intimidatie, dan moeten WN en WG daar samen uit proberen te komen

Bijvoorbeeld mbv vertrouwenspersoon of klachtencommissie

Lukt dit niet dan kan WN een klacht indienen tegen de WG bij de rechter / CRM

Rechter / CRM beoordeelt : voldoende aanleiding vermoeden seksuele intimidatie ?

**Zo ja .... dan verschuift de bewijslast van WN → WG**

WG moet dan aantonen dat hij alles heeft gedaan om seksuele intimidatie of andere vormen van ongelijke behandeling op de werkvloer te voorkomen



# Onderwerpen workshop ongewenste gedragingen tegen gaan

Bespreking ongewenste omgangsvormen:  
wanneer is het seksuele intimidatie, pesten of discriminatie

Verdere invulling van de workshop aan de hand van jullie vragen, over:

Of: Vertrouwenspersoon algemeen

Of: Vertrouwenspersoon Arbo Technische Groothandel

Of: Overige verplichtingen van werkgever om werknemer te beschermen

Hierbij kan het om vragen aan VP Emergenz gaan

Er is ook gelegenheid voor onderlinge uitwisseling praktijkervaringen

# Vragen en/of uitwisseling ervaringen



Of over rol van (externe) VP  
Arbo Technische Groothandel

Of over overige verplichtingen  
Werkgever in het kader van  
Preventie ongewenst gedrag



# Werkwijze Externe VP's bij Arbo Technische Groothandel

## 1 – Ondersteuning Melder die ongewenste omgangsvormen ervaart

Contact in eerste instantie op afstand (telefoon, e-mail) met Wim

Gaat het om ongewenste omgangsvormen ?

Nee? .....samen zoeken naar beter 'adres' (vakbond, HR, rechtsbijstand)

Grensgevallen..... (overleg met Mark)

Is er in organisatie van melder ook een interne VP?

Ja? ..... Beoordelen of melding alsnog naar interne VP kan

Wil melder vertrouwensvrouw ? : Vrouw inschakelen

Is ondersteuning op locatie nodig: Landelijk netwerk VP's Emergenz

# Verplichtingen WG – ISZW bim Ongewenste Omgangsvormen 2015



## Arbowet

RI&E - relevante maatregelen vaststellen, opnemen in PvA en implementeren  
Periodieke evaluatie van beleid

## Arbobesluit, artikel 2.15, lid 1 of 2 / feit nmr B20150101

Gedragsregels vaststellen

Eén of meer onafhankelijke vertrouwenspersonen aanstellen -  
bekwaam, onafhankelijk, toegerust, benaderbaar, vertrouwen bij personeel

Vaststellen Klachtenregeling en instellen onafhankelijke Klachtencommissie

Opvang, ondersteuning en nazorg bieden aan slachtoffers  
Regeling met: opvang, ondersteuning, nazorg (ook bij verwerkingsproblemen)

Aanpakken van daders en vaststellen van sancties mbt OO  
Vaststellen van een wijze waarop opgetreden wordt tegen ongewenst gedrag

Voorlichting en instructie  
Gewenste en ongewenste omgangsvormen, risico's, maatregelen

# Vragen en/of uitwisseling ervaringen



Of over rol van (externe) VP  
Arbo Technische Groothandel

Of over overige verplichtingen  
Werkgever in het kader van  
Preventie ongewenst gedrag

Wie heeft er vragen aan ons .....aan collega's ????



# Hoe bereik je de externe VP ?

## Bereikbaarheid externe VP staat op meerdere websites ArboTechnische Groothandel

Of melden bij Emergenz

[vertrouwenspersoon@emergenzt.nl](mailto:vertrouwenspersoon@emergenzt.nl) en 040-2350131

Of melden bij

[w.vanes@emergenzt.nl](mailto:w.vanes@emergenzt.nl) en 06-22540677

De coördinerend externe VP neemt binnen 24 uur contact op met de melder

We onderzoeken of vraag binnen onze rol past

Zo ja volgt ondersteuning , zo nee wordt doorverwezen

Indien nodig wordt er een fysieke afspraak gemaakt

Doel is om melder te ondersteunen een passende en praktische oplossing te vinden

Melder houdt de regie

# Workshop ongewenste gedragingen



Hartelijk dank voor jullie aandacht en medewerking

Wim van Es, Emergenz