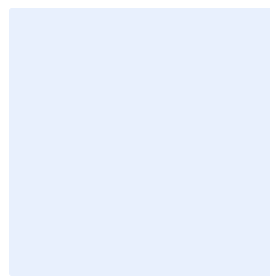


Handboek Sociale Veiligheid



Document number : **Z20240101 Handboek Sociale Veiligheid**
Version : 0.0
Date : 24-10-2024
Status : Final

Auteur : Taskforceteam Sociale Veiligheid
Mailing List : To whom it may concerns

Responsibility	Name	Function	Signature	Date
Made by				
Checked by				
Approved by				

Delegated MCA :
tasks

Inhoudsopgave

INTRODUCTIE	3
SAMENVATTING.....	4
1 DOEL HANDBOEK SOCIALE VEILIGHEID.....	5
1.1 Aanleiding en doel	5
2 SOCIALE VEILIGHEID.....	6
2.1 Definitie Sociale Veiligheid	6
2.2 Ongewenste omgangsvormen	6
2.3 Wat zijn ongewenste omgangsvormen	6
2.3.1 Discriminatie	7
2.3.2 (Seksuele) Intimidatie	7
2.3.3 Agressie en geweld	7
2.3.4 Pesten	7
2.4 Relatie tussen ongewenste omgangsvormen en macht	8
2.5 De gevolgen van ongewenst gedrag	8
3 MELDEN VAN ONGEWENST GEDRAG.....	9
3.1 Stappenplan en protocol	9
3.2 Vertrouwenspersoon	9
3.3 Klachtencommissie Sociale Eenheid IJmuiden	10
3.4 Integrity Line	11
4 CONTACTGEGEVENS.....	12

INTRODUCTIE

Dit is het Handboek Sociale Veiligheid van Tata Steel IJmuiden, Velsen-Noord, te Nederland. Het bevat richtlijnen voor de sociale veiligheid en bijbehorende verwijzingen, procedures, bijlagen en appendices en dient tezamen gelezen te worden met de DIAP-procedures (discriminatie, intimidatie, agressie, pesten).

Definities van DIAP, zoals deze gehanteerd worden binnen Tata Steel IJmuiden, zijn integraal opgenomen in dit document.

SAMENVATTING

Binnen (en rond) Tata Steel IJmuiden (hierna te noemen Tata Steel) is er geen ruimte voor ongewenste omgangsvormen met en/of tussen werknemers (vast, tijdelijk, studenten van de Tata Steel Academy), derde partijen zoals (en niet gelimiteerd tot alleen deze) (sub-) leveranciers, (onder)aannemers, firma's, klanten, etc., die op enige wijze diensten en/of producten leveren of afnemen.

Ongewenste omgangsvormen is een verzamelterm voor alle vormen van gedrag waarbij de ene persoon de grenzen van een andere persoon niet respecteert.

Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin werkenden respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fysiek en mentaal gezond zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inzetten. Sociale veiligheid betekent ook integer gedrag stimuleren en het goede kunnen doen, ook als er niemand kijkt. Dat vraagt om een bedrijfscultuur waarin medewerkers zich veilig (moeten kunnen) voelen om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag.

Er zijn verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen, bij Tata Steel bekend als DIAP:

- Discriminatie,
- (seksuele) Intimidatie
- Agressie (en Geweld)
- Pesten

Naast deze ongewenste omgangsvormen kan er ook sprake zijn van integriteitschendingen.

Stappenplan en protocol wanneer je te maken hebt met ongewenste omgangsvormen:

1. Maak het bespreekbaar met de persoon in kwestie. Is dat om welke reden dan ook, niet mogelijk of heeft dit naar jouw mening geen effect, dan;
2. Bespreek het met (directe) collega's en/of de leidinggevende. Is dat om welke reden dan ook, niet mogelijk of heeft dit naar jouw mening geen effect, dan;
3. Neem contact op met een Vertrouwenspersoon voor advies over de vervolgstappen en eventuele ondersteuning hierbij, of;
4. Neem contact op met de Bedrijfsarts en/of Bedrijfsmaatschappelijk Werk en/of Ondernemingsraad, of;
5. Dien, als andere stappen niet geholpen hebben of als je daar na overleg met de Vertrouwenspersoon voor wilt kiezen, een klacht in bij de Klachtencommissie, of;
6. Meld je bezorgdheid via Integrity Line, eventueel anoniem.

Een overzicht van de betreffende contactgegevens is opgenomen in hoofdstuk 4.

Tata Steel zet zich in voor een sociaal veilige werkomgeving voor iedereen!

1 DOEL HANDBOEK SOCIALE VEILIGHEID

Dit handboek biedt werknemers inzicht in wat er onder ongewenst gedrag wordt verstaan, hoe we het kunnen voorkomen en wat te doen als het toch gebeurt. Het handboek is geborgd als QHSSE-regeling.

Onder werknemers wordt verstaan: zowel vaste, tijdelijke, inhuur, studenten als firma werknemers die op welke wijze dan ook, werkzaamheden verrichten voor, met, bij of rond Tata Steel IJmuiden (hierna te noemen als Tata Steel).

1.1 Aanleiding en doel

Het handboek Sociale Veiligheid voor een sociaal veilige werkomgeving bouwt voort op het bestaande DIAP-beleid (Discriminatie, (Seksuele) Intimidatie, Agressie en Pesten) van Tata Steel dat sinds 2016 van kracht is en op beleid van Tata Steel op het gebied van integriteit. Tevens sluit het handboek aan op het Diversiteit en Inclusiebeleid van Tata Steel IJmuiden dat sinds 2022 actief wordt uitgevoerd en waarin het ondersteunen, stimuleren en steeds verder verbeteren van een inclusief werkklimaat één van de speerpunten is.

Diversiteit en inclusie gaat over jezelf kunnen zijn op het werk ongeacht culturele achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, leeftijd en alle andere verschillen tussen medewerkers. Een sociaal veilige werkomgeving is daarbij essentieel.

Het uitgangspunt voor dit handboek is dat we ervoor willen zorgen dat iedereen een sociaal veilige werkplek heeft binnen Tata Steel, geheel conform de Tata Steel Gedragscode.

Doel van dit handboek is u te informeren over sociale veiligheid, ongewenste omgangsvormen en integriteit en hoe we daar binnen Tata Steel mee om willen gaan.

Het bedrijf heeft een aanspreekcultuur hoog in het vaandel, en eenieder wordt dan ook gestimuleerd om elkaar aan te spreken op gedrag. Onder aanspreekcultuur verstaan we een open cultuur waarin alles op een constructieve en veilige manier bespreekbaar kan worden gemaakt.

Achtereenvolgens zijn de volgende onderwerpen in dit handboek vastgelegd:

- Wat er wordt verstaan onder sociale veiligheid en ongewenst gedrag,
- Wat wel en niet acceptabel wordt gevonden binnen het bedrijf,
- Waar en hoe medewerkers incidenten kunnen aankaarten,
- Wat er met een melding van ongewenst gedrag gebeurt.

2 SOCIALE VEILIGHEID

2.1 Definitie Sociale Veiligheid

Sociale Veiligheid: een situatie waarin werknemers tot hun recht kunnen komen; mogen leren van fouten; waar diversiteit er mag zijn en integer gedrag wordt gestimuleerd. Werknemers zijn beschermd en voelen zich beschermd tegen ongewenste omgangsvormen. Onder integriteitsschendingen verstaan we meer dan DIAP overtredingen. Het kan hierbij ook gaan om fraude, diefstal of andere zaken die niet conform de gedragscode zijn.

Bij Tata Steel is de norm dat eenieder gelijkwaardig is en daarmee ook als een gelijke behandeld wordt.

Een sociaal veilige werkomgeving betekent onder meer:

- geen misbruik maken van (hiërarchische) macht,
- collegiaal en respectvol zijn,
- rekening houden met gevoelens van anderen,
- recht hebben op een (eigen) mening.

2.2 Ongewenste omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen is een verzamelterm voor alle vormen van gedrag waarbij de ene persoon de grenzen van een andere persoon overschrijdt.

Wat het lastig maakt, is dat degene die grenzen overgaat zich daar niet altijd van bewust is. Leidend is dat de ontvanger bepaalt of iets als ongewenst wordt ervaren.

Het is belangrijk dat leidinggevendenden aandacht besteden aan omgangsvormen en dat zij oog hebben voor signalen voor ongewenst gedrag binnen hun afdeling of team. Voor werknemers is het goed om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven.

De grens wanneer het gedrag van de ander ongewenst wordt, is voor iedereen verschillend. De manier waarop daarop wordt gereageerd is verschillend en hangt af van bijvoorbeeld omgevingsfactoren, zoals de bedrijfs- of afdelingscultuur.

Hoewel de ontvanger bepaalt of iets wel of niet sociaal veilig voelt en wanneer de eigen grens wordt overschreden, heeft een team of afdeling en het bedrijf als geheel een grote verantwoordelijkheid om te bepalen welke normen er worden gehanteerd om een sociaal veilige werkomgeving voor iedereen te hanteren. De gedragscode van Tata Steel is daarbij leidend.

2.3 Wat zijn ongewenste omgangsvormen

Bij Tata Steel wordt de term DIAP gebruikt voor discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie en pesten.

2.3.1 Discriminatie

Discriminatie is het maken van een ongerechtvaardigd onderscheid.

Dit gaat om onderscheid op grond van (en niet gelimiteerd tot alleen deze):

- godsdienst
- levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras
- nationaliteit
- geslacht
- hetero- of homoseksuele gerichtheid
- burgerlijke staat
- handicap of ziekte
- leeftijd.

2.3.2 (Seksuele) Intimidatie

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (met een seksuele connotatie) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Denk bij seksuele intimidatie aan:

- het maken van seksueel getinte grappen of dubbelzinnige opmerkingen
- ongewenste toenadering
- ongewenst aanraken of betasten
- aanranding of
- verkrachting.

Tegenwoordig gebeurt (seksuele) intimidatie ook vaak online of in App groepen.

2.3.3 Agressie en geweld

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Denk bij agressie en geweld aan:

- verbale agressie (schelden, schreeuwen, dreigementen),
- fysieke agressie (duwen, spugen, slaan en andere vormen van gewelddadigheid).

2.3.4 Pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Pesten komt vaak voor in groepen, ploegen of teams.

Pestgedrag kan bestaan uit:

- roddelen of kwaadspreken,
- negeren of isoleren (buitensluiten),
- te veel of te weinig taken, te makkelijke of te moeilijke taken,
- vernielen van eigendommen.

Ook pestgedrag komt zowel offline als online voor.

2.4 Relatie tussen ongewenste omgangsvormen en macht

Ongewenste omgangsvormen hangen vaak samen met macht. Wanneer twee mensen verschillende (hiërarchische) machtsposities hebben, is er geen sprake van gelijkwaardigheid. Het is voor degene met de minste (hiërarchische) macht moeilijker om een grens aan te geven, omdat die persoon afhankelijk is van degene met de meeste (hiërarchische) macht.

Dit is bijvoorbeeld het geval als een leidinggevende seksueel getinte opmerkingen maakt tegen een werknemer. Als de werknemer duidelijk maakt dit niet op prijs te stellen, neemt diegene een risico. De leidinggevende is namelijk in de (hiërarchische) positie om te beslissen over de baan van de werknemer.

2.5 De gevolgen van ongewenst gedrag

Als iemand slachtoffer wordt van ongewenste omgangsvormen kan dit stressklachten opleveren. Iemand kan bijvoorbeeld spanning voelen, angstig of boos zijn, huilbuien krijgen of zich terugtrekken. Iemand kan ook last krijgen van een schuldgevoel of schaamte. Dit laatste is vaak het geval bij seksueel ongewenste omgangsvormen.

Wanneer het op de werkvloer is gebeurd, kan degene die er last van heeft, de lastigvaller gaan vermijden uit angst. Het kan er ook voor zorgen dat iemand zich vaker ziekmeldt of uiteindelijk de organisatie verlaat. Ongewenste omgangsvormen hebben dus niet alleen grote gevolgen voor het slachtoffer, maar ook voor de organisatie.

3 MELDEN VAN ONGEWENST GEDRAG

Hierna wordt beschreven welke mogelijkheden Tata Steel aanbiedt in geval een medewerker te maken heeft met ongewenste omgangsvormen op het werk.

3.1 Stappenplan en protocol

1. Maak het bespreekbaar met de persoon in kwestie. Is dat om welke reden dan ook, niet mogelijk of heeft dit naar jouw mening geen effect, dan;
2. Bespreek het met (directe) collega's en/of de leidinggevende. Is dat om welke reden dan ook, niet mogelijk of heeft dit naar jouw mening geen effect, dan;
3. Neem contact op met een Vertrouwenspersoon voor advies over de vervolgstappen en eventuele ondersteuning hierbij. Een vertrouwenspersoon bespreekt welke optie het meest geschikt is om het ongewenste gedrag te stoppen: kan betrokkende zelf nog iets doen, kan een collega steun bieden, kan er met de leidinggevende gesproken worden, of met de leidinggevende van de leidinggevende, is bemiddeling of mediation een optie, of is het nodig dat er een klacht ingediend wordt?
4. Neem contact op met de Bedrijfsarts en/of Bedrijfsmaatschappelijk Werk en/of Ondernemingsraad, of;
5. Dien, na overleg met de leidinggevende of samen met de vertrouwenspersoon, een klacht in bij de Klachtencommissie, of;
6. Meld je bezorgdheid via Integrity Line, eventueel anoniem.

3.2 Vertrouwenspersoon

Binnen Tata Steel zijn diverse Vertrouwenspersonen (VP) aangesteld en actief. Deze hebben een uitgebreide training gevolgd en beschikken ook over de juiste competenties om meldingen met betrekking tot sociale onveiligheid te behandelen.

Hoe werkt een VP en wat kan deze betekenen bij meldingen met betrekking tot sociale onveiligheid?

Een vertrouwenspersoon is er voor werknemers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag, ook als dat strafbare feiten zijn. Vertrouwenspersonen hebben daarnaast een belangrijke voorlichtende taak (bijvoorbeeld via Workshops) en geven gevraagd en ongevraagd advies aan het management van Tata Steel.

Hier is een VP Wel voor	Hier is een VP Niet voor
Een VP luistert naar de melding.	Een VP ondersteunt <u>niet</u> bij arbeidsconflicten,
Een VP staat naast de persoon die de melding heeft gemaakt en steunt deze.	Een VP ondersteunt <u>niet</u> bij een meningsverschil over het functioneren (beoordelingen),

Een VP oordeelt niet.	Een VP is <u>geen</u> : mediator, bedrijfsmaatschappelijk-werker, HR-medewerker, lid van klachtencommissie, vakbondsmedewerker, bedrijfs-/huisarts, psycholoog, politie; maar kan wel hiernaar (door)verwijzen.
Samen worden de opties besproken voor vervolgstappen en indien gewenst stappen ondernomen om het ongewenste gedrag te stoppen. De melder bepaalt wat wel of niet gedaan wordt en bepaalt het tempo.	Een VP gaat niet mee naar een gesprek met de andere betrokkene; een VP bemiddelt niet en doet geen mediation.
Stappen kunnen zijn: Kan de melder zelf nog wat doen; kan de melder, samen met een derde, in gesprek gaan met de andere betrokkene; gesprek met de leidinggevende van de andere betrokkene (al dan niet samen met de VP; bemiddeling of mediation; een klacht indienen.	
Een VP handelt altijd strikt vertrouwelijk en heeft geheimhoudingsplicht.	
Het advies van de VP kan betrekking hebben op gespreksvoering, informatievoorziening, verwijzing naar andere instantie(s), etc.	

Vertrouwenspersonen luisteren, ondersteunen en adviseren. Maak een afspraak als je last hebt van ongewenste omgangsvormen.

Je kunt er verzekerd van zijn dat anderen niet worden ingelicht over de gesprekken die jij met een VP voert, zonder dat jij daar zelf (schriftelijk) toestemming voor verleent of van op de hoogte bent.

3.3 Klachtencommissie Sociale Eenheid IJmuiden

Het is van belang om ongewenste omgangsvormen eerst zelf proberen op te lossen, bijvoorbeeld via een gesprek met de (direct) leidinggevende. Als de medewerker zich daar onzeker over voelt, dan kan deze zich ook wenden tot één van de Vertrouwenspersonen.

Er wordt altijd eerst naar de-escalatie van het conflict gestreefd. De Klachtencommissie is er voor die gevallen waarin dat niet lukt. Dan is het bij Tata Steel mogelijk om een klacht in te dienen over ongewenst gedrag van een collega of (direct) leidinggevende.

De Klachtencommissie bestaat deels uit vertegenwoordigers van het bedrijf en deels uit vertegenwoordigers van de ondernemingsraad. Een ontvankelijk verklaarde klacht gaan ze onderzoeken. Dit doet de commissie door hoor en wederhoor toe te passen en door derden of getuigen te horen.

Uiteindelijk geeft de Klachtencommissie een advies over de gegrondheid van de klacht en eventuele maatregelen. De leiding neemt daarna een beslissing over dit advies en de te nemen (disciplinaire) maatregelen.

Het Disciplinereglement is van toepassing op overtredingen van de regels en normen die gelden binnen Tata Steel IJmuiden. Ongewenste omgangsvormen als discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie (en geweld) en pesten, kunnen tot disciplinaire maatregelen leiden.

Tata Steel werkt samen met een onafhankelijk, gerenommeerd (extern) bureau op het gebied van sociale veiligheid. Afhankelijk van de aard van een klacht kan al dan niet in afstemming met de Klachtencommissie worden besloten dit gespecialiseerde externe bureau de opdracht te geven een klacht te onderzoeken en in behandeling te nemen.

3.4 Integrity Line

Tata Steel zet zich in voor een sociaal veilige, open en eerlijke werkomgeving, conform goed werkgeverschap zoals genoemd in het Arbobesluit. Toch kan het voorkomen dat zaken/dingen niet aan een leidinggevende verteld kunnen worden om ergens bezorgdheid over te uiten. Denk daarbij aan integriteitsschendingen of misstanden zoals: mogelijke fraude, diefstal, omkoping en gezondheids- en veiligheidsrisico's. Daarom biedt Tata Steel een onafhankelijke dienst aan genaamd "Integrity Line". Deze dienst wordt beheerd door een (onafhankelijke) derde partij, zodat zorgen op een vertrouwelijke manier geuit kunnen worden en, indien gewenst, anoniem.

Wanneer er een DIAP melding ontvangen wordt bij de Integrity Line, dan wordt de melder in principe geadviseerd om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon.

In het bedrijfsbeleid is vastgelegd dat er voor de melder geen consequenties zijn als deze te goeder trouw heeft gehandeld.

4 CONTACTGEGEVENS

Vertrouwenspersonen	Mailadres: vertrouwenspersonen@tatasteel.eu
Integrity Line	Telefonisch melden: +31 102005083 of: https://tatasteel.eu.integrityline.com
Afdeling Gezondheid en welzijn Tata Steel IJmuiden	Mailadres: Marje.Zonneveld@tatasteel.eu