

Ongewenst gedrag kan in elke professionele werkomgeving voorkomen. Het gaat hierbij om situaties in de omgang tussen personen in de werkomgeving die als ongewenst worden beschouwd. Hieronder vallen:

## **PESTEN →**

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.

## **DISCRIMINATIE →**

Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen: het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.

## **SEKSUELE INTIMIDATIE →**

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

Pesten op het werk is een hardnekkig probleem in onze samenleving. Pesten kan (ernstige) gevolgen hebben voor de gepeste, maar ook voor de omstander en de werkgever. Doortastend en zorgvuldig optreden is van groot belang. Een aanpak gericht op de oorzaken van pesten werkt het beste, omdat je hiermee de kans op herhaling verkleint.

De Wegwijzer Pesten is erop gericht de gepeste, de omstander en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van pestgedrag en hen handvatten te geven om pesten aan te pakken.

**DE WEGWIJZER PESTEN LEIDT JE IN DRIE STAPPEN NAAR EEN PASSENDE AANPAK VAN PESTEN:**





## WAT IS PESTEN

## RISICOFACTOREN

## GEVOLGEN

Is er sprake van herhaald ongewenst negatief gedrag waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen?  
Dan is er sprake van pesten!

### DE PESTER MAAKT GEBRUIK VAN (EEN COMBINATIE VAN):



Woorden (verbaal)

*gesproken (face-to-face of per telefoon)  
geschreven (per brief, e-mail, sms, social media)*



Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal)



Direct lichamelijk contact (fysiek)

### PESTGEDRAG KAN...

... direct gericht zijn tegen de persoon (*zoals steeds kleinerende en vernederende opmerkingen maken, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld*)

... meer achter de rug om plaatsvinden (*zoals iemand isoleren, buiten sluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen*)

### VOORBEELDEN PESTGEDRAG:

- Organisatorische maatregelen (zoals zinloze taken, opzettelijk verkeerde beoordeling vanuit management)
- Sociale isolatie (zoals negeren, buitensluiten, niet groeten)
- Inbreuk op privacy (zoals imiteren, belachelijk maken, grapjes over privéleven)
- Agressief gedrag (zoals schreeuwen, vloeken, intimidatie, fysieke agressie)
- Roddelen
- Attitudes aanvallen

# WAT IS PESTEN?



## WAT IS PESTEN

## RISICOFACTOREN

## GEVOLGEN

Een samenspel van factoren (zowel organisatie- als persoonsfactoren) kan het risico op pesten op het werk vergroten.

Bekijk hier het model:  
Samenspel van factoren

**risicofactoren van de pester** Hierbij kun je denken aan het hebben van geringe sociale vaardigheden of het hebben van problemen in de privésfeer

**risicofactoren van de gepeste** Hierbij kun je denken aan een geringe eigenwaarde of niet voldoen aan de groepsnorm (zoals andere kleding, geslacht, etniciteit, intelligentie, prestatie)

**risicofactoren van de organisatie** Hierbij kun je denken aan een sterk hiërarchische of competitieve organisatiecultuur, gebrekkige communicatie of een reorganisatie. Het gaat vooral om zaken die zorgen voor onduidelijkheid, onzekerheid, gevoelens van onrechtvaardigheid, ontevredenheid en frustratie.

Belangrijke processen bij het ontstaan van pestgedrag zijn groepsvorming (en daarbij afwijking van de groepsnorm) en competitie om taken, functies, privileges, bijvoorbeeld door een reorganisatie.



KADER SLUITEN ✕

## MODEL 'SAMENSPEL VAN FACTOREN'

### Risicofactoren individu *pester*

- Gevoel dat positie wordt bedreigd
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden
- Het hebben van een persoonlijkheidsstoornis
- Persoonlijke motieven/ problemen

### Risicofactoren individu *gepeste*

- De groep ontwijken, zich afzijdig houden
- Afwijken van de groepsnorm
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden en eigenwaarde
- Zeer prestatiegericht zijn

### Risicofactoren *organisatie*

- Hoge werkdruk
- Te weinig werk (verveling)
- Weinig controle over het werk (de inhoud, de volgorde van taken, de werkwijze)
- Onduidelijkheden over rollen, taken en verantwoordelijkheden
- Agressie door externen
- Bepaalde organisatiecultuur (toleren of zelfs belonen van pestgedrag)

- Sterk hiërarchische organisatiestructuur
- Mannelijke dominantie
- Gebrekkige communicatie
- Slecht georganiseerde werkprocessen
- Organisatieveranderingen
- Veranderingen in het management
- Andere samenstelling van werkgroepen en teams
- Sterke mate van bureaucratie

## ESCALATIE PERIODE

PESTGEDRAG

### Mogelijke gevolgen

#### Individu

- Negatieve emoties (zoals angst, woede en verdriet)
- Twijfel aan jezelf, aan je kunnen en bestaansrecht
- Psychosomatische klachten (zoals hoofd- en buikpijn, hartkloppingen, hoge bloeddruk en duizelingen)
- Psychische problemen (zoals slaapproblemen, depressieve klachten en burn-outklachten)
- Psychische stoornissen (zoals angststoornissen, Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS)), Depressie
- Verminderde betrokkenheid, motivatie en productiviteit
- Verzuim
- Ontslag

#### Organisatie

- Verminderde productiviteit
- Meer verzuim
- Hoger verloop (hogere uitstroom)
- Negatieve werksfeer
- Slecht imago



KADER SLUITEN ✕

## MODEL 'SAMENSPEL VAN FACTOREN'

### Risicofactoren individu *pester*

- Gevoel dat positie wordt bedreigd
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden
- Het hebben van een persoonlijkheidsstoornis
- Persoonlijke motieven/ problemen

### Risicofactoren individu *gepeste*

- De groep ontwijken, zich afzijdig houden
- Afwijken van de groepsnorm
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden en eigenwaarde
- Zeer prestatiegericht zijn

### Risicofactoren *organisatie*

- Hoge werkdruk
- Te weinig werk (verveling)
- Weinig controle over het werk (de inhoud, de volgorde van taken, de werkwijze)
- Onduidelijkheden over rollen, taken en verantwoordelijkheden
- Agressie door externen
- Bepaalde organisatiecultuur (toleren of zelfs belonen van pestgedrag)

- Sterk hiërarchische organisatiestructuur
- Mannelijke dominantie
- Gebrekkige communicatie
- Slecht georganiseerde werkprocessen
- Organisatieveranderingen
- Veranderingen in het management
- Andere samenstelling van werkgroepen en teams
- Sterke mate van bureaucratie

## ESCALATIE PERIODE

PESTGEDRAG

### Mogelijke gevolgen

#### Individu

- Negatieve emoties (zoals angst, woede en verdriet)
- Twijfel aan jezelf, aan je kunnen en bestaansrecht
- Psychosomatische klachten (zoals hoofd- en buikpijn, hartkloppingen, hoge bloeddruk en duizelingen)
- Psychische problemen (zoals slaapproblemen, depressieve klachten en burn-outklachten)
- Psychische stoornissen (zoals angststoornissen, Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS)), Depressie
- Verminderde betrokkenheid, motivatie en productiviteit
- Verzuim
- Ontslag

#### Organisatie

- Verminderde productiviteit
- Meer verzuim
- Hoger verloop (hogere uitstroom)
- Negatieve werksfeer
- Slecht imago

# WAT IS PESTEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 1

WAT IS PESTEN

RISICOFACTOREN

**GEVOLGEN**

Pesten kan ernstige gevolgen hebben. Niet alleen voor de gepeste zelf maar ook voor de organisatie en maatschappij

De gepeste kan last krijgen van allerlei negatieve emoties zoals woede, angst en verdriet. Daarnaast kan de gepeste ook gezondheidsklachten ontwikkelen. De gepeste maakt zich zorgen en slaapt slecht. Fysieke klachten (zoals hoofdpijn, buikpijn en/of verhoogde bloeddruk) liggen op de loer, maar er is vooral ook een verhoogd risico op psychische klachten zoals depressieve klachten en burn-outklachten. Pesten kan ook negatieve gevolgen hebben voor de omstanders zoals collega's, familie en vrienden.

Daarnaast kan pesten ook allerlei gevolgen hebben voor de organisatie zoals verminderde productiviteit, meer verzuim en zelfs een verhoogde uitstroom van werknemers. Dit laatste brengt juridische kosten (vertrekregelingen en outplacementtrajecten) maar ook kosten voor het aantrekken van vervangend personeel met zich mee.

Bekijk hier het overzicht met de mogelijke ernstige gevolgen van pesten



Nu weet je wat pesten inhoudt.  
Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 2**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



KADER SLUITEN ✕

## MODEL 'SAMENSPEL VAN FACTOREN'

### Risicofactoren individu *pester*

- Gevoel dat positie wordt bedreigd
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden
- Het hebben van een persoonlijkheidsstoornis
- Persoonlijke motieven/ problemen

### Risicofactoren individu *gepeste*

- De groep ontwijken, zich afzijdig houden
- Afwijken van de groepsnorm
- Het hebben van geringe sociale vaardigheden en eigenwaarde
- Zeer prestatiegericht zijn

### Risicofactoren *organisatie*

- Hoge werkdruk
- Te weinig werk (verveling)
- Weinig controle over het werk (de inhoud, de volgorde van taken, de werkwijze)
- Onduidelijkheden over rollen, taken en verantwoordelijkheden
- Agressie door externen
- Bepaalde organisatiecultuur (toleren of zelfs belonen van pestgedrag)

- Sterk hiërarchische organisatiestructuur
- Mannelijke dominantie
- Gebrekkige communicatie
- Slecht georganiseerde werkprocessen
- Organisatieveranderingen
- Veranderingen in het management
- Andere samenstelling van werkgroepen en teams
- Sterke mate van bureaucratie

## ESCALATIE PERIODE

PESTGEDRAG

### Mogelijke gevolgen

#### Individu

- Negatieve emoties (zoals angst, woede en verdriet)
- Twijfel aan jezelf, aan je kunnen en bestaansrecht
- Psychosomatische klachten (zoals hoofd- en buikpijn, hartkloppingen, hoge bloeddruk en duizelingen)
- Psychische problemen (zoals slaapproblemen, depressieve klachten en burn-outklachten)
- Psychische stoornissen (zoals angststoornissen, Post Traumatische Stress Stoornis (PTSS)), Depressie
- Verminderde betrokkenheid, motivatie en productiviteit
- Verzuim
- Ontslag

#### Organisatie

- Verminderde productiviteit
- Meer verzuim
- Hoger verloop (hogere uitstroom)
- Negatieve werksfeer
- Slecht imago

GA DOOR NAAR **STAP 2**



# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag wanneer jij, je collega of je medewerker herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten, vooral als meerdere van dit soort gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingskabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit

# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit

# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit

# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit

# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit

# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingskabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingskabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit



# (H)ERKEN PESTEN



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN

Er kan sprake zijn van pestgedrag  
wanneer jij, je collega of je medewerker  
herhaaldelijk

...wordt bespot ●

...kritiek krijgt ●

...wordt uitgescholden ●

...fysiek wordt aangevallen ●

...wordt bedreigd ●

...wordt buitengesloten en genegeerd ●

...het werk moeilijk wordt gemaakt ●

...te maken heeft met 'practical jokes' ●

...wordt genoemd in roddels ●

Dit gedrag kan duiden op pesten,  
vooral als meerdere van dit soort  
gedragingen plaatsvinden!

er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl

er wordt steeds kritiek gegeven op het functioneren, het lijkt nooit goed te zijn

zoals schreeuwen, vloeken

zoals geslagen, geduwd, geschopt

met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie

zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen

doordat bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken worden gegeven, opzettelijk verkeerde informatie wordt gegeven, verlof wordt geweigerd

zoals verbindingkabel uit computer trekken

er worden bijvoorbeeld kwaadaardige geruchten of leugens verspreid en valse beschuldigingen geuit



## TYPISCH PESTGEDRAG

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

## CHECKLIST PESTEN



**WOUTER** kwam als jonkie binnen in de keuken van een ziekenhuis. In de broodkeuken assisteerde hij de vrouw die daar al jaren in haar eentje de scepter zwaaide. 'Rustig aan, het werk moet over de hele dag worden ... [Lees verder](#)



**CATHY** solliciteert naar de baan van productiemedewerkster in een fabriek en wordt aangenomen. Bij het eerste meningsverschil met een collega besluit die het gesprek met de woorden: 'Weet je... [Lees verder](#)



**PETRA** is vorig jaar gaan werken bij een accountantsbureau. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Haar collega Ed heeft ook gesolliciteerd naar ... [Lees verder](#)



TYPISCH  
PESTGEDRAG

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER

CHECKLIST  
PESTEN

KADER SLUITEN ✕

**WOUTER** kwam als jonkie binnen in de keuken van een ziekenhuis. In de broodkeuken assisteerde hij de vrouw die daar al jaren in haar eentje de scepter zwaaide. 'Rustig aan, het werk moet over de hele dag worden uitgesmeerd', was haar motto. Toen de collega een paar dagen ziek was en hij de keuken in die periode overnam, bleek hij het werk in een halve dag klaar te hebben. Bij terugkeer van de collega werd hem dat niet in dank afgenomen. Hij had blootgelegd dat het werk in veel minder tijd kon gebeuren en daarmee de positie van de oudere collega aangetast. De collega vermeed vanaf dat moment ieder persoonlijk contact.

**PETRA** is vorig jaar gaan werken bij een accountantsbureau. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Haar collega Ed heeft ook gesolliciteerd naar ... [Lees verder](#)



TYPISCH  
PESTGEDRAG

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER

CHECKLIST  
PESTEN

KADER SLUITEN ✕

**CATHY** solliciteert naar de baan van productiemedewerkster in een fabriek en wordt aangenomen. Bij het eerste meningsverschil met een collega besluit die het gesprek met de woorden: 'Weet je wat jij bent? Een muts op poten!' De andere collega's moeten daarom lachen en doen ook nog eens een duit in het zakje. Cathy accepteert dit niet, wordt boos en protesteert. Vervolgens laten collega's haar steeds links liggen en kleineren haar voortdurend door vergelijking met andere vrouwelijke productiemedewerkers in de fabriek: 'Dat zijn tenminste competente wijven, die zitten niet de hele dag te jammeren!' Op allerlei vragen die ze heeft over het werk, krijgt ze het antwoord: 'Dat snap jij toch niet. Zet jij maar koffie'...

**PETRA** is vorig jaar gaan werken bij een accountantsbureau. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Haar collega Ed heeft ook gesolliciteerd naar ... [Lees verder](#)



TYPISCH  
PESTGEDRAG

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER

CHECKLIST  
PESTEN

KADER SLUITEN ✕

**PETRA** is vorig jaar gaan werken bij een accountantsbureau. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Haar collega Ed heeft ook gesolliciteerd naar deze hogere functie, maar tot zijn grote verbazing heeft 'de nieuweling' Petra de functie gekregen. Ed is boos en dit steekt hij niet onder stoelen of banken. Tegen iedereen die het maar horen wilt, vertelt hij dat Petra vanwege haar uiterlijk deze baan heeft gekregen, dat hij haar met de baas in het café heeft zien zitten en dat hij haar niet vertrouwt. Petra heeft elke dag minder zin om naar haar werk te gaan en probeert Ed te ontwijken. Hij weet haar echter steeds te vinden en belemmert haar werk: hij 'vergeet' belangrijke telefoontjes door te schakelen en er verdwijnen steeds vaker dossiers van haar bureau. Harde bewijzen heeft ze alleen niet.

**PETRA** is vorig jaar gaan werken bij een accountantsbureau. Onlangs heeft ze promotie gemaakt en ze is daar heel trots op, hier heeft ze keihard voor gewerkt. Haar collega Ed heeft ook gesolliciteerd naar ...

[Lees verder](#)



TYPISCH  
PESTGEDRAG

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER

**CHECKLIST  
PESTEN**

Wil je weten of er sprake is van pesten?  
Volg dan de checklist!

- Is de gepeste doelwit van anderen?
- Wordt de gepeste systematisch geïntimideerd, aangevallen, sociaal geïsoleerd of is er sprake van ander negatief bejegend gedrag?
- Wordt de gepeste persoon in een minderwaardige positie gedrukt?
- Komt het pestgedrag herhaaldelijk voor?
- Is het effect voor de gepeste kwetsend of tast het zijn of haar waardigheid aan?



**GA DOOR NAAR STAP 3**

om te zien wat jij kan doen  
aan pesten in jouw organisatie!

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

## IK WORD GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

1. Trek een grens
2. Bespreek het gedrag
3. Praat erover met iemand die je vertrouwt
4. Leg de situatie vast en zoek hulp
5. Maak een melding

## MIJN COLLEGA WORDT GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

1. Spreek de pester aan op zijn gedrag
2. Steun de gepeste
3. Maak het pestgedrag bespreekbaar
4. Maak een melding

## IK (LEIDINGGEVENDE OF HR MEDEWERKER) WIL PESTGEDRAG IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

1. Stel een norm en maak afspraken
2. Draag de norm uit
3. Geef het goede voorbeeld
4. Grijp in en onderneem actie
5. Bied steun aan de gepeste

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers

**Wat zegt de wet?**



Kies w  
MAAK

IK WOF  
WAT K

1. Trek ee
2. Bespre
3. Praat e  
die je v
4. Leg de  
zoek h
5. Maak e

## WAT ZEGT DE WET?

Pesten valt volgens de Arbowet (hoofdstuk 1, artikel 1) onder 'psychosociale arbeidsbelasting'. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in artikel 2.15 verder uit. Werkgevers zijn verplicht om de risico's in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie. Verder moeten in het plan van aanpak maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van pesten. Het personeel moet vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de werknemers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op pesten te voorkomen of beperken.

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemer tegen pestgedrag. Op grond van artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Daarbij heeft hij de verplichting zich als goed werkgever te gedragen.

Als een werknemer gepest wordt op grond van zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, dan wordt hij ook beschermd door de Wet Gelijke Behandeling. Werknemers kunnen in dit geval ook een klacht indienen bij de het College voor de Rechten van de Mens.

KADER SLUITEN ✕





**IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?**

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**GEPESTE:** Wat kan ik doen als ik word gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesten.

**1.**  
Trek een grens

**2.**  
Bespreek het gedrag

**3.**  
Praat erover met  
iemand die je vertrouwt

**4.**  
Leg de situatie vast  
en zoek hulp

**5.**  
Maak een melding

Het is belangrijk om voor jezelf een grens te stellen van wat je toelaatbaar gedrag vindt en wat niet. Grenzen stellen kan moeilijk zijn maar probeer toch echt jouw gestelde grenzen aan te geven. Hoe eerder je dit doet, des te meer kans dat het pestgedrag stopt.



**IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?**

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**GEPESTE:** Wat kan ik doen als ik word gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen.



Als de pester jouw grenzen of die van de organisatie overtreedt, dan is het belangrijk dit te bespreken met de pester. Blijf rustig en praat vanuit de ik-vorm: "ik vind het vervelend dat...". Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat je niet accepteert.

Soms realiseert de pester zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft en kan de situatie worden opgelost door een goed gesprek.

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

**IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**GEPESTE:** Wat kan ik doen als ik word gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen.



Is het niet gelukt om het pestgedrag met de pester te bespreken of merk je dat het gesprek geen effect heeft gehad? Praat er dan in ieder geval over met iemand die je vertrouwt. Dit kan zowel iemand van **binnen (intern)** als iemand van **buiten (extern)** de organisatie zijn.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

Hieronder staat een stappenplan

KADER SLUITEN ✕

## INTERN:

Bijvoorbeeld:

- Leidinggevende
- Collega's
- Personeelszaken
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsarts

1.

Trek een grens

5.

Maak een melding

Is het niet gelukt om het probleem op te lossen?

Praat er dan in ieder geval met iemand van

buiten (extern) de organisatie

met wie het probleem heeft gehad?

(n) als iemand van

Terug naar **START** wegwijzer  
ongewenst gedrag



## IK WORD GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

## MIJN COLLEGA WORDT GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

## IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

KADER SLUITEN ✕

### EXTERN:

Bijvoorbeeld:

- Kennissen, vrienden of familie
- Bedrijfsmaatschappelijk werker
- Mediation
- Bedrijfsarts
- Huisarts
- [Korrelatie](#); Dit is een landelijke organisatie. die anonieme, professionele, psychosociale hulp biedt. Korrelatie geeft individueel advies en hulp, aan iedereen die hierom vraagt. Dit kan telefonisch en online.

Hieronder staat een stappenplan

1.

Trek een grens

5.

Maak een melding

Is het niet gelukt om het probleem op te lossen?

Praat er dan in ieder geval met iemand van buiten (extern) de organisatie.

buiten (extern)

... heeft gehad?

... als iemand van



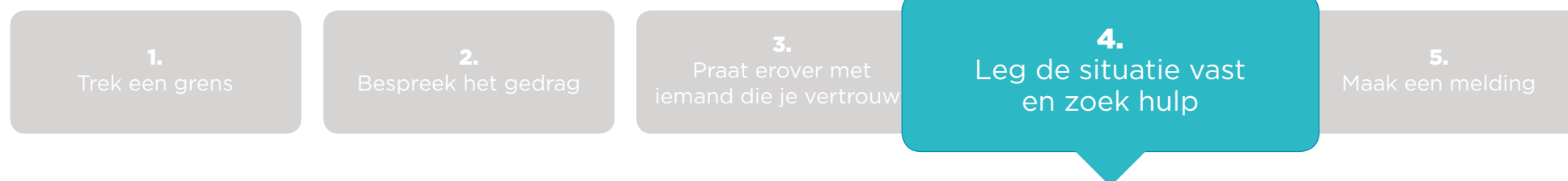
**IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?**

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**GEPESTE:** Wat kan ik doen als ik word gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesten.



Leg gebeurtenissen vast. Schrijf op wat het pestgedrag inhoudt, wat je tot nu toe hebt gedaan om het pestgedrag tegen te gaan, wanneer, met wie en waar. Zodoende heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe deze situatie jouw werk heeft beïnvloed. Dit 'archief' kan helpen als je in gesprek gaat met een **(externe) hulpverlener of instantie** die je kan helpen om het pestgedrag op je werk tegen te gaan.

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

KADER SLUITEN ✕

IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

**GEPESTE:** Wat kan ik doen?

Hieronder staat een stappenplan

1.

Trek een grens

Leg gebeurtenissen vast. Schrijf op wat er is gebeurd, wanneer, met wie en hoe het werk heeft beïnvloed. Dit kan helpen om het pestgedrag te begrijpen.

## INTERN:

Bijvoorbeeld:

- Leidinggevende
- Collega's
- Personeelszaken
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsarts

## EXTERN:

Bijvoorbeeld:

- Kennissen, vrienden of familie
- Bedrijfsmaatschappelijk werker
- Mediation
- Bedrijfsarts
- Huisarts
- [Korrelatie](#); Dit is een landelijke organisatie, die anonieme, professionele, psychosociale hulp biedt. Korrelatie geeft individueel advies en hulp, aan iedereen die hierom vraagt. Dit kan telefonisch en online.

VRAGEN IN MIJN  
WEGWIJZER WAT KAN IK DOEN?

5.

Maak een melding

Wat kan ik doen tegen te  
pesten? Hoe deze situatie jouw  
werk kan beïnvloeden. Meld het bij  
een instantie die je kan helpen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



**IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?**

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

## **GEPESTE:** Wat kan ik doen als ik word gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesten.



Als het niet is gelukt voorgaande stappen uit te voeren, dan is het in elk geval belangrijk om wel melding te maken van het pesten. Een melding kan bijvoorbeeld worden gemaakt bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad.

Je kunt, indien aanwezig, ook een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#). De Inspectie SZW neemt deze klachten altijd in behandeling. Meldingen of klachten van werknemers worden door de Inspectie SZW betrokken in de risico-analyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

Indien de situatie lang aanhoudt en (nog) niet is opgelost overweeg dan juridische hulp via bijvoorbeeld je rechtsbijstandverzekering of de rechtswinkel.





IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**OMSTANDER:** Wat kan ik doen als ik zie dat een collega wordt gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen van je collega.

**1.**  
Spreek de pester aan  
op zijn gedrag

**2.**  
Steun de gepeste

**3.**  
Maak het pestgedrag  
bespreekbaar

**4.**  
Maak een melding

De gevolgen voor de gepeste zijn minder erg wanneer het pesten snel wordt herkend, aangepakt en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden.

Daarom is het belangrijk om de pester zo snel mogelijk aan te spreken op zijn of haar gedrag. Vind je dit lastig? Dan kun je met andere collega's de situatie bespreken en met elkaar bedenken hoe jullie de pester het beste kunnen aanspreken. Samen sta je sterker. Als er een vertrouwenspersoon is in de organisatie, kan je hem of haar ook om advies vragen.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**OMSTANDER:** Wat kan ik doen als ik zie dat een collega wordt gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen van je collega.



Het is belangrijk om de gepeste te steunen om de gevolgen zo veel mogelijk te beperken. Steun bieden kan op allerlei manieren, maar het begint in elk geval met een luisterend oor bieden aan de gepeste. De volgende praktische tips kunnen helpen:

- Neem de gepeste serieus
- Toon medeleven met de gepeste, maar overdrijf het niet.
- Probeer goed te luisteren naar de gepeste en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gepeste hulp bij moet inschakelen van anderen.

Naast dat je een luisterend oor biedt, zijn er ook andere manieren om de gepeste te steunen. Hierbij kan je de volgende praktische tips gebruiken:

- Vraag de gepeste mee te denken hoe het pestgedrag gestopt kan worden.
- Vraag wat de gepeste zelf al geprobeerd heeft of wil doen om het pestgedrag te stoppen.
- Verwijs de gepeste voor hulp door naar een **interne of externe** partij.

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

KADER SLUITEN ✕

## INTERN:

Bijvoorbeeld:

- Leidinggevende
- Collega's
- Personeelszaken
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsarts

## EXTERN:

Bijvoorbeeld:

- Kennissen, vrienden of familie
- Bedrijfsmaatschappelijk werker
- Mediation
- Bedrijfsarts
- Huisarts

## OMSTANDER: Wat kan ik doen?

Hieronder staat een stappenplan.

1.

Spreek de pester aan op zijn gedrag

Het is belangrijk om de gepeste te ondersteunen, maar het begint in elk geval met de pester.

- Neem de gepeste serieus
- Toon medeleven met de gepeste, maar overdrijf het niet.
- Probeer goed te luisteren

en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gepeste hulp bij moet inschakelen van anderen.

pestgedrag te stoppen.

- Verwijs de gepeste voor hulp door naar een interne of externe partij.

4.  
Maak een melding

en kan op allerlei manieren, maar de pester kan ook helpen:

andere manieren om de gepeste te ondersteunen. Praktische tips gebruiken: Het pestgedrag gestopt kan worden. Het is belangrijk om het pestgedrag gestopt te worden. Het is belangrijk om het pestgedrag gestopt te worden.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**OMSTANDER:** Wat kan ik doen als ik zie dat een collega wordt gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen van je collega.

1.  
Spreek de pester aan  
op zijn gedrag

2.  
Steun de gepeste

3.  
Maak het pestgedrag  
bespreekbaar

4.  
Maak een melding

Bespreek het pestgedrag, als dat kan, eerst met de desbetreffende leidinggevende van het team, afdeling of organisatie waar de pesterijen zijn voorgekomen. Als de leidinggevende de pester is, bespreek het dan zo mogelijk met je team, een andere leidinggevende of HR, of een vertrouwenspersoon of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Het is belangrijk om tijdens de groepsgesprekken concrete afspraken te maken om het pestgedrag te stoppen en in de toekomst te voorkomen. Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen zijn:

Wat gaat er gebeuren om pestgedrag te stoppen en te voorkomen? Wie gaat wat doen? Wanneer? En hoe?

Soms is het noodzakelijk om maatregelen te nemen op organisatieniveau. Probeer in gesprek te gaan met de HR-manager of een leidinggevende die mandaat heeft om maatregelen in te voeren tegen pesten. Of bespreek het met de OR in het geval van structurele problemen.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**OMSTANDER:** Wat kan ik doen als ik zie dat een collega wordt gepest?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van pesterijen van je collega.

1.

Spreek de pester aan  
op zijn gedrag

2.

Steun de gepeste

3.

Maak het pestgedrag  
bespreekbaar

4.

Maak een melding

Als het niet is gelukt voorgaande stappen uit te voeren, dan is het in elk geval belangrijk om wel melding te maken van het pesten. Een melding kan bijvoorbeeld worden gemaakt bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad

Je kunt, indien aanwezig, ook een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#).

De Inspectie SZW neemt deze klachten altijd in behandeling. Meldingen of klachten van werknemers worden door de Inspectie SZW betrokken in de risico-analyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

## LEIDINGGEVENDE / HR:

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

### WAT ZEGT DE WET?

Zorg voor een goed werkklimaat: een veilige sfeer, zodat de werknemers hun problemen (durven) aangeven. Zorg voor gezonde groepsprocessen. Bespreek met je medewerkers hoe je elkaar op een goede manier feedback kunt geven en oefen dit met elkaar.

Neem **vragen over pestgedrag** op in bijvoorbeeld het medewerkerstevredenheidsonderzoek zodat zichtbaar(der) wordt in hoeverre pesten voorkomt in je organisatie.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.

**1.**  
Stel een norm en maak afspraken

**2.**  
Draag de norm uit

**3.**  
Geef het goede voorbeeld

**4.**  
Grijp in en onderneem actie

**5.**  
Bied steun aan de gepeste



KADER SLUITEN ✕

## WAT ZEGT DE WET?

Pesten valt volgens de Arbowet (hoofdstuk 1, artikel 1) onder 'psychosociale arbeidsbelasting'. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het Arbobesluit werkt deze verplichting in artikel 2.15 verder uit. Werkgevers zijn verplicht om de risico's in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie. Verder moeten in het plan van aanpak maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van pesten. Het personeel moet vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de werknemers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op pesten te voorkomen of beperken.

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt de werknemer tegen pestgedrag. Op grond van artikel 7:658 heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. Daarbij heeft hij de verplichting zich als goed werkgever te gedragen.

Als een werknemer gepest wordt op grond van zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, dan wordt hij ook beschermd door de Wet Gelijke Behandeling. Werknemers kunnen in dit geval ook een klacht indienen bij de het College voor de Rechten van de Mens.

Stel een norm en maak afspraken

Draag de norm uit

Geef het goede voorbeeld

Grijp in en onderneem actie

Bied steun aan de gepeste



KADER SLUITEN ✕

## MOGELIJKE VRAGEN OM PESTGEDRAG TE MONITOREN

Om zichtbaar(der) te maken in hoeverre pesten voorkomt in je organisatie kan je vragen hierover opnemen in bijvoorbeeld het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO). De volgende vragen uit de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) kan je daarvoor gebruiken:

In welke mate heb je de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met:

1. Ongewenste seksuele aandacht van klanten(of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
2. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?
3. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
4. Intimidatie door leidinggevenden of collega's?
5. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
6. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
7. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
8. Pesten door leidinggevenden of collega's?

*(antwoordopties: Nee, nooit; Ja, een enkele keer; Ja, vaak; Ja, zeer vaak)*

**LET OP:** Deze vragen gaan naast pesten ook over andere ongewenste omgangsvormen. Maar, door al deze 8 vragen te gebruiken kan je achteraf de organisatie beter vergelijken met de referentiepopulatie. Dit kan met de NEA benchmarktool: [www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea](http://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea)

**Voor het opnemen van de vragen uit de NEA geldt dat de antwoorden anoniem moeten worden verwerkt en de rapportage van de resultaten op groepsniveau moet plaatsvinden (door bijvoorbeeld de partij die het MTO uitvoert).**





IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.

**1.**  
Stel een norm en  
maak afspraken

**2.**  
Draag de norm uit

**3.**  
Geef het goede  
voorbeeld

**4.**  
Grijp in en  
onderneem actie

**5.**  
Bied steun aan  
de gepeste

- Het is bewezen dat duidelijkheid over welk gedrag onacceptabel is en een zero tolerance-beleid preventief werken. Maak daarom duidelijke afspraken en leg deze vast in een gedragscode en een protocol.

*Stel (met elkaar) vast:*

- wat de organisatienorm van acceptabel gedrag is
- welk gedrag wel en welk gedrag niet wordt geaccepteerd
- hoe er op wordt toegezien dat dit wordt nageleefd

- welke maatregelen of sancties volgen als er toch wordt gepest (je zou kunnen denken aan het geven van een officiële waarschuwing of een schorsing bij voortdoring)
- Zorg voor een duidelijke en heldere infrastructuur (zoals een vertrouwenspersoon en/of een klachtencommissie)



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.



- Draag het protocol uit binnen de organisatie.
- Breng leidinggevenden en medewerkers op de hoogte van het protocol, de norm en de afspraken via een informatiebijeenkomst, intranet, mail en/of via posters e.d..
- Train managers en leidinggevenden, zodat zij pestgedrag herkennen en weten wat ze kunnen doen.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.



Geef als leidinggevende het goede voorbeeld: vertoon geen gedrag dat onacceptabel is volgens de met elkaar afgesproken organisatienorm. **LAAT DAADWERKELIJK ZIEN HOE HET HOORT.**



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.



## KOMT PESTEN TOCH VOOR? ONDERNEEM DAN ACTIE!

Ga eerst in gesprek met zowel de gepeste als met de pester(s). Spreek de pester aan op zijn gedrag en tref sancties.

Mocht het niet duidelijk zijn wie de gepeste en/of pester(s) zijn ga dan in gesprek met teams en afdelingen. Als de pester een collega-leidinggevende is, spreek deze dan aan op zijn gedrag. Schakel eventueel een hogergeplaatste in. Houd vinger aan de pols. Denk niet te snel dat het is opgelost. Vervolgens kan je het protocol dat is geschreven om pesten te voorkomen en aan te pakken nogmaals uitdragen in de organisatie.

Herhaal de gemaakte afspraken. Organiseer bijvoorbeeld een **bijeenkomst voor medewerkers**. Tijdens deze bijeenkomst kan (nogmaals) worden uitgelegd wat pesten is en waaraan je het kan herkennen. Attendeer medewerkers en leidinggevendenden op **stap 1** en **stap 2** uit de wegwijzer pesten.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

KADER SLUITEN ✕

## BIJEENKOMST VOOR MEDEWERKERS

Tijdens deze bijeenkomst kan het protocol worden besproken en toegelicht. Besproken kan worden:

- Wat de organisatienorm van acceptabel gedrag is
- Wat de organisatie onder pesten verstaat
- Welke maatregelen de organisatie al heeft getroffen om pesten aan te pakken en welke maatregelen nog zullen worden getroffen
- Wat de sancties zijn bij pestgedrag
- Waar medewerkers terecht kunnen als ze worden gepest of als ze merken dat anderen worden gepest

Tijdens de bijeenkomst zullen vast niet alle medewerkers aanwezig zijn. Daarom is het ook verstandig om het protocol rond te mailen, op intranet te zetten of anderszins te verspreiden. Het is belangrijk dat de informatie makkelijk vindbaar is en dat alle medewerkers weten waar ze terecht kunnen als ze te maken krijgen met pesten.

Herhaal de gemaakte afspraken. Organiseer bijvoorbeeld een **bijeenkomst voor medewerkers**. Tijdens deze bijeenkomst kan (nogmaals) worden uitgelegd wat pesten is en waaraan je het kan herkennen. Attendeer medewerkers en leidinggevenden op **stap 1** en **stap 2** uit de wegwijzer pesten.



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

**IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan dat je verder kan helpen bij het voorkomen en aanpakken van pesterijen in de organisatie.

**1.**  
Stel een norm en maak  
afspraken

**2.**  
Draag de norm uit

**3.**  
Geef het goede  
voorbeeld

**4.**  
Grijp in en  
onderneem actie

**5.**  
Bied steun aan  
de gepeste

Laat de gepeste niet aan zijn lot over. Probeer goed te luisteren naar de gepeste en kijk wat de organisatie zou kunnen doen om ervoor te zorgen dat de gepeste (weer) op een prettige manier aan het werk kan. Verwijs de gepeste voor ondersteuning en/of hulp eventueel door naar een **interne** en **externe** partij.

# WAT KUN JIJ AAN PESTEN DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **pesten**



STAP 3

IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan

KADER SLUITEN ✕

## INTERN:

Bijvoorbeeld:

- Leidinggevende
- Collega's
- Personeelszaken
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsarts

rijen in de organisatie.

**1.**  
Stel een norm en maak  
afspraken

**5.**  
Bied steun aan  
de gepeste

Laat de gepeste niet aan zijn  
ervoor te zorgen dat de gepeste  
hulp eventueel door naar de

satie zou kunnen doen om  
voor ondersteuning en/of

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



IK WORD GEPEST...  
WAT KAN IK DOEN?

MIJN COLLEGA WORDT  
GEPEST... WAT KAN IK DOEN?

IK (LEIDINGGEVENDE) WIL PESTGEDRAG IN MIJN  
ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

**LEIDINGGEVENDE / HR:** Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers.

Hieronder staat een stappenplan

KADER SLUITEN ✕

## EXTERN:

Bijvoorbeeld:

- Kennissen, vrienden of familie
- Bedrijfsmaatschappelijk werker
- Mediation
- Bedrijfsarts
- Huisarts

**1.**  
Stel een norm en maak  
afspraken

**5.**  
Bied steun aan  
de gepeste

Laat de gepeste niet aan zijn lot overlaten. Zorg ervoor te zorgen dat de gepeste hulp eventueel door naar een **interne** en **externe** partij.

De organisatie zou kunnen doen om voor ondersteuning en/of



## INLEIDING

## VERANTWOORDING

### ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER PESTEN

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Pesten ontwikkeld.

### JE MAG DE WEGWIJZER PESTEN VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Pesten vrij gebruiken voor het aanpakken van pesten in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

### DEEL JOUW ERVARINGEN

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Wegwijzer en suggesties voor verbetering via [PSA-tools@tno.nl](mailto:PSA-tools@tno.nl). Vermeld in je e-mail dat het om de Wegwijzer Pesten gaat.

Een gedragscode kan helpen om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. De [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#) biedt handvatten voor het opstellen of verbeteren van zo'n gedragscode (on)gewenste omgangsvormen.

### Nuttige websites:

- [Zelfinspectietool van de Inspectie SZW](#)
- [Inspectie SZW](#)

### Er zijn naast deze wegwijzer ook andere wegwijzers:

- [Wegwijzer Seksuele intimidatie](#)
- [Wegwijzer Discriminatie](#)
- [Wegwijzer Agressie](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)

# WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

Discriminatie op het werk is een serieus probleem in onze samenleving. De gevolgen kunnen ernstig zijn. Niet alleen voor de direct betrokkene, maar ook voor zijn of haar (werk)omgeving, de organisatie en de maatschappij.

De Wegwijzer Discriminatie op het werk is erop gericht de gediscrimineerde, de omstanders en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van discriminatie. En hun handvatten te geven om discriminatie aan te pakken. De Wegwijzer richt zich op discriminatie op het werk. En dus niet op discriminatie op de arbeidsmarkt (zoals discriminatie tijdens sollicitaties) en positieve discriminatie (voorkeursbeleid).

**DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK LEIDT JE IN DRIE STAPPEN NAAR EEN PASSENDE AANPAK VAN DISCRIMINATIE:**





## WAT IS DISCRIMINATIE?

## GEVOLGEN

Is er sprake van ongelijke behandeling? Of het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie? Dan kan er sprake zijn van discriminatie. In Nederland zijn verschillende **discriminatiegronden** vastgesteld. Discriminatiegronden zijn de kenmerken waarop iemand gediscrimineerd wordt.

Discriminatie is een lastig en gevoelig onderwerp. Niemand wil gediscrimineerd worden, en niemand wil beschuldigd worden van discriminatie. Bovendien beoordeelt iedereen situaties en opmerkingen verschillend. Wat door de één als grap ervaren wordt, kan voor de ander kwetsend zijn. Discriminatie gebeurt niet altijd expres. Het kan gebeuren dat je iets doet of zegt dat de ander kwetst, terwijl je dat niet zo bedoelt en zelfs niet door hebt.

Iedereen heeft beelden over specifieke groepen in de samenleving. Dit noemen we ook wel *stereotypen*. Deze beelden zijn meestal niet gebaseerd op feiten en komen vaak ook niet overeen met de werkelijkheid. Stereotypen kunnen zowel positief als negatief zijn. Als een stereotype negatieve gevoelens oproept over een persoon of een bepaalde groep, noemen we dat een *vooroordeel*. Een voorbeeld hiervan is de gedachte dat vrouwen niet kunnen leidinggeven. Zolang dit blijft bij gedachten (in het hoofd) is er nog geen sprake van discriminatie. Als je vooroordeel tot uiting komt in uitspraken of gedrag (bewust of onbewust) kan er wel sprake zijn van discriminatie. Bij discriminatie gaat het dus om daadwerkelijke uitingen of gedrag.

## DISCRIMINATIE KAN...

- ... een **bewuste**, overwogen keuze zijn van degene die discrimineert. Deze persoon onderneemt doelbewust actie om een persoon of groep te benadelen (op basis van persoonlijke kenmerken).
- ... een **onbewuste** actie of reactie zijn als degene die discrimineert niet door heeft dat zijn/haar gedrag gebaseerd is op stereotypen of vooroordelen. Deze persoon kan dan iemand kwetsen, zonder dat hij/zij dat zelf in de gaten heeft.

# WAT IS DISCRIMINATIE?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 1

KADER SLUITEN ✕

## MOGELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN

Ras	Bijvoorbeeld als je nooit een presentatie mag geven bij klanten omdat je een andere huidskleur dan collega's hebt. Over deze vorm van discriminatie op de werkplek komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie.	Godsdienst of levens-overtuiging	Bijvoorbeeld als je als moslima verboden wordt op het werk een hoofddoek te dragen.
Nationaliteit	Bijvoorbeeld als je uit Polen of Roemenië komt en er denigrerend wordt gepraat over werknemers uit Oost-Europa.	Handicap of chronische ziekte	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor promotie, enkel vanwege je handicap of chronische ziekte.
Geslacht	Bijvoorbeeld als je als vrouw voor hetzelfde werk minder betaald krijgt dan je mannelijke collega's. Of als je als vrouw niet geschikt wordt gevonden om een project te leiden.	Burgerlijke staat	Bijvoorbeeld als je als vrijgezel telkens moet overwerken omdat je collega's getrouwd zijn en kinderen hebben.
Seksuele gerichtheid	Bijvoorbeeld als je leidinggevende je weigert verlof te geven voor een verloving of bruiloft op grond van je geaardheid.	Leeftijd	Bijvoorbeeld als je als oudere secretaresse wordt overgeplaatst naar een letterlijk minder zichtbare plek omdat je niet representatief zou zijn.
Transseksualiteit	Bijvoorbeeld als je geweerd wordt van contacten met (sommige) klanten vanwege je transseksualiteit.	Arbeidsduur (fulltime of parttime)	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor een seniorenregeling omdat je minder dan 32 uur per week werkt. Of als je als parttimer een lager uurloon krijgt dan je fulltime collega, terwijl jullie hetzelfde werk doen.
Politieke overtuiging	Bijvoorbeeld als je ontslagen wordt omdat jouw mening in een politieke discussie anders is dan die van je werkgever.	Soort contract (vast of tijdelijk)	Bijvoorbeeld als je als medewerker met een tijdelijk contract geen goede bureaustoel krijgt. Of als je dan wordt uitgesloten van een teamuitje.

WAT IS  
DISCRIMINATIE?

Is er sprake van  
persoonlijke  
In Nederland  
waardoor

Discriminatie  
wordt  
beoordeeld  
als gerechtvaardigd  
niet als  
kwetsbaar

Iedereen  
we ook  
en komt  
zowel  
over een  
Een voor  
Zolang  
discriminatie

(bewust of onbewust) kan er wel sprake zijn van discriminatie. Bij discriminatie gaat het dus om daadwerkelijke uitingen of gedrag.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## WAT IS DISCRIMINATIE?

## GEVOLGEN

Discriminatie op het werk kan grote gevolgen hebben. In de eerste plaats voor de direct betrokkene. Maar zijn of haar directe werkomgeving (zoals collega's, leidinggevende en de organisatie), familie en vrienden, en ook de maatschappij kunnen nadelige effecten ondervinden.

### HET KAN LEIDEN TOT:

- Psychische klachten en negatieve emoties bij werknemer(s) en hun directe omgeving  
*(stressklachten, gevoelens van woede, ongelijkheid, kwetsbaarheid, machteloosheid, angst en onveiligheid)*
- Verminderd gevoel van eigenwaarde  
*(gevoel werk te doen onder niveau, gevoel te weinig gewaardeerd te worden)*
- Verminderd functioneren  
*(minder betrokkenheid en plezier in het werk, verminderde motivatie en inzet voor het werk, verminderd presteren als gevolg van angst en/of stress)*
- Slechtere sfeer  
*(minder teamgevoel en slechter teamklimaat)*

### WAT WEER KAN LEIDEN TOT:

- Ziekteverzuim
- Arbeidsongeschiktheid
- Onveilig werkklimaat  
*(bijvoorbeeld door vijandige sfeer of minder veilig werken als gevolg van angst, verminderde alertheid of verminderde betrokkenheid).*
- Toename personeelsverloop  
*(bijvoorbeeld werknemers die op zoek gaan naar een andere baan, overplaatsing vragen of ontslag nemen)*
- Lagere productiviteit (ook van collega's)  
*(bijvoorbeeld omdat de gediscrimineerde tegengewerkt wordt)*
- Onrust op de werkvloer
- Lagere kwaliteit van dienstverlening en meer fouten  
*(bijvoorbeeld doordat de gediscrimineerde niet goed meer kan functioneren)*



Nu weet je wat discriminatie inhoudt.  
Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 2**



## TYPISCH GEDRAG DISCRIMINATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

Discriminatie kan zich op verschillende manieren uiten.

Het gaat er om dat het gedrag plaatsvindt op basis van één van de **discriminatiegronden**

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 als je:

- vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moet knappen
- buitengesloten of genegeerd wordt door collega's of leidinggevende(n)
- uitgescholden of gepest wordt door collega's of leidinggevende(n)
- kwetsende grappen van collega's of leidinggevenden(n) moet verduren
- afgezonderd moet 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
- ontslagen wordt

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

KADER SLUITEN ✕

## MOGELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN

Ras	Bijvoorbeeld als je nooit een presentatie mag geven bij klanten omdat je een andere huidskleur dan collega's hebt. Over deze vorm van discriminatie op de werkplek komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie.	Godsdienst of levens-overtuiging	Bijvoorbeeld als je als moslima verboden wordt op het werk een hoofddoek te dragen.
Nationaliteit	Bijvoorbeeld als je uit Polen of Roemenië komt en er denigrerend wordt gepraat over werknemers uit Oost-Europa.	Handicap of chronische ziekte	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor promotie, enkel vanwege je handicap of chronische ziekte.
Geslacht	Bijvoorbeeld als je als vrouw voor hetzelfde werk minder betaald krijgt dan je mannelijke collega's. Of als je als vrouw niet geschikt wordt gevonden om een project te leiden.	Burgerlijke staat	Bijvoorbeeld als je als vrijgezel telkens moet overwerken omdat je collega's getrouwd zijn en kinderen hebben.
Seksuele gerichtheid	Bijvoorbeeld als je leidinggevende je weigert verlof te geven voor een verloving of bruiloft op grond van je geaardheid.	Leeftijd	Bijvoorbeeld als je als oudere secretaresse wordt overgeplaatst naar een letterlijk minder zichtbare plek omdat je niet representatief zou zijn.
Transseksualiteit	Bijvoorbeeld als je geweerd wordt van contacten met (sommige) klanten vanwege je transseksualiteit.	Arbeidsduur (fulltime of parttime)	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor een seniorenregeling omdat je minder dan 32 uur per week werkt. Of als je als parttimer een lager uurloon krijgt dan je fulltime collega, terwijl jullie hetzelfde werk doen.
Politieke overtuiging	Bijvoorbeeld als je ontslagen wordt omdat jouw mening in een politieke discussie anders is dan die van je werkgever.	Soort contract (vast of tijdelijk)	Bijvoorbeeld als je als medewerker met een tijdelijk contract geen goede bureaustoel krijgt. Of als je dan wordt uitgesloten van een teamuitje.

TYPISC  
DISCR

Discrim  
Het ga

Er kan  
het we  
op ba  
ander  
Bijvoe

- vake
- waar
- buite
- colle
- uitge
- colle
- kwet
- leidir
- afge

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

## TYPISCH GEDRAG DISCRIMINATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER



**JOHAN** is stratenmaker. Zijn collega's maken vaak vervelende grappen over zijn homoseksuele geaardheid... [Lees verder](#)



**ANJA** werkt in de thuiszorg. Ze doet haar werk goed en haar wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het vooruitzicht gesteld... [Lees verder](#)



**DUNJA** is telefoniste en werkt sinds een jaar bij een callcenter. Ze heeft net een nieuwe... [Lees verder](#)



**RACHID** verwerkt de facturatie van een middelgroot bedrijf. Hij is moslim. Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**JOHAN** is stratenmaker. Zijn collega's maken vaak vervelende grappen over zijn homoseksuele geaardheid. Tijdens de koffiepauze is hij vaak onderwerp van spot. Ook vindt hij regelmatig obscene foto's van mannen, bijvoorbeeld naast zijn thermosfles of in zijn tas.

wordt een rolstoelgebruiker (en bijbehorende salaris) in het  
voorzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**DUNJA** is telefoniste en werkt sinds een jaar bij een callcenter. Ze heeft net een nieuwe leidinggevende als haar tijdelijk contract verlengd moet worden. Haar nieuwe leidinggevende wil haar contract echter niet verlengen. Volgens hem komen er door haar buitenlands accent te veel klachten binnen van klanten. Hij kan de klachten echter niet onderbouwen. Haar vorige leidinggevende heeft hier nooit iets over gezegd. In haar functioneringsgesprek met haar vorige leidinggevende was deze juist heel lovend over haar werkzaamheden.

wordt een leidinggevende functie (en bijbehorende salaris) in het  
voorzicht gesteld...

[Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'...

[Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**ANJA** werkt in de thuiszorg. Ze doet haar werk goed en haar wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het vooruitzicht gesteld. Dan wordt ze zwanger. Na haar zwangerschapsverlof krijgt ze te horen dat de leidinggevende functie niet doorgaat 'omdat jonge moeders veel te vaak verzuimen en dat nu eenmaal niet te combineren is met een leidinggevende functie'.

wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het  
vooruitzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**RACHID** verwerkt de facturatie van een middelgroot bedrijf. Hij is moslim. Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'. Als het uitje van de afdeling gepland wordt tijdens de ramadan is de maat vol voor Rachid en roept hij dat de collega's discrimineren. Iedereen reageert verontwaardigd. Want hun opmerkingen gaan niet over Rachid maar over moslims in het algemeen, en dat van het uitje is per ongeluk.

wordt een rekening gevraagd (en bijgevoegd salaris) in het  
voorzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

## IK WORD GEDISCRIMINEERD... WAT KAN IK DOEN?

1. Trek een grens en bespreek het gedrag
2. Praat erover met iemand die je vertrouwt
3. Gebeurtenissen vastleggen
4. Melding maken
5. Klacht indienen

## MIJN COLLEGA WORDT GEDISCRIMINEERD... WAT KAN IK DOEN?

1. Steun de gediscrimineerde collega
2. Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon
3. Bespreek het gedrag met leidinggevende

## IK (LEIDINGGEVENDE OF HR MEDEWERKER) WIL DISCRIMINATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

1. Voorkomen is beter dan genezen
2. Voorbeeldgedrag
3. Steun de gediscrimineerde
4. Zorg voor een duidelijk proces

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers  
**Wat zegt de wet?**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



KADER SLUITEN X

## WAT ZEGT DE WET?

Sinds 2009 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) opgenomen dat het maken van **direct en indirect onderscheid** (oftewel discriminatie) verboden is. Discriminatie valt in de Arbowet onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting (PSA)', net als seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt. In het arbeidsomstandighedenbeleid van de organisatie moet de organisatie aangeven hoe ze discriminatie gaat aanpakken. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's van onder andere discriminatie op het werk in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, gebaseerd op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van discriminatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op discriminatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) discriminatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond discriminatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar PSA en daarmee dus ook naar discriminatie.

Discriminatie komt daarnaast ook in andere wetten en regels voor. In artikel 1 van de Grondwet staat dat *"allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."* Dit verbod op discriminatie is uitgewerkt in de Wet Gelijke Behandeling. Hieronder vallen verschillende andere wetten. Medewerkers kunnen op grond van deze wetten een klacht indienen bij de het College voor de Rechten van de Mens. Er zijn nog meer wetten en regels waar discriminatie aan de orde komt. Een overzicht vind je op [deze](#) pagina.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

IK WOP  
GEDISC  
WAT K

KADER SLUITEN ✕

## DIRECT EN INDIRECT ONDERSCHIED

In de Arbowet wordt verschil gemaakt tussen direct en indirect onderscheid (oftewel discriminatie)

- Bij **direct onderscheid** wordt er duidelijk onderscheid gemaakt tussen mensen op basis van een van de discriminatiegronden. Bijvoorbeeld wanneer een vrouw geen leidinggevende mag worden omdat zij vrouw is. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt.
- Bij **indirect onderscheid** wordt er onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt. Het lijkt dus alsof alle medewerkers gelijk behandeld worden, maar in de praktijk is dat niet zo. Bijvoorbeeld als er een toeslag voor kostwinners wordt gegeven. Omdat mannen vaker dan vrouwen kostwinner zijn, zullen zij hier vaker van profiteren. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als er een goede en objectieve reden voor is. Dit moet per geval beoordeeld worden.

1. Trek een  
bespre

2. Praat e  
iemand

3. Gebeur  
vastleg

4. Meldin

5. Klacht indienen

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

**1.**  
Trek een grens en  
bespreek het gedrag

**2.**  
Praat erover met  
emand die je vertrouwt

**3.**  
Gebeurtenissen  
vastleggen

**4.**  
Melding maken

**5.**  
Klacht indienen

Als je gediscrimineerd wordt, kan het lastig zijn daar zelf actie tegen te ondernemen. Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen zich (onbewust) zaken voordoen waardoor jij je gediscrimineerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overschrijdt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou discrimineert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap echter niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan. Je voelt je al anders behandeld en wilt dat liever niet extra benadrukken. Het negeren of ontlopen van personen en/of situaties waarin je verwacht dat discriminatie voorkomt is op lange termijn echter geen goede strategie. Het kan leiden tot eenzaamheid, minder kansen op de werkvloer en juist meer stress. En de discriminatie blijft bestaan.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

Trek  
besprek

## **PRAKTISCHE TIPS OM HET GESPREK AAN TE GAAN**

KADER SLUITEN ✕

- Blijf rustig en praat in de ik-vorm: “ik vind het vervelend dat...” of “ik voel me...”.
- Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met jou doet.
- Bedenk dat je niet hoeft te verdedigen dat je dit zo voelt.
- Soms realiseert de ander zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft.
- De situatie kan dan worden opgelost door een goed gesprek.

Als je  
kunner  
stelt va  
met de

bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou discrimineert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap echter niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan. Je voelt je al anders behandeld en wilt dat liever niet extra benadrukken. Het negeren of ontlopen van personen en/of situaties waarin je verwacht dat discriminatie voorkomt is op lange termijn echter geen goede strategie. Het kan leiden tot eenzaamheid, minder kansen op de werkvloer en juist meer stress. En de discriminatie blijft bestaan.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Praat er over met iemand die je vertrouwt. **Binnen** en **buiten** het bedrijf zijn mensen waarbij je terecht kunt en die je kunnen helpen bij het ondernemen van actie.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Leg gebeurtenissen vast. Schrijf op wat de discriminatie inhoudt, wat je tot nu toe hebt gedaan om het tegen te gaan, wanneer, met wie en waar. Zodoende heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe deze situatie jouw werk heeft beïnvloed. Dit 'archief' kan helpen als je in gesprek gaat met een (externe) hulpverlener of instantie die je kan helpen om discriminatie op je werk tegen te gaan.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](http://College) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Je kunt op verschillende manieren melding maken van de door jou ervaren discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Je kunt ook een formele klacht indienen bij de klachtencommissie. Dat doe je als je er informeel niet uit komt. Vaak is er een klachtencommissie binnen je eigen organisatie en soms is er een klachtencommissie op branchenniveau. Laat je hier bij voorkeur ondersteunen door een vertrouwenspersoon.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#). Deze klachten worden altijd in behandeling genomen. De Inspectie neemt geen klachten van individuele medewerkers in behandeling. Meldingen of klachten van individuele werknemers worden door de Inspectie SZW wel betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

Je kunt ook contact opnemen met een [antidiscriminatiebureau](#) bij jou in de buurt. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de gediscrimineerde collega

Het is belangrijk om de collega die zich gediscrimineerd voelt zo veel mogelijk te steunen. Dat kan op verschillende manieren. Het begint in elk geval met een luisterend oor bieden aan de gediscrimineerde collega. De volgende praktische tips kunnen daarbij helpen:

- Neem de gediscrimineerde collega serieus
- Toon medeleven, maar overdrijf het niet
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gediscrimineerde hulp bij kan inschakelen van anderen.

2.

Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

3.

Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Naast dat je een luisterend oor biedt, zijn er ook andere manieren om je collega te steunen. Hierbij kan je de volgende praktische tips gebruiken:

- Vraag de gediscrimineerde mee te denken over hoe de discriminatie gestopt kan worden.
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor hulp door naar een **interne** of **externe** partij.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen.

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

- Neem de gediscrimineerde collega serieus
- Toon medeleven, maar overdrijf het niet
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gediscrimineerde hulp bij kan inschakelen van anderen.

- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor hulp door naar een **interne** of **externe** partij

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](https://collegevrechtenmens.nl) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](https://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.



Soms is het lastig om in je eentje actie te ondernemen als je het idee hebt dat een collega gediscrimineerd wordt. Je kunt de situatie dan bespreken met één of meerdere collega's of je leidinggevende en samen een oplossing bedenken. Als er een vertrouwenspersoon is in de organisatie, kan je hem of haar daarbij ook om advies vragen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de gediscrimineerde collega

2.

Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

3.

Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Bespreek de discriminatie, als dat kan, eerst met de desbetreffende leidinggevende van het team of de afdeling waar de discriminatie voorkomt. Als de leidinggevende degene is die discrimineert, bespreek het dan met een andere (hogere) leidinggevende of HR, een vertrouwenspersoon of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Als je collega die gediscrimineerd wordt zelf geen last ondervindt of geen actie wil ondernemen, kan het voor jou nog steeds belangrijk zijn om het probleem aan te kaarten. Je kunt dan in gesprek gaan met je leidinggevende, of advies vragen aan de vertrouwenspersoon.

In het geval van structurele problemen, kun je dit ook met de OR of personeelsvertegenwoordiger bespreken.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:

**1.**  
Voorkomen is beter  
dan genezen

**2.**  
Voorbeeldgedrag

**3.**  
Steun de  
gediscrimineerde

**4.**  
Zorg voor een  
duidelijk proces

Het respecteren en waarderen van verschillen is erg belangrijk. Zorg dat medewerkers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt. Realiseer je dat als kleine voorvallen getolereerd worden, er een klimaat kan ontstaan waarin discriminatie geaccepteerd lijkt. Dit kan erger gedrag in de hand werken. Spreek medewerkers dus direct aan op ongewenst gedrag. Dit draagt ook bij aan een werksfeer waarin medewerkers elkaar aan durven spreken op discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag.

- Stel, samen met de ondernemingsraad, gedragsregels of richtlijnen op waarin je aangeeft welk gedrag op prijs gesteld wordt.
- Zorg ook dat duidelijk wordt gemaakt wat er gedaan wordt om discriminatie te voorkomen.
- Neem op welke maatregelen er worden genomen als medewerkers zich schuldig maken aan discriminatie.
- Zorg voor diversiteit in je team. Dit draagt bij aan een cultuur waarin verschillen worden geaccepteerd en gerespecteerd.
- Als je er zeker van wilt zijn dat het beleid dat je voert niet discriminerend is, kun je het laten toetsen door het [College voor de Rechten van de Mens](#). Dit heet een 'Oordeel omtrent eigen handelen'.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



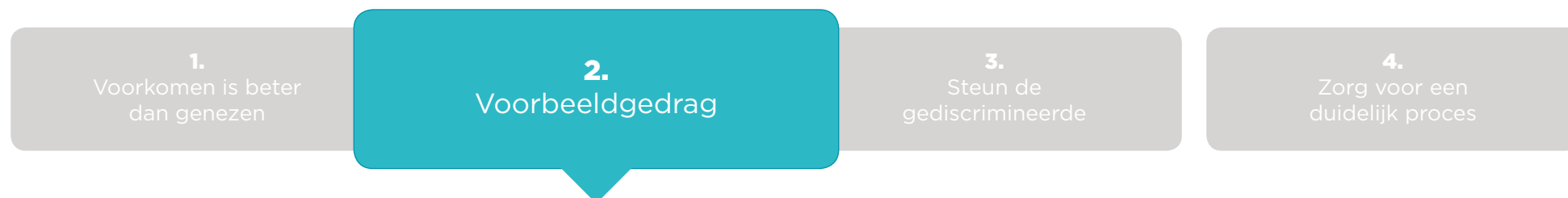
STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:



Je eigen gedrag als leidinggevende is van groot belang. Goed voorbeeld doet goed volgen. Zorg dus dat je zelf als leidinggevende het goede voorbeeld geeft.

Wees je ervan bewust wat discriminatie inhoudt. Licht ook je medewerkers in over de gedragsregels die de organisatie op dit gebied heeft. Een [antidiscriminatiebureau](#) bij jou in de buurt of het [College voor de Rechten van de Mens](#) kunnen ondersteuning bieden bij het geven van voorlichting over en het nemen van stappen tegen discriminatie.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:



Laat de gediscrimineerde niet aan zijn/haar lot over. Probeer goed te luisteren naar zijn/haar verhaal en kijk wat de organisatie zou kunnen doen om ervoor te zorgen dat hij/zij (weer) op een prettige manier aan het werk kan. De volgende praktische tips kunnen daarbij helpen:

- Vraag de gediscrimineerde mee te denken over hoe de discriminatie gestopt kan worden.
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor ondersteuning en/of hulp eventueel door naar een **interne** of **externe** partij.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belang

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Laat de  
zou ku  
kunnen

isatie  
tips

- Vraag
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor ondersteuning en/of hulp eventueel door naar een **interne** of **externe** partij.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](http://College) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:

1.

Voorkomen is beter  
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de  
gediscrimineerde

4.

Zorg voor een  
duidelijk proces

Zorg dat duidelijk is voor medewerkers waar ze terecht kunnen met vragen en meldingen over discriminatie. De procedure moet duidelijk en transparant zijn. Een vertrouwenspersoon en eventueel een klachtencommissie kunnen hierin helpen. Het is belangrijk dat degene die discriminatie wil melden, vertrouwen heeft in de onafhankelijkheid en zorgvuldigheid van degenen die de melding behandelen.

Zorg voor een vlotte en grondige afronding van het probleem (binnen de in de klachtenregeling opgenomen termijnen). Als een probleem rondom discriminatie niet snel en afdoende wordt opgelost, is de kans op oplopende spanningen groot. Een werknemer die zich binnen de organisatie niet voldoende gehoord voelt, kan externe partijen inschakelen. Als de werkgever of de collega's dat de werknemer kwalijk nemen, kan dit leiden tot extra spanning die een goede oplossing in de weg staat.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

### ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Discriminatie ontwikkeld. Hiervoor is samengewerkt met Bezemer Kuiper & Schubad en Impact & IVP.

### JE MAG DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Discriminatie vrij gebruiken voor het aanpakken van discriminatie in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

### DEEL JOUW ERVARINGEN

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Wegwijzer en suggesties voor verbetering via [PSA-tools@tno.nl](mailto:PSA-tools@tno.nl). Vermeld in je e-mail dat het om de Wegwijzer Discriminatie gaat.

Een gedragscode kan helpen om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. De [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#) biedt handvatten voor het opstellen of verbeteren van zo'n gedragscode (on)gewenste omgangsvormen.

### Nuttige websites:

- [College voor Rechten van de Mens](#)
- [Discriminatie.nl](#)
- [Zelfinspectietool van de Inspectie SZW](#)
- [Inspectie SZW](#)

### Er zijn naast deze wegwijzer ook andere wegwijzers:

- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Seksuele intimidatie](#)
- [Wegwijzer Agressie](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)

# WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

Seksuele intimidatie op het werk is een serieus probleem in onze samenleving. De gevolgen kunnen ernstig zijn. In eerste instantie voor de direct betrokkene, maar ook voor zijn of haar directe (werk) omgeving, de organisatie en de maatschappij.

De Wegwijzer Seksuele Intimidatie op het werk is erop gericht het slachtoffer, de omstanders en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van seksuele intimidatie en hun handvatten te geven om seksuele intimidatie op het werk aan te pakken. Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of door leidinggevenden. Dit noemen we 'intern', omdat het binnen de organisatie gebeurt. Er kan ook sprake zijn van 'externe' seksuele intimidatie, waarbij klanten, cursisten, gasten, cliënten of patiënten zich hieraan schuldig maken. Deze wegwijzer richt zich op interne seksuele intimidatie.

**DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK LEIDT JE IN DRIE STAPPEN NAAR EEN PASSENDE AANPAK VAN SEKSUELE INTIMIDATIE:**





## WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

## WAAR KOMT HET VOOR?

## GEVOLGEN

Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.

### SEKSUELE INTIMIDATIE KAN ZICH OPENBAREN IN (EEN COMBINATIE VAN) DRIE VORMEN:



#### Woorden (verbaal)

*Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.*



#### Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal)

*Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de mail, WhatsApp of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.*



#### Direct lichamelijk contact (fysiek)

*Hieronder verstaan we alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.*

Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of tussen medewerkers en leidinggevenden. Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onopzettelijk. Dit maakt het een lastig te (h)erkennen probleem. Sommige handelingen zijn op zichzelf staand niet direct te kwalificeren als (seksueel) intimiderend of beginnen als een onschuldige flirt. Soms reageert de veroorzaker of de omgeving met opmerkingen als "zolang er niets ergs aan de hand is", "waar maak je je druk over?" of "een grapje moet toch kunnen?". Maar wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. Het is belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus genomen wordt. Iemand bepaalt immers zelf waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst!

# WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 1

WAT IS SEKSUELE  
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT  
HET VOOR?

GEVOLGEN

Een samenspel van factoren (zowel organisatie- als persoonsfactoren) kan het risico op seksuele intimidatie op het werk vergroten. Maar iedereen kan te maken krijgen met seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie op het werk komt zowel in lagere als hogere posities voor.

## TOCH ZIJN ER VERSCHILLEN

Vrouwen worden veel vaker seksueel geïntimideerd dan mannen. En jonge vrouwen (tussen 15 en 30 jaar) lopen er aanzienlijk meer tegenaan dan oudere vrouwen. Daarnaast zijn oproepkrachten en invalkrachten relatief vaker doelwit dan medewerkers met een vast dienstverband.

In alle soorten organisaties komt seksuele intimidatie voor. Uit onderzoek is gebleken dat de kans groter is in sterk hiërarchische organisaties of organisaties waar een machocultuur heerst. Daarnaast zijn organisaties waar juist een losse omgangscultuur heerst, waardoor de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag onduidelijk is, ook kwetsbaarder voor seksuele intimidatie.

Als er in een organisatie overwegend mannen werken, kan het voor vrouwen moeilijk zijn om aan te geven dat zij bepaald gedrag niet op prijs stellen. Als dit samen gaat met een stijl van leidinggeven waarin het niet gebruikelijk is dat de leidinggevende de veroorzaker aanspreekt op zijn gedrag en er ook geen formeel beleid omtrent ongewenste omgangsvormen is geformuleerd, neemt de kans op seksuele intimidatie toe.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



WAT IS SEKSUELE  
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT  
HET VOOR?

**GEVOLGEN**

Seksuele intimidatie op het werk kan ernstige gevolgen hebben. Voor het slachtoffer zelf, maar ook voor zijn of haar directe omgeving, de organisatie en de maatschappij.

## **GEVOLGEN VOOR HET SLACHTOFFER**

Seksuele intimidatie kan verstrekkende negatieve gevolgen hebben voor het slachtoffer. Slachtoffers van seksuele intimidatie kunnen verschillende klachten ervaren. Deze kunnen zowel psychisch als lichamelijk zijn. Zo ervaart meer dan de helft van de slachtoffers negatieve gevolgen wat betreft hun gevoel van eigenwaarde en welzijn. Veel slachtoffers ervaren negatieve gevoelens zoals woede, angst, wantrouwen, vernedering en schaamte. Het algemeen vertrouwen in andere mensen kan daardoor een flinke deuk oplopen. Stress, slapeloosheid en concentratiestoornissen zijn daarnaast veelvoorkomende gevolgen. In ernstige gevallen kan seksuele intimidatie zelfs tot burn-outklachten leiden. Bij fysieke klachten kun je denken aan hoofdpijn, buikpijn en/of maagklachten.

## **GEVOLGEN VOOR DE ORGANISATIE**

Ook voor de organisatie kan seksuele intimidatie grote negatieve gevolgen hebben. Het kan leiden tot een onveilige en negatieve werksfeer, die wordt gekenmerkt door wantrouwen en onrust. Dit schaadt mogelijk de onderlingen werkrelaties in ernstige mate. Naast de eerder genoemde gevolgen voor het slachtoffer kan er ook bij getuigen van seksueel intimiderend gedrag sprake zijn van stressreacties, afname van het werkplezier, arbeidsontevredenheid en afname van motivatie en betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Al deze factoren leiden tot een toename van het arbeidsverzuim, verhoogd personeelsverloop en verlies van productiviteit.



Nu weet je wat seksuele intimidatie inhoudt.  
Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 2**





## TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

Zoals eerder genoemd bestaan er meerdere vormen van seksuele intimidatie. Zowel mannen als vrouwen kunnen zich hieraan schuldig maken.

### **ER KAN SPRAKE ZIJN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK WANNEER JIJ OF JE COLLEGA TE MAKEN KRIJGT MET:**

- Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit;
- Opmerkingen over uiterlijk en kleding;
- Opmerkingen over tv en films waarin seks voorkomt;
- Opvallend veel contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat of andere social media;
- Staren/gluren;
- De weg versperren of een ongewenst kleine fysieke afstand innemen (te dichtbij iemand komen);
- Om seksuele gunsten vragen;
- Oneigenlijke druk uitoefenen op basis van positie, persoonskenmerken of macht om seksueel ongewenst gedrag te tolereren of hierin mee te gaan;
- Onnodig lijfelijk contact: over de schouder leunen, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen als een verjaardag op het werk wordt gevierd;
- Aanranding/verkrachting.

# (H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

## TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER



**SHARON** werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk lossier dan tijdens de kantooruren. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar... [Lees verder](#)



**JANNEKE** werkt op de sales afdeling van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten... [Lees verder](#)



**MO** is net afgestudeerd en heeft tot zijn grote blijdschap een baan gevonden bij een grote horecagelegenheid. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**SHARON** werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk losser dan tijdens de kantooruren. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar 's avonds laat en in de weekends app-berichten begint te sturen over hoe leuk ze is, dat hij van haar droomt, hoe hij zich erop verheugt dat ze weer dat leuke rokje aantrekt, en dat hij zijn ogen niet van haar af kan houden. Hij sluit ook een foto van zijn blote torso bij.

gevoelen bij een grote herdagselegentia. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**JANNEKE** werkt op de sales afdeling van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten die Janneke binnenhaalt en probeert het haar regelmatig moeilijk te maken. Tot nu toe weet Janneke goed tegengas te geven. Tot Tjeerd het over een andere boeg gooit en de roddel verspreidt dat Janneke 'het' met sommige klanten doet en daardoor van die mooie orders 'versiert'.

gevoelen bij een grote herengeregennid. Hij is zeker niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# (H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**MO** is net afgestudeerd en heeft tot zijn grote blijdschap een baan gevonden bij een grote horeca-gelegenheid. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft. Maar expliciete vragen naar de seksuele kant van hun relatie gaan wat hem betreft te ver. Evenals hun grappig bedoelde opmerkingen in de trant van 'ik zou het wel weten met Mo'. En moet hij het echt normaal vinden dat een van hen wel erg vaak haar hand op zijn arm of schouder legt?

enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

## **IK WORD SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD... WAT KAN IK DOEN?**

1. Trek een grens en bespreek het gedrag
2. Praat erover met iemand die je vertrouwt
3. Gebeurtenissen vastleggen
4. Melding maken
5. Klacht indienen

## **MIJN COLLEGA WORDT SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD... WAT KAN IK DOEN?**

1. Steun de seksueel geïntimideerde collega
2. Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon
3. Bespreek het gedrag met leidinggevende

## **IK (LEIDINGGEVENDE OF HR MEDEWERKER) WIL SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

1. Voorkomen is beter dan genezen
2. Voorbeeldgedrag
3. Steun de seksueel geïntimideerde
4. Zorg voor een duidelijk proces

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers  
**Wat zegt de wet?**



KADER SLUITEN ✕

## WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet samen met onderwerpen als agressie, geweld, discriminatie en pesten onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt: ze moeten in het arbeidsomstandighedenbeleid van hun organisatie aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, dat gebaseerd is op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van seksuele intimidatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op seksuele intimidatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) seksuele intimidatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar het beleid tegen PSA en daarmee dus ook naar beleid tegen seksuele intimidatie.

Op basis van het Burgerlijk Wetboek is het voor een slachtoffer mogelijk om een schadevergoeding te eisen van de veroorzaker 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 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."

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

**1.**  
Trek een grens en  
bespreek het gedrag

**2.**  
Praat erover met  
emand die je vertrouwt

**3.**  
Gebeurtenissen  
vastleggen

**4.**  
Melding maken

**5.**  
Klacht indienen

Seksuele intimidatie is een gevoelig onderwerp waarbij schaamte vaak een rol speelt. Het kan daarom lastig zijn zelf actie te ondernemen. Maar seksuele intimidatie kan echt ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Daarom is het belangrijk om zo'n situatie niet te negeren.

Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen er (onbewust) situaties ontstaan waardoor jij je seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overtreedt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou seksueel intimideert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

Trek  
besprek

## PRAKTISCHE TIPS OM HET GESPREK AAN TE GAAN

KADER SLUITEN ✕

- Blijf rustig en praat in de ik-vorm: “ik vind het vervelend dat...” of “ik voel me...”.
- Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met jou doet.
- Bedenk dat je niet hoeft te verdedigen dat je dit zo voelt.
- Soms realiseert de ander zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft.
- De situatie kan dan worden opgelost door een goed gesprek.

Seksue  
onderr  
om zo

Ook als de steer met collega's goed is, kunnen er (onbewust) situaties ontstaan waardoor jij je seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overtreedt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou seksueel intimideert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Neem iemand in vertrouwen. Dit kan iemand **binnen** de organisatie zijn, zoals je leidinggevende of een collega die je vertrouwt. Maar ook **buiten** de organisatie zijn er mensen en instanties waar je terecht kunt voor steun bij het ondernemen van actie tegen seksueel ongewenst gedrag.

Heeft je organisatie een [vertrouwenspersoon](#)? Zoek dan contact met deze persoon. Een vertrouwenspersoon kan je helpen bedenken wat je het beste kunt doen om de seksuele intimidatie te doen stoppen. Op basis van een vertrouwelijk gesprek ondersteunt en adviseert de vertrouwenspersoon je.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
  - Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
  - HR of Personeelszaken
  - Vertrouwenspersoon
  - Bedrijfsmaatschappelijk werk
  - De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
  - Bedrijfsarts
  - Klachtencommissie
- Neer  
vertr  
kunt  
• Zoek  
doer  
vertr

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## EXTERNE PARTIJEN

### SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

### RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

### CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

### POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Het kan handig zijn om gebeurtenissen vast te leggen. Schrijf precies op wat er gebeurt, wanneer, met wie en waar. Zodoende heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe dit jouw functioneren beïnvloedt. Dit kan je helpen om het gesprek aan te gaan met een hulpverlener of instantie.

Probeer na te gaan of anderen ook last hebben (gehad) van dezelfde persoon. Je kunt dan eventueel samen actie ondernemen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Je kunt op verschillende manieren melding maken van seksueel ongewenst gedrag. Dit kan bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Je kunt ook een formele klacht indienen. Dat doe je als je er informeel niet uitkomt. Vaak is er een klachtencommissie binnen je eigen organisatie, en soms is er een klachtencommissie op brancheniveau. Laat je hier bij voorkeur ondersteunen door een vertrouwenspersoon.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Bekijk de klachtenregeling van jouw organisatie (als deze bestaat) en kijk wat de cao over seksuele intimidatie zegt.

Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#). Deze klachten worden altijd in behandeling genomen. De Inspectie neemt geen klachten van individuele medewerkers in behandeling. Meldingen of klachten van individuele werknemers worden door de Inspectie SZW wel betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

**1.**  
Steun de seksueel  
geïntimideerde collega

**2.**  
Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

**3.**  
Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Het is van belang om de collega die seksueel geïntimideerd wordt zo veel mogelijk te steunen. Dat kan op verschillende manieren. Het begint met een luisterend oor bieden aan het slachtoffer. De volgende tips kunnen daarbij helpen:

- Neem het slachtoffer serieus;
- Toon medeleven, maar overdrijf niet;
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar het slachtoffer hulp bij moet inschakelen van anderen.

Ook is het belangrijk voorbeeldgedrag te vertonen. Spreek een collega er daarom op aan als deze seksueel ongewenst gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik zag net dat je... en dat vind ik echt niet kunnen'. Soms realiseert iemand zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op de ander heeft.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.  
Steun de seksueel  
geïntimideerde collega

2.  
Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

3.  
Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Soms is het lastig om in je eentje actie te ondernemen als je het idee hebt dat een collega seksueel geïntimideerd wordt. Je kunt de situatie dan bespreken met één of meerdere collega's, je leidinggevende of advies vragen aan een [vertrouwenspersoon](#) binnen de organisatie. Daarnaast zijn er ook **externe** organisaties die steun kunnen bieden bij dergelijke situaties. Aarzel niet om iemand te raadplegen voor advies.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## EXTERNE PARTIJEN

### SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

### RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

### CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

### POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

2.

Steun de seksueel  
geïntimideerde collega

3.

Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Als je collega die seksueel geïntimideerd wordt zelf geen last ondervindt of geen actie wil ondernemen, kan het voor jou nog steeds belangrijk zijn om het probleem aan te kaarten. Je kunt dan in gesprek gaan met je leidinggevende of advies vragen aan een vertrouwenspersoon.

In het geval van structurele problemen kun je dit ook met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiger bespreken.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

**1.**  
Voorkomen is beter  
dan genezen

**2.**  
Voorbeeldgedrag

**3.**  
Steun de  
seksueel geïntimideerde

**4.**  
Zorg voor een  
duidelijk proces

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie wordt voorkomen, dan wel in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Slachtoffers (en getuigen) van seksuele intimidatie weten vaak niet wat zij ermee aan moeten. Seksuele intimidatie ligt gevoelig. Het gaat vaak gepaard met zaken als schaamte en onbegrip. Ook is het privacy gevoelig en is er veelal onvoldoende kennis voorhanden over hoe met dit soort situaties om te gaan. Ongewenst seksueel gedrag op het werk is dan ook vaak moeilijker te beïnvloeden dan bijvoorbeeld pesten.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.



Als eerste is het belangrijk dat je als organisatie uitstraalt dat ongewenst gedrag absoluut niet getolereerd wordt. Zorg daarnaast dat het management en leidinggevenden voorbeeldgedrag vertonen. Het is belangrijk om op de hoogte te zijn van de verplichtingen die voortvloeien uit de **Arbowet**. Het beleid dient primair gericht zijn op de preventie van seksuele intimidatie. Leg daarom gedragsregels vast en zorg ook dat deze zichtbaar zijn en leven onder de medewerkers. Faciliteer voorlichting over ongewenst gedrag en stimuleer werknemers om dit bij te wonen. Stel een [vertrouwenspersoon](#) aan waar werknemers te allen tijde terecht kunnen met al hun vragen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



KADER SLUITEN ✕

## WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet samen met onderwerpen als agressie, geweld, discriminatie en pesten onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt: ze moeten in het arbeidsomstandighedenbeleid van hun organisatie aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, dat gebaseerd is op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van seksuele intimidatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op seksuele intimidatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) seksuele intimidatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar het beleid tegen PSA en daarmee dus ook naar beleid tegen seksuele intimidatie.

Op basis van het Burgerlijk Wetboek is het voor een slachtoffer mogelijk om een schadevergoeding te eisen van de veroorzaker 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 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."

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.

Voorkomen is beter  
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de  
seksueel geïntimideerde

4.

Zorg voor een  
duidelijk proces

Zorg dat je op de hoogte bent van wat er speelt onder medewerkers, want door de beladenheid van het onderwerp wordt seksuele intimidatie nogal eens in het roddelcircuit besproken. Als een normaal functionerende medewerker gedrag gaat vertonen dat gekenmerkt wordt door vermijdingsgedrag, teruggetrokkenheid of gebrek aan initiatief, dan kan er iets aan de hand zijn. Negeer signalen niet! Het begint met een luisterend oor bieden aan het slachtoffer. Indien nodig kan je het slachtoffer doorverwijzen naar anderen **binnen de organisatie** of naar **externe organisaties**. Bespreek de signalen ook met de medewerker die zich mogelijk aan ongewenste gedragingen schuldig maakt en wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag.

Lastige onderwerpen, zoals seksuele intimidatie, kun je bespreekbaar maken door bijvoorbeeld voorlichting te faciliteren en medewerkers te stimuleren deze bij te wonen. Als een bepaald thema onder de aandacht wordt gebracht, zal het gaan leven en zullen medewerkers er vanzelf meer over spreken en er onderling op letten. Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie, dus vertoon ook voorbeeldgedrag. Wees je bewust van hoe je gedrag op collega's over kan komen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen.

Veiligheid

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Zorg dat  
seksuele  
verton  
hand z  
doorve

medewerker die zich mogelijk aan ongewenste gedragingen schuldig maakt en wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag.

Lastige onderwerpen, zoals seksuele intimidatie, kun je bespreekbaar maken door bijvoorbeeld voorlichting te faciliteren en medewerkers te stimuleren deze bij te wonen. Als een bepaald thema onder de aandacht wordt gebracht, zal het gaan leven en zullen medewerkers er vanzelf meer over spreken en er onderling op letten. Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie, dus vertoon ook voorbeeldgedrag. Wees je bewust van hoe je gedrag op collega's over kan komen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**





## EXTERNE PARTIJEN

### SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

### RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

### CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

### POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

# WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL  
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.

Voorkomen is beter  
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de  
seksueel geïntimideerde

4.

Zorg voor een  
duidelijk proces

Het is belangrijk om een protocol of gedragsregels over gewenst en ongewenst gedrag op het werk te ontwikkelen, voor het geval er ondanks de preventieve maatregelen toch incidenten plaatsvinden. Door de beladenheid van het onderwerp is het prettig om richtlijnen achter de hand te hebben over wat de mogelijke acties zijn in het geval seksuele intimidatie toch voorkomt. Daarnaast kiezen veel organisaties ervoor om een (interne of externe) vertrouwenspersoon aan te stellen. Stel ook een (onafhankelijke) klachtencommissie aan. Deze commissie onderzoekt formele klachten door de direct betrokkenen en eventuele getuigen te horen (hoor en wederhoor) en bepaalt of de klachten gegrond zijn. Een klachtencommissie is adviserend, en brengt advies uit aan het management/de directie. Op basis daarvan zal de organisatie maatregelen nemen. Wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. Het is hierin belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus genomen wordt. Er zijn diverse **externe** organisaties die steun en advies kunnen bieden bij dit soort situaties, aarzel niet om zo'n organisatie te raadplegen.

Terug naar **START** wegwijzer  
**ongewenst gedrag**



## EXTERNE PARTIJEN

### SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

### RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

### CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

### POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

# WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

### ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Seksuele intimidatie ontwikkeld. Hiervoor is samengewerkt met Bezemer Kuiper & Schubad en Impact & IVP.

### JE MAG DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Seksuele intimidatie vrij gebruiken voor het aanpakken van seksuele intimidatie in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

### DEEL JOUW ERVARINGEN

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Wegwijzer en suggesties voor verbetering via [PSA-tools@tno.nl](mailto:PSA-tools@tno.nl). Vermeld in je e-mail dat het om de Wegwijzer Discriminatie gaat.

Een gedragscode kan helpen om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. De [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#) biedt handvatten voor het opstellen of verbeteren van zo'n gedragscode (on)gewenste omgangsvormen.

### Nuttige websites:

- [Slachtofferhulp Nederland](#)
- [Rutgers](#)
- [College voor Rechten van de Mens](#)
- [Centrum Seksueel Geweld](#)
- [Zelfinspectietool van de Inspectie SZW](#)
- [Inspectie SZW](#)

### Er zijn naast deze wegwijzer ook andere wegwijzers:

- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Discriminatie](#)
- [Wegwijzer Agressie](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)