

## Beleid voor Seksuele intimidatie, Pesten en Ongewenst of Agressief gedrag

### Waarom is dit een thema voor Van Loon Group?

Onze medewerkers brengen een groot deel van hun tijd door op hun werk. Van Loon Group heeft een zorgplicht voor zijn medewerkers en wil een veilige omgeving creëren waar zijn medewerkers zich op hun gemak voelen. Tevreden en betrokken medewerkers verzuimen minder vaak. Ze zijn productiever en gelukkiger in hun werk.

### Afbakening

Het gaat hierbij in eerste instantie om alle medewerkers van Van Loon Group, zowel eigen medewerkers als flexmedewerkers. Daarnaast geldt dit ook voor medewerkers van externe bedrijven die op onze locaties werkzaam zijn.

### Ambitie

Onder (seksuele) intimidatie en agressief en/of gewelddadig gedrag verstaan wij alle vormen van (seksueel getinte) aandacht en gedrag dat ongewenst, eenzijdig en opgedrongen is en kan leiden tot een onaangename of bedreigende werkomgeving, achteruitgang in werkprestaties of vermindering van promotiekansen. Daar waar over seksuele intimidatie geschreven wordt, kan ook ongewenste intimiteiten gelezen worden.

Dit gedrag past niet in het beleid van onze organisatie en wordt niet geaccepteerd. Iedere medewerker heeft recht op een professionele en correcte behandeling. Als een medewerker aangeeft bepaalde (seksueel getinte) opmerkingen of gedragingen vernederend of belastend te vinden, dan wordt dit gerespecteerd en zullen zo nodig maatregelen getroffen worden.

### Pesten

Van Loon Group accepteert geen enkele vorm van pesten. Van Loon Group streeft ernaar een werkomgeving zonder pesterijen te realiseren.

Van Loon Group verstaat onder pesten iedere vorm van ongewenst gedrag jegens iemand anders dat:

- leidt tot een vijandige, intimiderende, vernederende, of kwetsende werkomgeving, waardoor iemands waardigheid of psychologisch welzijn wordt aangetast;
- iemands werkprestaties of kansen op de arbeidsmarkt nodeloos hindert of belemmert.

Pesten kan een gebaar inhouden of verbaal, fysiek, visueel, schriftelijk of seksueel van aard zijn. Pesten kan eenmalig of bij herhaling voorkomen. Pesten kan zich richten tot een individu of groep en kan zich direct of indirect voordoen.

### Klachten

Van Loon Group faciliteert de mogelijkheid voor medewerkers om hun klachten met een vertrouwenspersoon te kunnen bespreken of hun klacht formeel in te kunnen dienen bij een klachtencommissie. Van Loon Group zorgt er voor dat deze bekend zijn bij zijn medewerkers en garandeert dat meldingen of klachten op een objectieve en onpartijdige wijze beoordeeld worden.

### Sanctiebeleid


Voor medewerkers die zich bewezen schuldig hebben gemaakt aan ongewenste gedragingen zoals hier beschreven, kan naast berisping, overplaatsing en/of schorsing ook onverwijld ontslag op staande voet volgen. Een en ander is afhankelijk van de ernst van de gedraging. Van Loon Group voert hierin een zerotolerancebeleid.

Documentcode: BEL 503	Auteur: Manager HR Van Loon Group	Versiedatum: 07-01-2022
Code: 3041	Verificateur: CTO Van Loon Group	Pagina 1 van 2

Onderdeel van dit beleid is 'DOC 106 Seksuele intimidatie Pesten en Ongewenst of agressief gedrag'

Getekend voor Van Loon Group

Naam: Jan Weijers  
Functie: CEO Van Loon Group  
Datum: 15-01-2022



Documentcode: BEL 503	Auteur: Manager HR Van Loon Group	Versiedatum: 07-01-2022
Code: 3041	Verificateur: CTO Van Loon Group	Pagina 2 van 2