

Protocol GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

11 februari 2026

1. De bedoeling

SOVAK biedt een veilige (leer)werkomgeving en zorgrelatie, waarin zowel cliënten als medewerkers zich veilig voelen.

2. Inleiding

SOVAK voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn van haar medewerkers, medewerkers in opleiding, vrijwilligers, stagiaires, cliënten en alle bezoekers van haar locaties. Wij verwachten dat iedereen respectvol met elkaar omgaat en dat medewerkers van SOVAK zich veilig en prettig voelen op hun werkplek. Wij hebben een algemene Gedragscode, die voor iedereen geldt.

Wij verwachten dat we respectvol met elkaar omgaan en willen iedereen beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag. Daarom accepteren wij grensoverschrijdend gedrag niet binnen SOVAK.

Dit protocol is onderdeel van ons PSA-beleid (psychosociale arbeidsbelasting). In dit protocol maken we duidelijk wat we verstaan onder grensoverschrijdend gedrag van een medewerker en hoe we hier mee omgaan binnen SOVAK.

Dit protocol richt zich **niet** op de cliënt. Wanneer de situatie betrekking heeft op de cliënt en er een vermoeden is van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van een client of door een cliënt, dan verwijzen we naar documentatie op Mijn Portaal hierover:

- Mishandeling, misbruik en grensoverschrijdend gedrag (meldcode) november 2023 (aangepast januari 2025)
- Beleid seksualiteit en intimiteit SOVAK
- Meldingsroute incidenten in de zorg

3. Doel van het protocol

- Een eenduidig kader voor grensoverschrijdend gedrag;
- Het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag door heldere communicatie;
- Duidelijk maken dat grensoverschrijdend gedrag onacceptabel is en gesanctioneerd wordt;
- Het slachtoffer zo goed mogelijk ondersteunen;
- Zorgvuldige omgang met de vermeende vermoedelijke pleger, zolang niet vaststaat dat deze schuldig is aan grensoverschrijdend gedrag;
- Een goede werksfeer en medewerkers duurzaam inzetbaar houden.

De werkwijze in dit protocol voor de medewerker, hanteren we ook voor de vrijwilliger en stagiair/leerling.

4. Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal en/of emotioneel vlak. De vermoedelijke pleger respecteert iemands grenzen niet en gaat over de grenzen van een ander heen. Hoofdcategorieën zijn: pesten, verbale en/of fysieke agressie, discriminatie, (seksuele) intimidatie of seksueel misbruik.

Definities grensoverschrijdend gedrag

Pesten en treiteren.

Alle vormen van vijandig, vernederend en intimiderend gedrag met een herhalend karakter, gericht tegen één of meerdere personen. Hierbij is het de bedoeling om iemand doelbewust te schaden, openlijk te bespotten en buiten te sluiten. De uitingsvormen zijn onder andere: sociaal isoleren, het werk onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, bedreigende uitingen, digitaal (cyber) pesten.

Verbale/fysieke/geestelijke agressie

Voorvallen waarbij een persoon verbaal en of non-verbaal psychisch en of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. De verbale uitingsvormen zijn onder andere: schelden, beledigen, vijandigheid, bedreigen. De fysieke uitingsvormen zijn onder andere: dreigende houding, schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen, gewapend geweld, vijandig vernederend of intimiderend gedrag. Onder psychische agressie en geweld verstaan wij: lastigvallen, onder druk zetten, intimideren, irriteren, bedreigen en stalken.

Discriminatie

Elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, die een achterstand en of achterstelling als doel heeft of kan hebben van een persoon of groepen personen in de organisatie wegens: ras, etnische afkomst, leeftijd, levensovertuiging, handicap of ziekte, geslacht of seksuele geaardheid.

Seksuele intimidatie

Elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek seksueel getint gedrag dat als ongewenst en als onplezierig ervaren wordt. Dit kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn. De uitingsvormen zijn onder andere: verbale, seksuele gerichte intimidatie, suggestief insinuerend gedrag, (internet-)porno, digitale seksuele intimidatie.

Seksueel misbruik

Fysiek seksueel gerichte agressie, handtastelijkheden, aanranding, seksuele handelingen en verkrachting.

Bovenstaande is in de contacten met elkaar onder geen beding geoorloofd en wordt beschouwd als grensoverschrijdend gedrag.

Machtsongelijkheid

In organisaties speelt verschil in macht een rol. Een leidinggevende kan beslissen over iemands baan, waardoor het voor diegene moeilijker kan worden (of voelen) om duidelijke grenzen aan te geven. Leidinggevendens hebben een voorbeeldrol en horen de kaders van een fijne en veilige werkomgeving te bewaken. Machtsongelijkheid in de werkrelatie kan ook plaatsvinden tussen medewerkers onderling, waardoor je als medewerker niet durft te zeggen dat een collega over jouw grenzen heen gaat. Of een collega maakt, onbewust of bewust, misbruik van haar of zijn macht richting jou.

De bewustwording en het gesprek over machtsverschil in de werkrelatie en hoe hiermee om te gaan dat ieder in haar of zijn waarde blijft is een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van een veilige werkrelatie.

5. Stappenplan bij Grensoverschrijdend Gedrag

Indien een leidinggevende een melding ontvangt van een incident met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag, onderneemt hij in grote lijnen de onderstaande stappen.

Indien iemand anders de melding ontvangt of getuige is, meldt hij dit zo spoedig mogelijk bij de leidinggevende. Indien de leidinggevende vermoedelijke pleger is, doet de medewerker de melding bij de leidinggevende daarboven.

1. Indien van toepassing en mogelijk zorgt de getuige of leidinggevende dat het incident wordt beëindigd en het slachtoffer veilig wordt gesteld (met inachtneming van eigen veiligheid). De getuige of leidinggevende zorgt voor eerste opvang van het slachtoffer. Draag er zorg voor dat eventuele sporen niet verloren gaan.
2. Indien nodig belt de getuige of leidinggevende naar calamiteitendienst of BHV of 112.
3. De leidinggevende meldt het incident per omgaande aan de Bestuurder en de HR manager en HR Consulent en gezamenlijk wordt de vervolgroute bepaald.
4. Afhankelijk van de aard en ernst van het incident wordt aangifte *) bij de politie gedaan. Bij seksueel misbruik en zwaar fysiek geweld wordt altijd aangifte gedaan bij de politie. In dit geval wordt het onderzoek overgedragen aan de politie. Als er aangifte bij de politie wordt gedaan, wordt de medewerker (vermeende vermoedelijke pleger) geschorst. De medewerker wordt geïnformeerd door de organisatie dat hij/zij zelf ook aangifte kan doen tegen de vermoedelijke pleger.
5. Indien er zelf onderzoek wordt verricht, behelst dit de volgende stappen:
 - Instellen regieteam door leidinggevende (in ieder geval: leidinggevende, HR Consulent).
 - Hoor- en wederhoor toepassen inclusief verslaglegging.
 - Een gesprek door leidinggevende met het slachtoffer (en eventueel een familielid/vertrouwenspersoon) en de HR Consulent (verslag). Belangrijk om actief aan te geven dat hij/zij een externe vertrouwenspersoon kan meenemen.
 - Een gesprek door de leidinggevende met de vermeende vermoedelijke pleger en de HR Consulent (verslag). Belangrijk om actief aan te geven dat hij/zij een vertrouwenspersoon kan meenemen.
 - Bepalen of en wanneer schorsing of non-actief stelling van de vermeende vermoedelijke pleger gedurende de onderzoeksperiode van toepassing is en hier zorgvuldig uitvoering aan geven (altijd een juridische toetsing). Waarbij er ook aandacht is voor de situatie van deze medewerker tot het moment dat grensoverschrijdend gedrag daadwerkelijk is vastgesteld.
 - Aan de hand van deze gesprekken worden, als grensoverschrijdend gedrag is vastgesteld, maatregelen geformuleerd m.b.t. de vermoedelijke pleger (verslag). Indien het grensoverschrijdend gedrag ernstig is (d.w.z. grote gevolgen voor slachtoffer) zullen arbeidsrechtelijke stappen volgen. De HR Consulent consulteert de HR manager van tevoren en de leidinggevende consulteert de bestuurder van tevoren. Er moet consensus zijn over de te nemen maatregelen en er moet sprake zijn van consistentie.
 - Voor grensoverschrijdend gedrag geldt dat er passende maatregelen worden genomen, afhankelijk van de aard en ernst van het incident. In veel gevallen wordt een formele

schriftelijke waarschuwing in het personeelsdossier opgenomen, waarin wordt aangegeven dat herhaling kan leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties.

Indien het gedrag echter zodanig ernstig is dat onmiddellijke maatregelen gerechtvaardigd zijn -bijvoorbeeld wanneer juridisch advies of toetsing dit bevestigt- kunnen arbeidsrechtelijke consequenties direct worden toegepast, zonder voorafgaande waarschuwing. Andere maatregelen zijn bijv. aanpassen takenpakket en een verbetertraject met een verplicht resultaat.

6. De leidinggevende zorgt voor informatieverstrekking aan het slachtoffer/collega's/het team, met inachtneming van de privacy van betrokkenen.
7. Naast aandacht voor het slachtoffer is er ook aandacht voor de overige betrokkenen. Dit loopt via de leidinggevende, die advies kan inwinnen bij de HR Consulent. Al naar gelang de ernst van het incident kan het nodig zijn deze betrokkenen ook opvang te verlenen (bijv. middels inzetten van het opvangteam), dan wel informatie te verschaffen.
8. Ook contact met familie of mensen vanuit het netwerk van het slachtoffer kan belangrijk zijn voor passende opvang.
9. De leidinggevende verzorgt de nazorg en monitort de afspraken richting beide partijen. Op die manier zorgt de leidinggevende ervoor dat het incident zorgvuldig afgehandeld wordt.
10. Na een periode van 4 tot 8 weken (afhankelijk van het soort incident) zal er een evaluatie plaatsvinden over de afhandeling van het incident (registratie).

**) Voor bepaalde ernstige strafbare feiten geldt op grond van artikel 160 Wetboek van Strafvordering een wettelijke aangifteplicht. Dit betreft onder andere moord, doodslag, verkrachting, ontvoering, misdrijven tegen de veiligheid van de staat en bepaalde misdrijven tegen de koninklijke waardigheid.*

Wanneer de bestuurder betrokken is als vermoedelijke pleger of slachtoffer, neemt de voorzitter van de Raad van Toezicht eerdergenoemde de taken over, conform de klokkenluidersregeling van SOVAK.

Naast meldplicht geldt ook een zwijgplicht t.o.v. derden (collega's, cliënten, familie etc.). De zwijgplicht is belangrijk voor een zorgvuldige afhandeling van de melding en ter voorkoming van het ontstaan van een geruchtencircuit. De zwijgplicht is ook belangrijk om een eventuele strafrechtelijke procedure niet te belemmeren. De zwijgplicht houdt in dat er niet meer mensen op de hoogte worden gebracht dan strikt noodzakelijk voor een zorgvuldig onderzoek en een goede opvang/behandeling van slachtoffer en vermoedelijke pleger. Het bewust schenden van de zwijgplicht kan leiden tot een officiële waarschuwing of andere passende maatregelen.

Grensoverschrijdend gedrag kan ook **sluipend** ontstaan, zonder concreet incident. Wanneer een medewerker, stagiair of vrijwilliger signalen ervaart, opmerkt of een niet-pluis gevoel heeft, wordt dit altijd besproken met de leidinggevende, HR Consulent of vertrouwenspersoon en wordt afhankelijk van de inhoud beoordeelt welke eventuele vervolgstappen nodig zijn.

We erkennen dat melden belastend kan zijn, zeker wanneer gedrag al langere tijd speelt of gevoelens van schaamte meespelen. Daarom is het belangrijk dat medewerkers weten dat zij altijd terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon of HR voor een eerste verkennend gesprek, zonder dat dit direct tot een formele melding hoeft te leiden.

6. Verantwoordelijkheden

Incidenten m.b.t. grensoverschrijdend gedrag kunnen zich in verschillende vormen en op verschillende plaatsen voordoen. De manier waarop, door wie, op welke wijze en wanneer moet worden gehandeld, kan van geval tot geval verschillen. Het is daarom van belang verantwoordelijkheden van de verschillende betrokkenen goed vast te leggen.

Leidinggevenden hebben een centrale rol bij de afwikkeling van grensoverschrijdend gedrag.

De desbetreffende leidinggevende is verantwoordelijk voor:

- Slachtoffer opvangen;
- HR Consulent en HR manager inlichten;
- Plan van aanpak bespreken met HR Consulent;
- Hoor en wederhoor met slachtoffer en vermeende vermoedelijke pleger;
- Sancties uitvoeren richting vermoedelijke pleger, indien is vastgesteld dat deze zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag;
- Informeren van betrokkenen over incident en maatregelen.

De Bestuurder is verantwoordelijk voor:

- Zorgen voor een veilige werkomgeving;
- Vaststellen van beleid m.b.t. grensoverschrijdend gedrag;
- Melding maken bij inspectie in geval van calamiteit;
- Opleggen van sancties jegens de vermoedelijke pleger;
- Garanderen van begeleiding en nazorg;
- Eventueel overleggen met politie/het doen van aangifte.

De HR Consulent heeft de volgende taken:

- Bespreken aanpak met leidinggevende bij (vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag;
- Het adviseren over mogelijke sancties richting de vermoedelijke pleger;
- Het verhalen van schade;
- Registreren;
- Bewaken van de voortgang.

Bij grensoverschrijdend gedrag wordt een regieteam gevormd door:

- De leidinggevende van slachtoffer;
- De HR Consulent/ HR manager;
- Bestuurder.

Verantwoordelijkheden van de medewerker:

- Professioneel omgaan met elkaar;
- Melden (vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag bij de leidinggevende;
- Ondersteunen van de collega waartegen het grensoverschrijdend gedrag zich richt.