

PSA beleid

Uitzendbranche

Versie 1 januari 2024

Toelichting

Het wettelijke kader voor de aanpak van ongewenste omgangsvormen is vastgesteld in de Arbowet, waarbinnen het begrip "psychosociale arbeidsbelasting" (PSA) centraal staat. PSA omvat factoren in de arbeidssituatie die (werk)stress veroorzaken. Bij Europe-Jobs tolereren we geen ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie, of belaging/stalking. Deze omgangsvormen passen niet binnen onze bedrijfscultuur en vormen een risico voor de arbeidsomstandigheden van onze medewerkers.

Ongewenste omgangsvormen hebben niet alleen negatieve gevolgen voor de werksfeer, de productiviteit van onze medewerkers en de kwaliteit van het geleverde werk, maar beïnvloeden ook het privéleven. We spannen ons maximaal in om PSA en ongewenste omgangsvormen op het werk te voorkomen. Dit realiseren we door effectieve maatregelen te nemen ter bescherming tegen ongewenste omgangsvormen en de daaruit voortvloeiende nadelige gevolgen.

Bij Europe-Jobs staat het creëren van een veilige, gezonde en prettige werkplek centraal. We streven ernaar dat iedereen met plezier naar het werk gaat. Een dergelijke werkomgeving is niet alleen gunstig voor het welzijn van onze medewerkers, maar is tevens van essentieel belang voor het succes van onze organisatie.

1. Doelstelling

Het beleid van Europe-Jobs heeft als voornaamste doelstelling een gezonde en respectvolle werkomgeving te bevorderen door psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, te verminderen en effectief aan te pakken, en aldus het welzijn van onze werknemers te waarborgen.

1.1 Verantwoordelijkheid werkgever

Europe-Jobs moet en wil iedereen die binnen de onderneming werkzaamheden verricht beschermen. Allereerst valt daar iedereen onder die op basis van een vast of tijdelijk arbeidsovereenkomst werkt verricht, maar dat geldt ook voor een stagiaire, een leerling, een projectmedewerker, een freelancer, een vrijwilliger en uitzendkrachten. Dit is een gezamenlijke management verantwoordelijkheid en de directie is hierbij eindverantwoordelijk.

1.2 . Verantwoordelijkheid medewerker

Uiteraard moet iedereen ook de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen en zo goed mogelijk zorgen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van zijn/haar collega's. Daarom is iedereen verplicht om gevaren voor de veiligheid of de gezondheid te melden bij het management of de directie. Als iemand ongewenste omgangsvormen signaleert is het dus belangrijk om hier melding van te maken

2. Meld en klachtmogelijkheden

Europe-Jobs vindt het belangrijk dat er een veilig, zichtbaar en betrouwbaar meldpunt is voor iedereen die (ernstige) hinder ondervindt van ongewenst gedrag van anderen. Daarvoor bestaat er onze vertrouwenspersoon als meldpunt die je altijd kunt benaderen (bellen of mailen) en die je verder helpt en waar je met jouw verhaal

terecht kunt. Europe-Jobs heeft als vertrouwenspersoon Nadine van Dreuten, werkzaam bij Arbo-Ned en te bereiken via 0800 0204204 of nadine.vandreuten@arbond.nl

3. Ongewenste omgangsvormen

Bij Europe-Jobs hebben we tijdens het werk veel contact met elkaar, met de uitzendkrachten en soms ook met leveranciers. Meestal verlopen deze omgangsvormen probleemloos. De onderlinge omgang tussen medewerkers en uitzendkrachten zou echter ook ongewenste vormen kunnen aannemen. Iedereen kan op het werk te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen die de persoonlijke integriteit aantasten, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie of belaging/stalking. Ongewenste omgangsvormen kunnen op elk niveau van het bedrijf voorkomen maar ook buiten het bedrijf tussen medewerkers en externe relaties.

Europe-Jobs kijkt naar factoren die ongewenste omgangsvormen in de hand werken. Factoren die een rol kunnen spelen zijn bijvoorbeeld: de locatie, de bezoekers, de organisatiecultuur of de samenstelling van het personeelsbestand. De mate van zelfstandigheid van de medewerkers, de inhoud van het werk en de tevredenheid met het werk, de rol van de directie, de inrichting van de werkplek, de werktijden, enzovoort. Ongewenste omgangsvormen moeten op de eerste plaats worden voorkomen. Daarbij komen de volgende aspecten naar voren:

- Voorbeeldfunctie van Bestuur/directie, continu laten zien dat ongewenst gedrag op geen enkele wijze binnen de organisatie getolereerd wordt en dat de directie/bestuur zelf gewenst gedrag vertoont en daarnaast duidelijk stelling neemt tegen het ongewenste gedrag.
- Openlijk bespreken wat gewenst en ongewenst gedrag is door bestuur/directie.
- De directie heeft de mogelijkheid om advies in te winnen bij een vertrouwenspersoon die voorlichting kan verstrekken.

4. De aanpak van ongewenste omgangsvormen

Ondanks onze inspanningen om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, is het mogelijk dat we er toch mee te maken krijgen. Europe-Jobs zal in overleg met de vertrouwenspersoon een plan opstellen om deze omgangsvormen te verbeteren.

5. De vertrouwenspersoon

Er is een belangrijke rol weggelegd voor de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is aangesteld voor eenieder die te maken heeft met ongewenste omgangsvormen en die niet in staat is dit met de veroorzaker(s) via de informele lijn te bespreken om tot een goede oplossing te komen, of om te helpen om dit op een informele manier bespreekbaar te maken. De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats om je emotioneel op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenspersoon heeft daarbij een ondersteunende en informerende rol. Hij houdt daarbij rekening met jouw belang en doet niets zonder dat jij dat weet. Je kunt samen met de vertrouwenspersoon besluiten om ongewenste omgangsvormen waar jij last van hebt te bespreken met de veroorzaker, directie, of beiden. De vertrouwenspersoon kan je bijstaan in het traject van het aankaarten van ongewenst gedrag en de maatregelen die daarvoor nodig zijn.

De vertrouwenspersoon is gebonden aan geheimhouding. Je hebt controle over welke informatie vertrouwelijk blijft en de vertrouwenspersoon mag deze niet zonder jouw overleg met anderen delen. Deze

geheimhoudingsplicht blijft van kracht, zelfs als de vertrouwenspersoon niet langer in die functie werkzaam is. De vertrouwenspersoon zal je informeren over de geheimhoudingsplicht en de reikwijdte ervan.

6. Contact met de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heet Nadine van Dreuten en is onafhankelijk en extern. Zij is aangesteld via ArboNed. Je kunt haar telefonisch bereiken op nummer 0800 0204204 en via e-mail op nadine.van.dreuten@arbond.nl. Als je je meldt, krijg je op werkdagen binnen 24 uur contact en desgewenst wordt er in dezelfde week een afspraak ingepland.

7. Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

De omschrijving van de diverse ongewenste omgangsvormen volgt hieronder:

7.1 Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie vallen alle vormen van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag of uitingen door:

1. Verbaal (Woorden):

Seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.

2. Non-verbaal (Gebaren en gezichtsuitdrukkingen):

Tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp of sms).

Staren of maken van seksueel gerichte gebaren.

3. Fysiek (Direct lichamelijk contact):

Alle vormen van ongewenst lichamelijk contact, zoals het omarmen, vastpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten.

Binnendringen in iemands 'comfortzone' wordt ook beschouwd als fysieke seksuele intimidatie.

De dreiging van seksuele intimidatie op de werkvloer kan zich manifesteren in verschillende situaties:

- Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes gerelateerd aan seksualiteit en intimiteit.
- Opmerkingen over uiterlijk en kleding.
- Bespreken van tv- en filminhoud met seksuele elementen.
- Overmatig contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat of sociale media.
- Staren of gluren.
- Belemmeren van de weg of ongewenst dichtbij komen.
- Vragen om seksuele gunsten.
- Uitoefenen van ongepaste druk op basis van positie, persoonskenmerken of macht om seksueel ongewenst gedrag te tolereren of eraan deel te nemen.
- Ongewenst lijfelijk contact, zoals leunen over de schouder, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen bij vieringen op het werk.
- Aanranding of verkrachting.

7.2. Agressie en geweld op de werkplek

Onder agressie en geweld op de werkplek of daarbuiten in het kader van het uitoefenen van je werk vallen alle voorvallen waarbij je psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen. Er kan ook sprake zijn van intimidatie bij arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld als je op basis van persoonlijke kenmerken:

- Geen verlenging van een tijdelijk contract krijgt
- Geen promotiekansen krijgt
- Minder betaald krijgt dan collega's voor hetzelfde werk

7.3. Pesten

Er kan sprake zijn van pestgedrag wanneer jij, je collega of uitzendkrachten herhaaldelijk worden bespot, voortdurend kritiek krijgen, worden uitgescholden, fysiek worden aangevallen, worden bedreigd, worden buitengesloten of genegeerd, het werk moeilijk wordt gemaakt, te maken hebben met zogenaamde 'grapjes', of voortdurend worden genoemd in roddels. Veelal is het doel van de daders om opzettelijk de ander te kwetsen, te vernederen of uit te sluiten. Pestgedrag kan direct gericht zijn tegen de persoon (zoals steeds kleinerende en vernederende opmerkingen maken, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld) of meer achter de rug om plaatsvinden (zoals iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen). Er is dus sprake van herhaald ongewenst negatief gedrag waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen.

7.4. Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen vanwege godsdienst, geloofsovertuiging, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, afkomst, nationaliteit, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of (chronische) ziekte. Er kan sprake zijn van discriminatie op het werk als jij, je collega of je medewerker op basis van persoonlijke kenmerken anders behandeld wordt dan anderen. Bijvoorbeeld:

- Vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moet knappen • -
- Buitengesloten of genegeerd wordt door collega's of het management –
- Uitgescholden of gepest wordt door collega's of het management –
- Kwetsende grappen van collega's of het management moet verduren –
- Afgezonderd moeten werken

Er kan ook sprake zijn van discriminatie bij arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld als je op basis van persoonlijke kenmerken:

- Geen verlenging van een tijdelijk contract krijgt
- Geen promotiekansen krijgt
- Minder betaald krijgt dan collega's voor hetzelfde werk.

7,5. Belaging/stalking

Van belaging/stalking is sprake als je herhaaldelijk en hinderlijk achtervolgd wordt, waardoor je je niet meer veilig voelt. Achtervolgen en structureel lastigvallen kan op verschillende manieren gebeuren: fysiek, via de post, de

telefoon of de e-mail, met behulp van sms'jes, WhatsApp, sociale media, enzovoort. Dit kan zowel op het werk als in een privéomgeving plaatsvinden. Belagers/stalkers proberen, vaak met succes, macht en controle over hun doelwit te krijgen.

8. Behandeling van de klacht

In het proces van het behandelen van klachten over ongewenste omgangsvormen staat de directie centraal. De directie/bestuur hanteert een zorgvuldige aanpak, waarbij hoor en wederhoor de leidraad vormen. Belangrijke aspecten van dit proces zijn onder andere de begripsbepalingen, de procedure voor het indienen van klachten, en de stappen die genomen worden voor behandeling.

Na ontvangst van een klacht informeert de preventiemedewerker de betrokken partijen en voert een gedegen onderzoek uit. De procedure omvat ontvankelijkheid, tijdelijke voorzieningen, geheimhouding, en het adviseren van mogelijke maatregelen aan de directie.

De directeur neemt binnen veertien werkdagen na ontvangst van het onderzoeksverslag een schriftelijk gemotiveerde beslissing. Deze beslissing waarborgt dat de klager niet benadeeld wordt bij gebruikmaking van het klachtrecht.

De klager heeft rechten, waaronder het recht om de klacht aan te vullen en het recht op informatie. Het proces omvat hoor en wederhoor, bijstand van een vertrouwenspersoon en de mogelijkheid tot het horen van getuigen en deskundigen. Het onderzoeksverslag wordt binnen een maand aan de directie gepresenteerd, met jaarlijkse verslaglegging en naleving van bewaartermijnen volgens nationale en internationale wetgeving, inclusief de AVG.