



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

OMGANGSBELEID

INLEIDING

Dit beleid is opgesteld om medewerkers erover te informeren dat pesten, treiteren en intimidatie, in welke vorm dan ook, binnen Grolsch niet wordt getolereerd. Het beleid is van toepassing op alle personen die werkzaam zijn voor Grolsch of haar dochterondernemingen.

UITGANGSPUNTEN

- Dit beleid is van toepassing op alle personen die werkzaam zijn voor Grolsch of haar dochterondernemingen en is bedoeld om een aangenaam en collegiaal werkklimaat te creëren en te behouden, waarin iedereen zich veilig kan voelen.
- Pestgedrag van een medewerker tegen een andere medewerker wordt te allen tijde beschouwd als onacceptabel gedrag dat, indien dit is bewezen, kan worden bestraft met ontslag van de betreffende medewerker.
- Extreme vormen van pesten, treiteren en intimidatie worden beschouwd als ernstig wangedrag waarbij de betreffende medewerker op staande voet ontslagen wordt.
- Het is van belang om zich te realiseren dat pesten, treiteren en intimidatie ook strafrechtelijke gevolgen kunnen hebben.

WAT ZEGT DE WET?

Binnen de Arbowet vallen pesten, treiteren, intimidatie, discriminatie, agressie en werkdruk onder psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is deze psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, dan wel te beperken. Ook zijn zij verplicht om voorlichting te geven over de gevaren van psychosociale arbeidsbelasting en de maatregelen die de werkgever heeft getroffen om de belasting te voorkomen of tot een minimum te beperken.

Op basis van de Algemene Wet gelijke behandeling en het Burgerlijk Wetboek is het voor een slachtoffer mogelijk om een schadevergoeding te eisen van de dader of om andere maatregelen af te dwingen bij de werkgever.

Er geldt een algemeen verbod tegen “enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een intimiderende, agressieve, resp. seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.”



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

BELEID

Definitie van het begrip 'pesten, treiteren en intimatie':

- *Beledigend, kwetsend, intimiderend of anderszins kwaadwillig gedrag, waarbij sprake is van machtsmisbruik met de bedoeling om het slachtoffer te vernederen of anderszins te benadelen.*
- *Intimidatie is ongewenst gedrag met betrekking tot iemands geslacht, geslachtsverandering, ras, etniciteit of nationaliteit, handicap, seksuele geaardheid, religie of geloof, leeftijd of andere persoonskenmerken, dat:*
 - *tot doel heeft de waardigheid van iemand aan te tasten of een omgeving te creëren die voor diegene intimiderend, vijandig, vernederend of bedreigend is;*
 - *redelijkerwijs door diegene wordt ervaren als afbreuk doend aan zijn of haar waardigheid of wordt gevoeld als het scheppen van een situatie die door diegene als intimiderend, vijandig, vernederend of bedreigend wordt ervaren, ook al heeft de verantwoordelijke geen kwaadwillige bedoelingen.* Want ook gedrag waarbij iemand niet de bedoeling heeft de ander te kwetsen, kan als intimiderend worden beschouwd. Immers, wat de een als 'grapje' ziet, kan de ander kwetsen.

Mensen verschillen in wat ze acceptabel vinden. Iedereen heeft het recht voor zichzelf te kunnen beslissen welk gedrag hij of zij acceptabel vindt en dat moet door anderen gerespecteerd worden.

Gedrag waarvan iemand redelijkerwijs kan vermoeden dat een ander dat mogelijk niet op prijs stelt, wordt als intimiderend beschouwd, zonder dat de ander eerst expliciet duidelijk moet maken van dergelijk gedrag niet gediend te zijn, bijv. seksueel getinte aanrakingen.

Bij bepaald gedrag is het niet altijd even duidelijk of dat door iemand als vervelend wordt ervaren. Denk bijvoorbeeld aan plagen, flirten of iemand vragen om na het werk samen iets te gaan drinken. Hoewel dergelijk gedrag door iemand als vervelend kan worden ervaren, wordt dat de eerste keer niet als intimiderend beschouwd. Dat is wel het geval wanneer iemand duidelijk verbaal of non-verbaal heeft aangegeven iets niet prettig te vinden en de ander er toch mee doorgaat.

Er kan al sprake zijn van intimiderend gedrag bij één incident, als direct duidelijk is dat iemand zich opzettelijk misdraagt.

ONGEWENSTE INTIMITEITEN OF SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

In Nederland blijkt uit onderzoek dat een op de tien werknemers af en toe last hebben van ongewenste intimiteiten of seksuele intimidatie. Zelfs een onschuldig bedoelde opmerking kan een veel grotere impact hebben dan was verwacht. Werkgevers zijn dan ook verplicht om alle vormen van seksuele intimidatie te voorkomen.

Er is sprake van seksuele intimidatie als seksuele gunsten afgedwongen (lijken te) worden. Dit kan spelen tussen zowel leidinggevenden met ondergeschikten als mannelijke en vrouwelijke werknemers.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

Seksuele intimidatie kan in verschillende vormen voorkomen:

- Verbaal:
 - seksueel getinte opmerkingen maken of seksueel getinte mails, sms'jes of briefjes toesturen
 - intieme vragen stellen over iemands privéleven
 - voorstellen doen voor afspraken met de bedoeling daarbij seksueel contact te hebben.
 - Het aanbieden van gunsten, bijv. promotie of opleiding, in ruil voor seksuele handelingen
 - Iemand bedreigen bij afwijzing van seksuele avances door bijvoorbeeld te beweren dat niet ingaan op seksuele avances van invloed is op zijn of haar baan, salaris, werktoebedeling of andere werk gerelateerde zaken
- Non-verbaal:
 - iemand langdurig aanstaren,
 - seksueel getinte afbeeldingen tonen (in de werkkamer of via internet of intranet),
 - seksueel gerichte gebaren maken.
- Fysiek:
 - vastpakken, arm om schouder leggen, knijpen,
 - iemand (proberen te) zoenen,
 - iemand de doorgang versperren,
 - aanranding,
 - verkrachting.

Seksuele intimidatie hoeft dus niet altijd om fysiek contact te gaan. Ook opmerkingen en gebaren kunnen als vervelend of bedreigend worden ervaren en de waardigheid van de ontvanger aantasten. Het gaat hierbij niet om de intentie van de dader, maar om hoe de ontvanger het ervaart.

Hoe onschuldig een opmerking soms ook kan lijken, voor het slachtoffer kan het ernstige gevolgen hebben.

Elke vorm van pesten, treiteren of intimideren is een vergrijp waarop sancties volgen. Pesten, treiteren en intimidatie worden doorgaans opgevat als ernstig wangedrag en kunnen ontslag op staande voet tot gevolg hebben.

Sommige vormen van pesten, treiteren en intimidatie staan gelijk aan discriminatie, bijvoorbeeld in gevallen waarbij iemand wordt gepest of geïntimideerd op grond van zijn of haar geslacht, ras, godsdienst of geloof, geaardheid of handicap.

Iemand minderwaardig behandelen op basis van leeftijd is bij wet verboden. Ernstige vormen van pesten, treiteren en intimidatie kunnen gelijkstaan aan andere straf- of civielrechtelijke vergrijpen, bijv. straf- of civielrechtelijke delicten vallend onder de Protection from Harassment Act 1996 (Wet bescherming tegen intimidatie) en geweldsdelicten.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

ANDERE VOORBEELDEN VAN PESTGEDRAG EN INTIMIDATIE

Pestgedrag en intimatie kunnen fysiek, verbaal of non-verbaal zijn, bijv. per brief, sms of e-mail.

Voorbeelden van onacceptabel gedrag die in dit in dit beleid worden behandeld zijn onder andere (maar niet beperkt tot):

- Fysiek gedrag dat uiteenloopt van ongewenste aanrakingen tot geweld,
- Denigrerende uitlatingen over iemands uiterlijk,
- Ongepaste grappen of uitlatingen met betrekking tot geslacht, ras of leeftijd,
- Denigrerende bijnamen refererend aan iemands leeftijd, ras of handicap,
- Het maken van obscene gebaren,
- Het verspreiden van kwalijke geruchten of het beledigen van iemand,
- Op iemand afgeven of iemand opzettelijk laten falen,
- Zonder goede reden opmerkingen maken over iemands baan zekerheid,
- Iemand belachelijk maken,
- Iemand in een isolement plaatsen en hulp of medewerking ontzeggen; en
- Iemand uitsluiten van sociale activiteiten.

REPRESAILLES

Van represaille is sprake wanneer iemand minder gunstig wordt behandeld dan anderen omdat hij of zij een klacht heeft ingediend over pest- en/of intimiderend gedrag, of iemand heeft geholpen om een klacht in te dienen of belastend bewijs heeft geleverd met betrekking tot een klacht. Denk hierbij aan het isoleren van iemand omdat diegene een klacht heeft ingediend of iemand werk onder zijn of haar niveau te geven.

Iemand die oprecht handelt, d.w.z. ervan overtuigd is dat wat hij of zij zegt waar is, mag niet het slachtoffer worden van represaillemaatregelen omdat hij of zij een klacht heeft ingediend over pest- en/of intimiderend gedrag. Bij vermeende represailles zal gepaste actie ondernomen worden door andere andere strafmaatregelen te treffen tegen diegene die zich aan represailles schuldig maakt.

Tegen het met opzet een onterechte klacht indienen of bewijs aanvoeren dat niet waar is, kunnen disciplinair maatregelen worden genomen.

KLACHTENPROCEDURE

Elke medewerker die zich het slachtoffer voelt van intimidatie, heeft het recht om de persoon in kwestie op diens gedrag aan te spreken, hem of haar te zeggen dat zijn of haar gedrag onacceptabel is en hem of haar te verzoeken daarmee op te houden. Daar mag hij of zij aan toevoegen dat als de betreffende persoon het gedrag voortzet de medewerker een officiële klacht zal indienen bij zijn of haar leidinggevende, de betreffende vertrouwenspersoon binnen Grolsch, resp. de afdeling HR.

VERTROUWENSPERSOON

De vertrouwenspersoon gaat een vertrouwensrelatie aan met de klager of andere personen die een beroep op hem of haar doen of tot wie hij zich richt. Daarom belooft de vertrouwenspersoon aan diegene die contact met hem of haar heeft gezocht geheimhouding van hetgeen hem of haar bij de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon ter kennis komt.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

De vertrouwenspersoon kan de geheimhoudingsplicht doorbreken als klager of een andere persoon waarmee de vertrouwelijkheid is aangegaan schriftelijk toestemming geeft tot het doorbreken van deze geheimhoudingsplicht of wanneer er zich zeer ernstige situaties voordoen die aanleiding geven de geheimhoudingsplicht te doorbreken.

De vertrouwenspersoon brengt betrokkene(n) op de hoogte van het voornemen tot het doorbreken van de geheimhouding alvorens dit daadwerkelijk te doen.

Zie voor de huidige vertrouwenspersonen de Human Resource pagina op SharePoint.

De medewerker die een klankbord voor zijn of haar klacht nodig heeft en zich niet in eerste instantie tot zijn of haar leidinggevende of tot de betreffende vertrouwenspersoon wil wenden, kan zich ook eerst wenden tot de Commissie Personele Aangelegenheden die door de Ondernemingsraad is ingesteld.

WERKWIJZE

Er moet een aantekening worden gemaakt met daarin de datum en wat er gezegd en gebeurd is. Dit is bruikbaar bewijsmateriaal indien het wangedrag zich voortzet en de medewerker een officiële klacht wil indienen.

Mocht dit om een of andere reden niet kunnen, of de medewerker de moed niet hebben om de betreffende persoon op zijn of haar gedrag aan te spreken, dan kan de medewerker de zaak opnemen met zijn of haar direct leidinggevende (of met een hogere leidinggevende mocht de direct leidinggevende zelf de dader zijn) die vervolgens namens hem of haar zal bemiddelen.

Indien de zaak in dit stadium niet kan worden opgelost, moet mogelijk een officiële klacht worden ingediend bij de afdeling HR om de zaak goed te kunnen oplossen. Dit dient te gebeuren in het kader van de officiële klachten- en/of disciplinaire procedure.

In geval van klachten over pesten of intimidatie wordt afgeweken van de normale klachtenprocedure, waarbij de medewerker kan kiezen of hij of zij de klacht bij zijn of haar leidinggevende, de betreffende vertrouwenspersoon binnen Grolsch, of direct bij de HR-afdeling wil indienen. Indien de medewerker daar prijs op stelt, zorgt Grolsch ervoor dat de klacht in eerste instantie wordt voorgelegd aan iemand van het eigen geslacht.

Bij zeer ernstige gevallen is er mogelijke sprake van een misdrijf en kan de medewerker aangifte doen bij de politie. Op zijn of haar verzoek kan de afdeling HR ervoor zorgen dat iemand de medewerker bijstaat.

GEHEIMHOUDING

Voor zover als redelijkerwijs uitvoerbaar, is er een geheimhoudingsplicht met betrekking tot alle zaken die verband houden met de klacht en het onderzoek daarvan. Alle personen die over informatie beschikken in het kader van de klacht en het onderzoek zijn verplicht om dergelijke informatie als strikt vertrouwelijk te behandelen.



Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

WERKAFSPRAKEN

Voor zover mogelijk zal het bedrijf ervoor zorgen dat de medewerker en de vermeende dader niet samen hoeven te werken zo lang de klacht in behandeling is.

Dat kan betekenen dat de medewerker de mogelijkheid krijgt om thuis te blijven met bijzonder verlof. In ernstige gevallen kan de vermeende dader worden geschorst zo lang het onderzoek loopt en men zich be-raadt op disciplinaire stappen.

Indien een klacht als gegrond wordt verklaard en de dader in dienst blijft, wordt alles in het werk gezet om ervoor te zorgen dat het slachtoffer zijn werk niet hoeft uit te voeren in de nabijheid van de dader. Er wor-den opties ter bespreking aangeboden, waaronder overplaatsing van de dader of het slachtoffer, indien laatstgenoemde dat wil, naar een andere werkplek.

Indien een klacht wordt afgewezen, zullen de leidinggevende en de afdeling HR alle betrokkenen onder-steunen bij het hervatten van het werk en het herstellen van de arbeidsverhoudingen. Het bedrijf bekijkt of er mogelijkheden zijn dat beide partijen niet meer samen hoeven te werken, indien een van de partijen dat wil.

Een medewerker heeft het recht met oprechte bedoelingen een klacht in te dienen en mag , ook al wordt een klacht afgewezen, nadien geen slachtoffer worden van represailles. Tegen het met opzet een ontrech-te klacht indienen kunnen disciplinaire maatregelen worden geïnitieerd.

Sommige vormen van pesten of intimidatie vallen onder discriminatie en geven de mogelijkheid om een schadevergoeding te eisen of gerechtelijke stappen te ondernemen. Claims ter beoordeling aan een ar-beidstribunaal over onwettige discriminatie moeten binnen drie maanden worden voorgelegd, te beginnen met het vergrijp zelf.

AANSPRAKELIJKHEID

De afdeling HR is verantwoordelijk voor het uitvoeren en het up-to-date houden van dit beleid, zodat het voldoet aan de geldende wet- en regelgeving en het beleid van Grolsch.

Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om ervoor te zorgen dat zij volledig op de hoogte zijn van dit beleid en dat zij conform dit beleid handelen. Lijnmanagers en de afdeling HR hebben de plicht om te controleren op de naleving van het beleid.

Neem voor nader advies met betrekking tot bovenstaand beleid of andere beleidsstukken contact op met een van de medewerkers van de afdeling HR.

Dit beleid maakt onderdeel uit van het Grolsch arbeidsvoorwaardenbeleid waaraan wordt gerefereerd in de arbeidsovereenkomst.