

Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?

**so
CIUS.**

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

Paco Sanogo
Fred Dhont



inhoudsopgave

Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in je organisatie?

1. Hoe beleid voeren rond grensoverschrijdend gedrag?	4
1.1 Wat is grensoverschrijdend gedrag?	5
1.2 Waarom een organisatiebeleid rond grensoverschrijdend gedrag en hoe pak je het aan?	6
2. Je beleid rond grensoverschrijdend gedrag op personeelsniveau	12
2.1 Welzijnswetgeving – wat moet je weten?	13
2.2 Psychosociale risico's op het werk: waar hebben we het over?	13
2.3 Aan de slag met de risicoanalyse	15
2.4 Welke actoren worden betrokken in de risicoanalyse?	15
2.5 De opmaak van een (verplicht!) globaal preventieplan	17
2.6 Wat kan een werknemer doen die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk?	20
3. Je beleid rond grensoverschrijdend gedrag op doelgroep- en vrijwilligersniveau	22
3.1 De API versus de vertrouwenspersoon?	23
4. Nog meer inspiratie	26
4.1 Kennis, inzicht, tools in belendende sectoren	27
4.2 Overheden	27
Colofon	29



1. hoe beleid voeren rond grensoverschrij- dend gedrag?

Hoe definieert de wet grensoverschrijdend gedrag binnen organisaties? Hoe helpt de preventiedriehoek jou bij het vaststellen van uitgangspunten en acties voor een beleid rond respectvol gedrag op het werk? En hoe kan je als sociaal-culturele organisatie oog hebben voor zowel je medewerkers als voor je deelnemers en vrijwilligers?

1.1 Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Volgens de Belgische Welzijnswet is grensoverschrijdend gedrag een koepelbegrip voor:

- ✗ pesten
- ✗ geweld
- ✗ ongewenst seksueel gedrag

Grensoverschrijdend gedrag omvat alle vormen van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag die de waardigheid van een persoon schaden of een kwetsende, bedreigende omgeving creëren. Dat wil zeggen dat zowel uitspraken als uitsluiting of fysiek geweld onder deze noemer vallen. Deze uiteenlopende handelingen hebben met elkaar gemeen dat ze de fysieke, psychische en/of seksuele integriteit van een persoon aantasten.

De Belgische welzijnswet beschouwt grensoverschrijdend gedrag als een koepelbegrip voor pesten, verbaal of fysiek geweld en ongewenst seksueel gedrag. Ook zaken zoals aanranding, (seksueel) misbruik of intimidatie zijn volgens deze wet vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Meer weten?

<https://www.mediarte.be>

Grensoverschrijdend gedrag is dynamisch en varieert afhankelijk van de tijdgeest, de cultuur van een land en de specifieke cultuur binnen een organisatie. Wat iemand als grensoverschrijdend gedrag ervaart, is vaak een subjectieve ervaring en dus niet altijd objectief af te bakenen. Bovendien handelt de steller van

het gedrag niet noodzakelijk opzettelijk. Het volstaat dat het gedrag een impact heeft op de persoon, zelfs als de steller van het gedrag deze gevolgen niet wenste. Toch kan je met behulp van een aantal criteria grensoverschrijdend gedrag objectiever inschatten.

Zes criteria om in te schatten of gedrag over de grens gaat (gebaseerd op het Sensoa Vlaggenschip):

1. *toestemming/akkoord*
2. *gelijkwaardigheid*
3. *vrijwilligheid*
4. *ontwikkelings- of functioneringsniveau*
5. *context*
6. *impact*

Meer weten?

<https://www.grenswijs.be/zes-criteria-om-te-schatten-gedrag-over-de-grens-gaat>

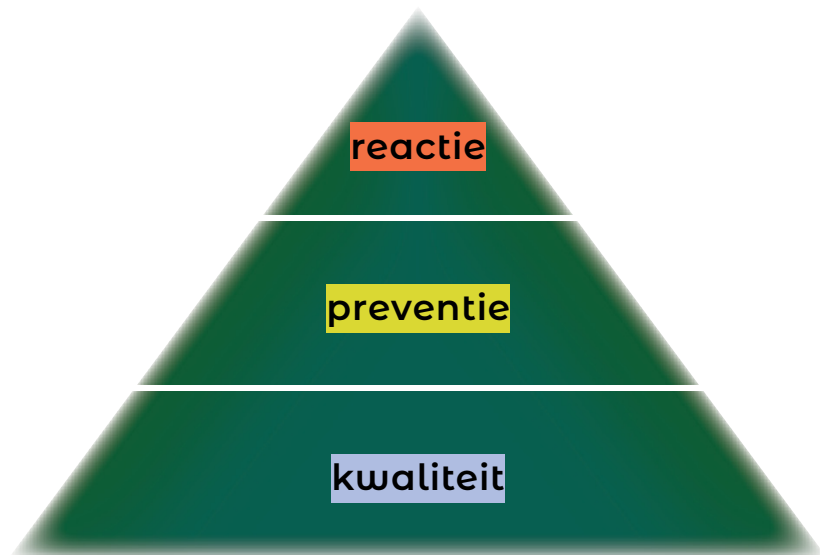
1.2 Waarom een organisatiebeleid rond grensoverschrijdend gedrag en hoe pak je het aan?

Incidenten met grensoverschrijdend gedrag hebben een impact op het welzijn en de veiligheid van je medewerkers, je doelgroep, de omgeving en de kwaliteit van het werk. Door een beleid te ontwikkelen rond het omgaan met grensoverschrijdend gedrag, zorg je voor elkaar. Daarnaast zijn er economische motieven, wettelijke verplichtingen en decreten om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, er gepast op te reageren en de gevolgen ervan te beperken. Die gevolgen kunnen veelzijdig zijn. Niet alleen voor het slachtoffer zelf, ook voor de persoon die het gedrag stelt, de getuige(n) en de hele organisatie.

Meer weten?

<https://www.icoba.be/wat-zijn-de-gevolgen-van-grensoverschrijdend-en-agressief-gedrag>

Als organisatie is het dus belangrijk in te zetten op een beleid rond grensoverschrijdend gedrag. De preventiedriehoek vormt hier de basis.



Kwaliteit

Focust op het creëren van een positief organisatieklimaat en het stimuleren van groei en ontwikkeling op alle welzijnsniveaus

Soms werkt een organisatie pas na een incident een beleid uit. Het gevaar is dan groot dat de organisatie enkel focust op reactie of preventie en geen aanknopingspunten biedt voor een positieve beleving.

Een kwaliteitsbeleid zou het volgende kunnen omvatten:

- ✗ Een duidelijke **visie** op het bevorderen van gepast omgaan met elkaar en op het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.
Beschrijf duidelijk gewenst en ongewenst gedrag. Geef richtinggevende waarden, basisprincipes en uitgangspunten mee en schets een beeld van de gewenste situatie. Zo geef je richting aan ieders gedrag.
- ✗ Heldere **afspraken** over gewenst gedrag.
Stel regels en afspraken op over hoe je als organisatie verwacht dat mensen met elkaar omgaan.

Preventie

Legt de nadruk op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag door risico-factoren en beschermende factoren in kaart te brengen en op basis daarvan een plan te maken

Grensoverschrijdend gedrag en psychosociale risico's voorkomen, dat is de focus van de middelste laag van de driehoek. Op dit niveau ga je mogelijke oorzaken na, definieer je waar de grootste risico's liggen en bepaal je waar je het als organisatie net goed doet.

- ✗ **Spoor risico's op** van grensoverschrijdend gedrag. Je onderzoekt en signaleert risico's van werkomgevingen, taken en momenten. Dat doe je bijvoorbeeld tijdens een vergadering, met een tevredenheidsmeting of door incidenten en risico's te analyseren.
- ✗ Stel **een plan** met acties op om gewenst gedrag te stimuleren en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en gepast aan te pakken.
- ✗ Bewaar het overzicht door alle maatregelen te integreren in één globaal preventieplan, dat je elk jaar verfijnt in een actieplan. Hierin specificeer je wie wat doet, wanneer en hoe.
- ✗ Neem **maatregelen** die het welbevinden, de manier van omgaan met elkaar en de sfeer in je organisatie positief beïnvloeden. Denk aan aantrekkelijke activiteiten, verbindende communicatie, het verzekeren van privacy, ...
- ✗ Verminder **frustraties en risico's**. Zorg voor een veilige infrastructuur, beperk wachttijden, stel duidelijke richtlijnen op voor potentieel lastige situaties, zoals gesprekken waarin slecht nieuws wordt gebracht, ...
- ✗ Leg vast wie binnen de organisatie **verantwoordelijk** is voor welke **taken** rond dit thema. Dit vergroot de kans op een succesvolle uitvoering van het beleid.
- ✗ Organiseer **vorming** over grensoverschrijdend gedrag.

Reactie

Heeft betrekking op het handelen tijdens en na een incident om verdere schade te voorkomen of te beperken

De maatregelen op het reactieniveau bepalen hoe je met een incident kan omgaan en welke nazorg, leerkansen en herstel je moet voorzien.

Op dit niveau definieer je de acties die je organisatie moet ondernemen in geval van een incident. Waar en bij wie kunnen je medewerkers en je doelgroep terecht bij grensoverschrijdend gedrag? Wie kan beroep doen op welke dienstverlening? Wat met tijdelijke werknemers, vrijwilligers of stagiairs? Hoe breng je mensen op de hoogte van deze kanalen, en wordt hier correct en duidelijk over gecommuniceerd? Hoe reageer je als getuige of omstaander en hoe als leidinggevende? Is er (psychologische) begeleiding voor slachtoffers en plegers? Zijn er sancties voorzien en/of opgenomen in het huis- en arbeidsreglement?

- ✗ Zorg voor duidelijke richtlijnen om te **reageren op grensoverschrijdend** gedrag, zodat iedereen weet wat hij of zij moet doen tijdens een incident. Denk aan tips, een leidraad, stappenplan, protocol of reactiewijzer. Deze richtlijnen moeten ook informatie bevatten over hoe incidenten te melden en te registreren.
- ✗ Voorzie richtlijnen die zorgen voor je medewerkers en doelgroep **na een incident**. Iemand die grensoverschrijdend gedrag meemaakt of daar getuige van is, heeft recht op opvang en nazorg. Erken mogelijke schade en sta mensen bij om incidenten te verwerken.
- ✗ Leg richtlijnen vast voor **herstel na een incident**. Leg schriftelijk vast hoe het communicatieproces tussen de betrokken partijen wordt opgestart, met als doel het herstellen van de schade op emotioneel, materieel en relationeel vlak.
- ✗ Stel richtlijnen op voor het **leren van incidenten**. Door incidenten samen te bespreken en te analyseren, kunnen patronen en oorzaken worden geïdentificeerd. Hierdoor kunnen ook succesfactoren en knelpunten worden achterhaald. Op basis hiervan kan je bijsturingen doorvoeren om het aantal en de ernst van incidenten te verminderen.

☑ Bron

<https://www.grenswijs.be/maak-een-grenswijs-beleid-met-de-beleidsdriehoek>

Meer weten?

<https://www.icoba.be/toolbox-icoba>

▶▶▶ Als sociaal-culturele organisatie ben je in het kader van de welzijnswetgeving gebonden aan wettelijke verplichtingen. Pesten, agressie en ongewenst seksueel gedrag zijn onderdeel van de psychosociale risico's waarrond je preventiemaatregelen moet nemen en een beleid voeren.

In deze nota werken we dit verder uit in deel 2:

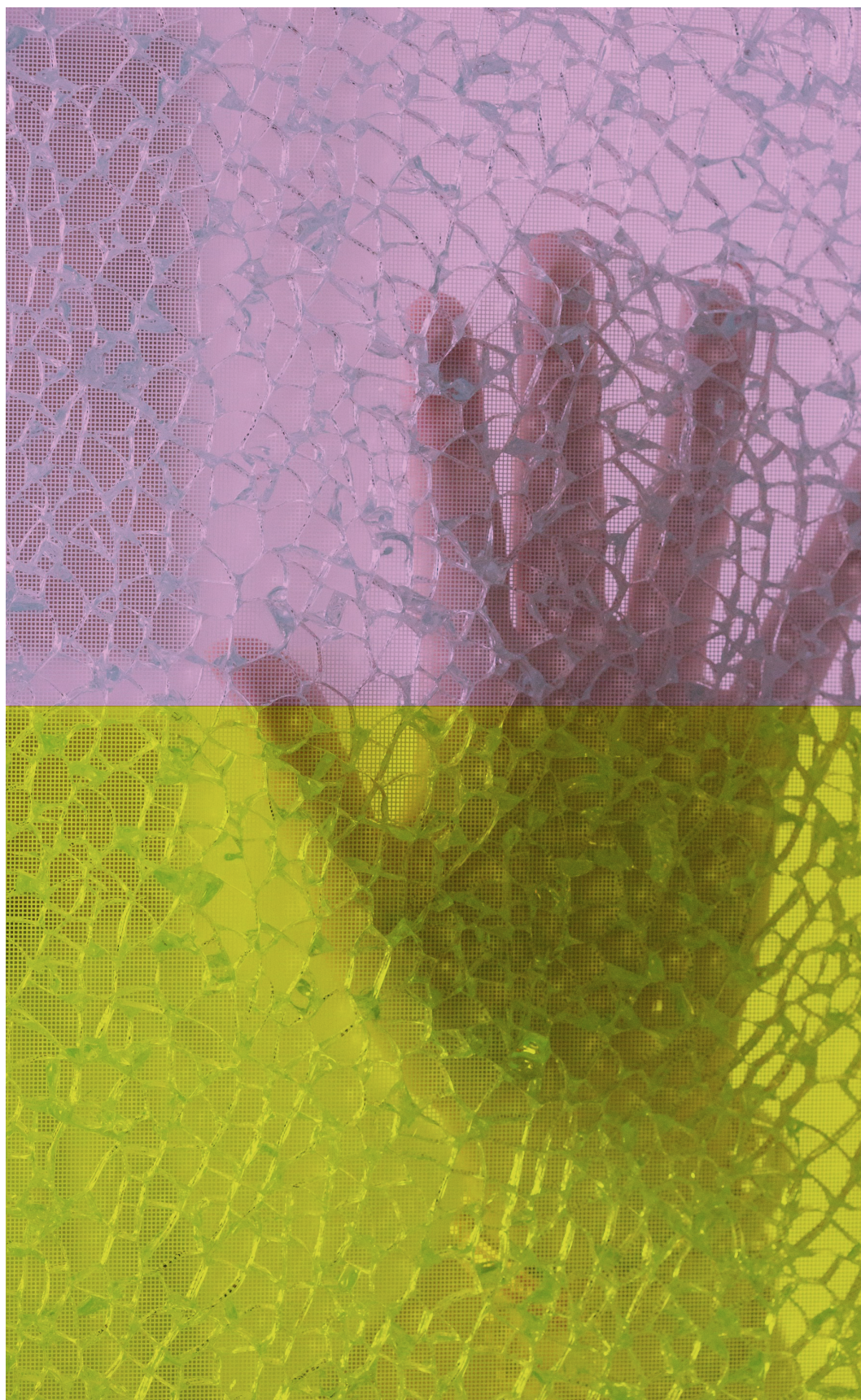
Je beleid rond grensoverschrijdend gedrag op personeelsniveau.

▶▶▶ Het is ook van belang om oog te hebben voor grensoverschrijdend gedrag waar je doelgroep, je vrijwilligers of je freelancers mee geconfronteerd kunnen worden.

In deze nota werken we dit verder uit in deel 3:

Je beleid rond grensoverschrijdend gedrag op doelgroep- en vrijwilligersniveau.

———— Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?





2. je beleid rond grensoverschrijdend gedrag op personeelsniveau

We beginnen met het verkennen van wat je als werkgever moet weten binnen het kader van de welzijnswetgeving. Hierna zullen we ingaan op psychosociale risico's, hoe je een risicoanalyse kunt uitvoeren en welke belanghebbenden je daarbij kunt of moet betrekken. Dit vormt de basis voor het ontwikkelen van een preventiebeleid, wat een verplichting is. Ten slotte zullen we ingaan op de stappen die werknemers kunnen ondernemen als ze menen schade te ondervinden als gevolg van psychosociale risico's op het werk. We leiden je naar tools of verdiepende informatie die je hierbij kunnen ondersteunen.

2.1 Welzijnswetgeving – wat moet je weten?

Elke werkgever draagt een belangrijke verantwoordelijkheid op het vlak van veiligheid, gezondheid en welzijn van zijn medewerkers. Welzijn op het werk gaat over:

- ✗ veiligheid op het werk
- ✗ bescherming van de gezondheid van de werknemer
- ✗ psychosociale aspecten van het werk
- ✗ ergonomie
- ✗ arbeidshygiëne
- ✗ verfraaiing van de werkplaatsen

Naast deze **wettelijke verplichtingen** wil je uiteraard dat een **gezonde werksfeer** bijdraagt aan het welzijn van iedereen.

Meer weten?

Wil je snel je eerste stappen zetten op het vlak van welzijn op het werk? Dat kan via deze gratis e-learning met modules:

<https://www.beswic.be/nl/tools/e-learning-om-de-eerste-stappen-op-vlak-van-welzijn-op-het-werk-te-zetten-gezondheid-veiligheid-psr-msa-e-campus-belgie>

2.2 Psychosociale risico's op het werk: waar hebben we het over?

De werkgever is wettelijk verplicht om de psychosociale risico's op de werkvloer te evalueren, preventiemaatregelen te nemen en er een beleid rond te ontwikkelen.

Psychosociale risico's op het werk omvatten professionele risico's die de werknemers psychische en eventueel ook lichamelijke schade kunnen berokkenen. Ze kunnen ook impact hebben op de veiligheid op de werkvloer en het goed functioneren van bedrijven.

Stress, pesten, burn-out en conflicten verbonden aan het werk, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn de meest gekende uitingen van psychosociale risico's die een belangrijke kost kunnen betekenen voor de werknemers, het bedrijf en de maatschappij in het algemeen.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Psychosociale risico's op het werk zijn complex omdat de oorzaken ervan meerdere factoren omvatten en de gevaren zich kunnen voordoen op meerdere niveaus: de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Psychosociale risico's op het werk omvatten situaties die objectief gezien een gevaar inhouden. Dit betekent dat de subjectieve ervaring door de individuele werknemer niet doorslaggevend is. Bovendien betreffen de psychosociale risico's op het werk enkel die elementen waarop de werkgever een impact heeft. Hij moet dus kunnen inwerken op het gevaar en de factoren die kunnen bijdragen tot de totstandkoming van de schade.

De werkgever moet de nodige maatregelen treffen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade ten gevolge van deze risico's te voorkomen of om deze schade te beperken.

☒ **Bron**

*Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/definities-en-toepassingsgebied>*

2.3 Aan de slag met de risicoanalyse

Wil je je eerst nog wat verder verdiepen?

Meer weten?

Hier vind je meer informatie over de risicoanalyse.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/risicoanalyse-de>

Tool

Om in je organisatie een risicoanalyse op te maken, kan je gebruikmaken van deze vragenlijst waarmee je inzoomt op werkgerelateerde psychosociale risico's.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/analyse-van-werkgerelateerde-psychosociale-risicos-vragenlijstmethode>

Tool

Je kan je ook laten inspireren door deze tool die uitgewerkt werd voor de kunstensector.

<https://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid/grensoverschrijdend-gedrag/beleidskader-en-toolbox>

2.4 Welke actoren worden betrokken in de risicoanalyse?

De werkgever voert de risicoanalyse uit met medewerking van de werknemers, bijvoorbeeld door middel van vragenlijsten of discussiegroepen. Het is niet vereist dat alle werknemers worden gehoord.

Actoren betrokken bij het preventiebeleid

De werkgever:

is verantwoordelijk voor de preventie van psychosociale risico's in de onderneming.

De werknemers:

dragen bij aan de uitwerking van het beleid ter preventie van psychosociale risico's in de onderneming.

✗ De leden van de hiërarchische lijn:

voeren het beleid uit, elk binnen de grenzen van hun bevoegdheid, ter preventie van psychosociale risico's op het werk.

✗ De vertrouwenspersoon:

is bevoegd voor alle psychosociale risico's op het werk, maar zijn of haar opdracht beperkt zich tot de informele procedure (zie verder).

» De aanwijzing van een vertrouwenspersoon is verplicht voor werkgevers die 50 of meer werknemers tewerkstellen.

» Voor werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen is de aanwijzing van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid. Enkel wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid daarvan, alle werknemers hierom verzoeken is de werkgever hiertoe verplicht.

Er zijn diverse bepalingen met betrekking tot de vraag of de vertrouwenspersoon een personeelslid mag zijn.

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risico-op-het-werk/rol-en-statuu-t-van-de-actoren-3>

✗ De preventieadviseur psychosociale aspecten:

Elke werkgever moet een preventieadviseur psychosociale aspecten aanwijzen. Deze persoon maakt deel uit van ofwel de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming, ofwel van de externe dienst waarbij de organisatie is aangesloten.

» Organisaties met minder dan 50 werknemers doen een beroep op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het is in kleine ondernemingen immers vrij moeilijk om zelf over de nodige deskundigheid te beschikken.

» Organisaties met meer dan 50 werknemers beslissen, na voorafgaand advies van het Comité, of de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten uitgevoerd worden door een preventieadviseur van de interne dienst dan wel door een externe dienst.

✗ De preventieadviseur arbeidsarts:

houdt rekening met psychosociale risico's in het kader van medische onderzoeken.

Deze persoon informeert minstens eenmaal per jaar aan de werkgever en de preventieadviseur over alle nuttige elementen die voortvloeien uit medische onderzoeken en de bezoeken aan de arbeidsplaatsen. Wanneer hij of zij vaststelt dat de gezondheid van een onderzochte werknemer is aangetast

door mogelijke blootstelling aan psychosociale risico's, wordt de werknemer geïnformeerd over de mogelijkheid om de preventieadviseur psychosociale risico's of de vertrouwenspersoon te contacteren.

✗ De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk:

heeft een algemene adviesbevoegdheid.

Hij of zij zal een advies verstrekken over de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.

✗ Het comité voor preventie en bescherming op het werk:

wordt bij sociale verkiezingen door de werknemers verkozen.

Is er geen comité verkozen, dan neemt de vakbondsafvaardiging in het bedrijf de rol van het comité over. Is er geen vakbondsafvaardiging dan moet de werkgever zijn werknemers rechtstreeks raadplegen over de aangelegenheden die hun welzijn op het werk aanbelangen.

2.5 De opmaak van een (verplicht!) globaal preventieplan

Elke werkgever heeft de verplichting om een beleid te voeren dat tot doel heeft het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dit beleid steunt op het principe van de risicoanalyse, waardoor de werkgever passende preventiemaatregelen kan uitwerken.

Het preventiebeleid moet niet alleen focussen op klassieke veiligheids- en gezondheidsrisico's, zoals het gebruik van gevaarlijke machines en chemische producten. Het moet ook aandacht hebben voor psychosociale risico's op het werk zoals:

- ✗ stress of burn-out veroorzaakt door het werk
- ✗ schade aan de gezondheid van de werknemer die voortvloeit uit:
 - » conflicten verbonden aan het werk
 - » geweld
 - » pesterijen
 - » ongewenst seksueel gedrag op het werk

Een risicoanalyse laat je toe collectieve preventiemaatregelen te nemen om schade aan de gezondheid van de werknemers te voorkomen. Deze maatregelen kunnen drie vormen aannemen:

Collectieve preventiemaatregelen	Voorbeelden
1. Maatregelen om gevaar uit te schakelen	✗ het invoeren van een gedragscode ✗ een evenwichtige verdeling van de taken onder de medewerkers ✗ ...
2. Maatregelen om schade te voorkomen	✗ de bijsturing van arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden ✗ het tijdig opsporen van problemen van psychosociale aard door de leidinggevenden ✗ ...
3. Maatregelen om schade te beperken	✗ procedures rond informele of formele psychosociale interventies ✗ noodprocedure om posttraumatische stress te voorkomen of te beperken, na gebeurtenissen waarbij bijvoorbeeld zware verwondingen werden opgelopen of intense angst werd opgewekt ✗ procedure rond psychosociale opvang van werknemers die het slachtoffer zijn van geweld door derden ✗ ...

Verplichtingen als werkgever

Het Globaal Preventieplan (GPP) is een wettelijke verplichting en omvat de hoofdlijnen van het preventiebeleid voor een periode van vijf jaar. De risico-analyse psychosociale aspecten maakt hier deel van uit en kan om de vijf jaar herhaald worden om het GPP te stofferen.

Jaarlijks moet je een jaaractieplan (JAP) opmaken. Dat plan is de praktische uitwerking van het vijfjaarlijks Globaal Preventieplan. Het JAP geeft een gedetailleerd verslag van de preventiemaatregelen die je in dat jaar moet realiseren.

Daarnaast stel je jaarlijks een jaarverslag op, dat beschikbaar is voor de Arbeidsinspectie.

Meer weten?

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/het-preventiebeleid>

Tool

De toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag in de kunstensector geeft je kaders en tools voor het ontwikkelen van een visie, het uitwerken van een gedragscode en het registreren en screenen van signalen en incidenten.

<https://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid/grensoverschrijdend-gedrag/beleidskader-en-toolbox>

Meer weten?

Je kan de ICOBA-webinars herbekijken voor de socio-culturele sector rond de basisbeginselen van grensoverschrijdend en agressief gedrag, vormen, soorten, visie en tips om er mee om te gaan.

<https://www.icoba.be/nieuws/herbekijk-de-webinars-voor-de-socioculturele-sector>

2.6 Wat kan een werknemer doen die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk?

Een werknemer kan dit in de eerste plaats melden aan zijn of haar werkgever of aan een andere leidinggevende binnen de organisatie. Hij of zij kan beroep doen op een lid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, een vakbondsafgevaardigde of een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsarts.

Daarnaast is er een interne of externe procedure voor werknemers die menen schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk.

Er bestaan een aantal beschermingsmechanismen om werknemers die zich slachtoffer voelen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, veiligheid te bieden om hun situatie aan te kaarten zonder vrees voor represailles rond hun beroepsloopbaan.

Meer weten?

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/de-bescherming-tegen-represailles>

De interne procedure

De interne procedure: de werknemer richt zich tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Tijdens de luister- en informatiefase, binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact, hoort de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon de werknemer en informeert hem of haar over de beschikbare interventiemogelijkheden:

✗ Informele weg:

de werknemer kan kiezen voor het zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een andere persoon binnen de organisatie, of een verzoeningspoging.

✗ Formele weg:

de werknemer dient een verzoek tot formele psychosociale interventie in bij de preventieadviseur. Hierbij wordt de werkgever gevraagd maatregelen te nemen die een oplossing bieden voor de psychosociale problemen die de werknemer op de werkvloer ervaart.

De externe procedure

Wanneer, ondanks de inzet van interne procedures, de problematische situatie blijft voortbestaan, kan de werknemer verschillende stappen ondernemen:

- ✗ een klacht indienen bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk
- ✗ een rechtsvordering indienen bij de arbeidsrechtbank via de arbeidsauditeur
- ✗ gebruikmaken van bemiddeling zoals geregeld in het Gerechtelijk Wetboek



3. je beleid rond
grensoverschrijdend
gedrag op doelgroep-
en vrijwilligersniveau

Het is belangrijk om ook voor je vrijwilligers en deelnemers een duidelijke visie te formuleren rond het (preventief) omgaan met grensoverschrijdend gedrag. Een gedragscode voor hen uit te werken, de competenties van je vrijwilligers te versterken en minimale handvaten en richtlijnen te voorzien rond het voorkomen en reageren op grensoverschrijdend gedrag. Net zoals het bieden van eerste opvang na een incident.

In vrijetijdssectoren zoals jeugd en sport werkt men met **Aanspreekpunten Integriteit (API)**. Zo'n API fungeert als laagdrempelig aanspreekpunt bij wie zowel de doelgroep, de begeleiders als andere betrokkenen terecht kunnen met een vraag, vermoeden of klacht over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of lichamelijke en seksuele integriteit.

➡ Voorbeeld

<https://chiro.be/aanspreekpunt-integriteit-api>

<https://www.danssportvlaanderen.be/meldpunt-integriteit>

3.1 De API versus de vertrouwenspersoon?

De rol van de vertrouwenspersoon is beter gedefinieerd en heeft een juridische basis binnen het arbeidsrecht. Deze persoon ontvangt meldingen van klachten op de werkvloer, wat mogelijk overlapt met de functie van de API.

De API is echter laagdrempeliger en kan ook klachten ontvangen die breder gaan dan situaties tussen collega's. Het is mogelijk dat één persoon beide rollen op zich neemt. Als er twee verschillende personen zijn, is het belangrijk om af te spreken dat de API de vertrouwenspersoon informeert bij elke melding, zodat ze samen de ernst kunnen inschatten.

Iedereen kan de rol van API op zich nemen, ook een vrijwilliger, mits deze persoon beschikt over de vereiste vaardigheden en kennis. Diverse instanties bieden opleidingen aan voor API's.

Mogelijke **taken van de API** zijn onder andere:

- ✗ fungeren als aanspreekpunt en organiseren van de eerste opvang

- ✗ coördineren van de interne opvolging en doorverwijzen naar andere instanties indien nodig
- ✗ preventieactiviteiten organiseren

Aanspreekpunt & eerste opvang

de API	✗ luistert naar het verhaal van de melder of vraagsteller zonder de rol van hulpverlener op te nemen; ✗ toont voldoende empathie, geeft de melder het gevoel dat er geluisterd wordt en stelt het verhaal niet in vraag; ✗ vormt zich een beeld van de situatie en moet zelf een inschatting kunnen maken van de feiten in overleg met een intern team of met de hulp van een externe organisatie; ✗ probeert in te schatten welke stappen noodzakelijk zijn; ✗ stemt af met betrokkenen welke stappen ze willen zetten; ✗ maakt een correcte registratie en een schriftelijk verslag van vragen en incidenten en van de wijze waarop deze zijn opgevolgd; ✗ zorgt ervoor dat er jaarlijks een overzicht is en dat de verslagen en registraties verlopen volgens een afgesproken format van elke interventie.
--------	---

Coördineren & doorverwijzen

de API	✗ kent de interne procedure en kan deze volgen; ✗ kan op vraag het bestuur adviseren over het opvolgen van vragen of klachten met alle betrokkenen en over de te nemen stappen; ✗ koppelt terug naar een intern overleg; ✗ bespreekt met de melder of betrokkene mogelijke doorverwijzingen of verleent advies over mogelijke stappen; ✗ kan helpen en adviseren voor doorverwijzing naar hulp, bemiddeling of melding; ✗ informeert over afspraken, procedures of reglementen die binnen en buiten de sector bestaan; ✗ beschikt over een actuele wegwijzer met doorverwijsinstanties.
--------	---

Preventieactiviteiten organiseren

De API:

- ✗ zorgt samen met het bestuur dat iedereen op de hoogte is van het bestaan en de rol van de API;
- ✗ profileert zich binnen de organisatie;
- ✗ zorgt voor bewustmaking, gedragsregels en afspraken
- ✗ zorgt voor lichamelijke en seksuele integriteit in de organisatie;
- ✗ helpt om de gedragsregels en afspraken op punt te stellen en daar voorlichting of bewustmaking rond te organiseren;
- ✗ houdt zich op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen rond het thema lichamelijke en seksuele integriteit in de sector (kwaliteitsbeleid, preventiebeleid, reactiebeleid);
- ✗ kan op vraag begeleiders ondersteunen;
- ✗ geeft advies en informatie aan het bestuur over het beleid grensoverschrijdend gedrag.



4. nog meer inspiratie



4.1 Kennis, inzicht, tools in belendende sectoren

Grenswijs, een initiatief van Sensoa, ICOBA en Pimento.

Met Grenswijs stel je een beleid op rond agressie, pesten én seksueel grensoverschrijdend gedrag.

<https://www.grenswijs.be>

Sensoa, Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid.

<https://www.sensoa.be>

ICOBA, is een kennis- en expertisecentrum rond grensoverschrijdend en agressief gedrag voor de Vlaamse social profit.

<https://www.icoba.be>

Pimento, versterkt wie met jongeren werkt.

<https://www.pimento.be/over-ons>

Beleidskader en toolbox grensoverschrijdend gedrag in de kunstensector.

<https://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid/grensoverschrijdend-gedrag/beleidskader-en-toolbox>

Mediarte, sociaal fonds van de audiovisuele sector en de filmproductie in België.

<https://www.mediarte.be/nl/grensoverschrijdend-gedrag>

Vereniging voor Alcohol- en andere drugproblemen, VAD vragenlijst succesvol alcohol- en drugbeleid.

<https://Qado.be>

4.2 Overheden

Knipperlichten psychosociale risico's op het werk: gebruikersgids en tools.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/knipperlichten-psychosociale-risicos-op-het-werk-gebruikersgids-en-tools>

BeSWIC, Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk.

BeSWIC geeft meer informatie over de preventie van risico's, veiligheid en gezondheid op het werk.

<https://www.beswic.be/nl>

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk: organisatorische risicofactoren.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/ongewenst-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-organisatorische-risicofactoren>

Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk.

<https://voeljegoedophetwerk.be>

Brochure FOD WASO.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/risicoanalyse-de?id=3732>

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – rechtspraak.

<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/geweld-pesterijen-en-ongewenst-seksueel-gedrag-op-het-werk-rechtspraak>

Vlaams instituut Gezond Leven. Gezond werken.

<https://www.gezondleven.be/settings/gezond-werken>

Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag.

Een meldpunt voor meldingen van grensoverschrijdend gedrag in de sectoren en organisaties waarvoor de Vlaamse overheid bevoegd is. Het is een samenwerking tussen het Agentschap Justitie en Handhaving van de Vlaamse overheid en het Vlaams Mensenrechteninstituut.

<https://www.vlaanderen.be/vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag>

Colofon

Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?

is een uitgave van:

SOCIUS, steunpunt sociaal-cultureel werk vzw

Saintelettesquare 19

1000 Brussel

T 02 215 27 08

M welkom@socius.be

W www.socius.be

BE 0430 838 654

RPR Brussel

Auteurs: Fred Dhont en Paco Sanogo

Eindredactie: Max Frans

Vormgeving: Ingrid Matthijs

Foto: Ruan Richard Rodrigues

Brussel, maart 2024

D/2024/4393/3





SO
CIUS.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk