

Checklist ongewenste omgangsvormen

1. Beleid en vastlegging

	Ja	Nee
Er is een formeel beleid gericht op het voorkomen van en reageren op ongewenste omgangsvormen		
De volgende ongewenste omgangsvormen zijn expliciet benoemd en uitgewerkt: pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld		
Het beleid is afgestemd met de ondernemingsraad (instemmingsrecht op grond van WOR artikel 27)		
Het beleid is onderdeel van het bredere arbobeleid. In het integriteitsbeleid wordt naar het beleid verwezen		
Rollen en verantwoordelijkheden van leidinggevenden, HR, vertrouwenspersoon, werknemers, BMW, evt. opvangteam zijn duidelijk vastgelegd		

2. Toegankelijkheid en bekendheid

	Ja	Nee
Het beleid is makkelijk vindbaar voor werknemers (bijv. op intranet)		
Werknemers weten waar ze terecht kunnen bij signalen of ervaringen van ongewenste omgangsvormen		
Het onderwerp ongewenste omgangsvormen wordt besproken tijdens de onboarding van nieuwe collega's		
Het beleid is beschikbaar in begrijpelijke taal		

3. Vertrouwenspersoon en meldstructuur

	Ja	Nee
Er zijn zowel interne als en externe vertrouwenspersoon(en) aangesteld (instemmingsrecht op grond van WOR artikel 27)		
Bij de aanstelling van vertrouwenspersonen is rekening gehouden met diversiteit		
Vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk, opgeleid en worden geregeld bijgeschoold		
Vertrouwenspersonen hebben voldoende tijd en voorzieningen om hun werk goed te kunnen doen (telefoon, gespreksruimte, mail-adres)		
Er zijn duidelijke, veilige en laagdrempelige meldroutes beschikbaar		
Er is een formele klachtenregeling		
Er wordt veilig en vertrouwelijk omgegaan met meldingen. De privacy van melder en beschuldigde zijn geborgd		

4. Inventarisatie en analyse

	Ja	Nee
Sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen worden structureel gemeten via medewerkersonderzoek, PAGO/PMO of RI&E , waarbij er onderscheid wordt gemaakt naar afdelingen en geslacht		
Resultaten van onderzoek worden specifiek geanalyseerd in teams en vertaald in een concreet plan van aanpak		
Signalen van langdurige ongewenste omgangsvormen worden geregistreerd (denk aan ziekteverzuim, verloop, klachten) en geanalyseerd		
Er is inzicht in de risicofactoren voor ongewenst gedrag		

5. Cultuur en preventie

	Ja	Nee
Leidinggevend en werknemers worden getraind in het herkennen en bespreekbaar maken van ongewenste omgangsvormen		
Er wordt actief gewerkt aan een sociaal veilige werkcultuur		
Signalen worden altijd serieus genomen		
Leidinggevend vervullen een voorbeeldrol in gewenst gedrag		
Er worden maatregelen genomen tegen werknemers die ongewenst gedrag vertonen		
Sociale veiligheid wordt minimaal jaarlijks besproken in team- of werkoverleggen		
Er zijn gedragsregels waaraan werknemers worden gehouden, deze zijn in overleg met de werkvloer tot stand gekomen		
Er is sanctiebeleid gekoppeld aan ongewenst gedrag en dit wordt ook toegepast		
Er is ruimte voor het geven en ontvangen van feedback		
Meldingen kunnen worden gedaan zonder angst voor negatieve gevolgen		

6. Monitoring en opvolging

	Ja	Nee
Er wordt regelmatig gemeten hoe werknemers de sociale veiligheid ervaren		
Het aantal en type meldingen wordt anoniem gerapporteerd aan de directie/MT en OR met als doel ervan te leren (jaarverslag vertrouwenspersonen)		
Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd		
Verbeteracties naar aanleiding van signalen of incidenten worden aantoonbaar genomen		