


Tot hier en niet verder

Preventief beleid voeren
tegen agressie en
(seksuele) intimidatie



Georganiseerd Overleg
Recreatie



Je werkt in de ver-
blijfsrecreatie of een zwembad
om mensen een plezierige tijd te
bezorgen. Je hebt te maken met mensen
die ontspanning zoeken en lekker willen genieten
van hun vrije tijd. Dat maakt de branche
voor veel werknemers aantrekkelijk. Maar zoals in elke
bedrijfstak komt ook hier gedrag voor dat het werkplezier
behoorlijk kan verzieken. Pesterijen, discriminatie,
agressie en (seksuele) intimidatie leiden tot spanningen
en een slechte werksfeer. De gevolgen kunnen ingrijpend
zijn. Voor het bedrijf en de branche, maar zeker voor de
personen die hier mee worden geconfronteerd. Je werkgever
heeft de verantwoordelijkheid en de plicht ongewenst
gedrag te voorkomen en te bestrijden. Maar je kunt
ook zelf stappen ondernemen als het jou overkomt.
In deze brochure lees je er meer over.

» Waar hebben we het over?

Intimiderend en ander ongewenst gedrag op het werk komt voor tussen werknemers onderling, tussen werkgevers en werknemers, tussen gasten en werknemers en tussen gasten onderling. En het komt vaker voor dan je denkt: één op de tien werknemers (bron: ministerie SZW) heeft te maken (gehad) met bijvoorbeeld seksuele intimidatie. Onder seksuele intimidatie verstaan we seksueel getint gedrag dat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren. Het gaat er dus niet om hoe de 'pleger' het bedoelt, maar om hoe het 'slachtoffer' het ervaart. Seksuele intimidatie varieert van dubbelzinnige opmerkingen en ongewenste aanrakingen tot chantage, aanranding en zelfs verkrachting. Ook niet-seksueel getint ongewenst gedrag als aanhoudende pesterijen, verbale of fysieke agressie, machtsmisbruik en discriminatie komt helaas nog te vaak voor. ↗



» Wat zijn de gevolgen?

Ongewenst gedrag kan de sfeer op het werk behoorlijk verzieken. Het zorgt voor een dreigende, onprettige werkomgeving. Voor slachtoffers kunnen de gevolgen ingrijpend zijn. Ze kunnen niet meer goed functioneren, melden zich ziek of nemen zelfs ontslag. Zeker als er sprake is van seksuele intimidatie hebben de slachtoffers vaak nog lang last van ernstige psychische en lichamelijke klachten. ↓

» Waar ligt de grens?

Een vriendschappelijke arm om je schouder, een vleierende opmerking: het zijn vormen van aandacht die als positief kunnen worden ervaren. Grapjes over je uiterlijk of kleding, een hand op je billen... het is allemaal misschien heel onschuldig bedoeld. Toch zijn het gedragingen die je als heel onprettig of irritant kunt ervaren.

Waar ligt de grens tussen 'gewoon gezellig' en 'te ver gaan'? Dat bepaal jij. Het gaat er niet om hoe het bedoeld is, het gaat er om hoe jij je erbij voelt. Op tijd je grens aangeven is belangrijk. Wat begint als een dubbelzinnige opmerking kan uiteindelijk leiden tot seksuele intimidatie of misbruik als je er niets tegen doet. →



Georganiseerd Overleg
Recreatie



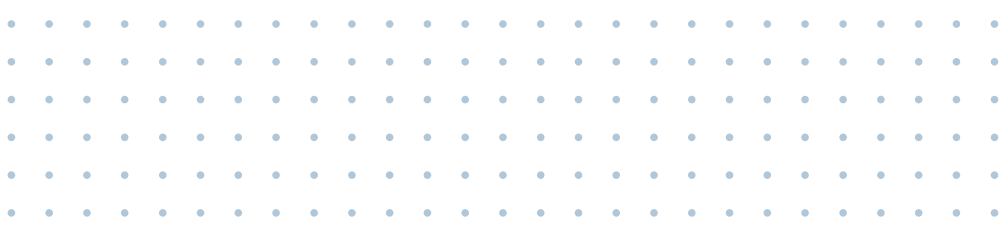
» Wat kun je doen?

Als je met seksuele intimidatie te maken hebt, of op een andere manier wordt lastig gevallen door een collega, leidinggevende of gast, is het belangrijk diegene te laten weten dat je er niet van gediend bent. Veel 'daders' hebben niet eens door dat hun gedrag ongewenst is, en stoppen ermee zodra het hen rechtstreeks wordt gezegd. Vind je dat moeilijk, of helpt het niet (voldoende), praat er dan met anderen over. Door er zo snel mogelijk over te praten kun je voorkomen dat het erger wordt en dat anderen ook slachtoffer worden. Misschien kom je er achter dat collega's dezelfde ervaring hebben. Dan kun je samen verdere actie ondernemen.

Als je geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie door een gast, heb je het recht om de werkzaamheden voor die gast te onderbreken en moet je dit zo spoedig mogelijk melden aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon. ↓

» Vertrouwenspersoon


Als je liever niet met je collega's of leidinggevende over je situatie praat, kun je ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Steeds meer bedrijven hebben een eigen vertrouwenspersoon aangesteld. Een vertrouwenspersoon is onafhankelijk, kent de situatie op de werkvloer en is opgeleid om bij dit soort problemen te helpen. Zij (het is bijna altijd een vrouw) luistert naar je verhaal, kan – als jij dat wilt – bemiddelen bij een gesprek met de "dader" en adviseert je over de stappen die je verder kunt nemen. Altijd geldt: jij bepaalt hoe ver de rol van de vertrouwenspersoon gaat. Er gebeurt niets dat jij niet wilt en alles wat je bespreekt blijft tussen jullie. Als er in jouw bedrijf geen vertrouwenspersoon is, kun je contact opnemen met de centrale vertrouwenspersoon van de branche, telefoonnummer 079 - 363 14 49.





» Wat kun je verwachten van bedrijf en branche?

Je werkgever kan steun vanuit sociale partners verwachten als hij aandacht besteedt aan preventie van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld met cursussen. Ook zijn in de CAO artikelen opgenomen die houvast bieden bij het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie op de werkvloer. Er staat bijvoorbeeld in dat het de wettelijke plicht van de werkgever is om werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag. Belangrijk is dat je werkgever ervoor zorgt dat het onderwerp bespreekbaar is en dat iedereen weet dat bepaald gedrag niet wordt geaccepteerd. Veel werkgevers hebben gedragsregels opgesteld, waarin ook dit onderwerp aan de orde komt. Als het jou niet duidelijk is hoe deze zaken bij jou in het bedrijf geregeld zijn, vraag er dan naar, bijvoorbeeld tijdens een werkbespreking of teamoverleg. Misschien heeft jouw bedrijf geen vertrouwenspersoon en vind je dat die er moet komen. Of misschien zijn er op de werklocatie risicovolle, 'enge' plekken waar je je niet veilig voelt. Allemaal zaken waar je de werkgever op kunt aanspreken in het belang van jou en je collega's en het bedrijfsbelang. ↗





Georganiseerd Overleg
Recreatie

» Een klacht indienen

Soms helpt alleen praten over je ervaringen niet. Er is teveel gebeurd, het laat je niet los, of men blijft doorgaan met het ongewenste gedrag.

Dan kun je een klacht indienen. Dat kan bij je direct leidinggevende, bij de directie of je kunt het bespreken met de bedrijfsarts. De vertrouwenspersoon weet of er bij jouw bedrijf een speciale klachtenregeling is en kan je ermee helpen. Eerst wordt je klacht natuurlijk onderzocht. Afhankelijk van de ernst van de situatie zijn er bepaalde (wettelijke) sancties vastgesteld. Die variëren van een berisping tot ontslag. ↓

Als je te maken hebt met agressief en (seksueel) intimiderend gedrag door collega's of gasten is het goed te weten dat je er niet alleen voor staat en dat je iets kunt doen. Het is niet iets dat 'er nou eenmaal bij hoort'. Het is niet gewoon en je hoeft het niet te accepteren. Praat er over en schakel hulp in. Laat weten waar jouw grens ligt!

Voor meer informatie kunt u contact opnemen via

telefoonnummer: 079 - 363 14 96

of kijk op onze internetsite:

www.cao-verblijfsrecreatie.nl