

VLAGGENSYSTEEM

Grensoverschrijdend gedrag
bespreekbaar maken in de media
en digitale sector



Disclaimer

De omschreven situaties kennen hun inspiratie uit de Vlaamse cultuur- en mediasector. Deze situaties vormden een bron van inspiratie en werden verder omgevormd tot volledig fictieve situaties, enige overeenkomst met realiteit berust op toeval.

Het Vlaggensysteem probeert in de meerderheid van de situaties te verwijzen naar mensen in de meest neutrale vorm om een zo breed mogelijk publiek aan te spreken. Bij enkele situaties wordt er gebruikgemaakt van een binaire benadering van gender door naar actoren binnen een situatie te verwijzen als man en vrouw. Wanneer er over man en vrouw gesproken wordt, gaat dit over individuen die zich zodoende identificeren.



Redactie: Tara De Laet (Sensoa), Sharon Vandevenne en Vicky Van Bellingen (mediarte), Jolien Peeters, Ans Cornelissens en Karen De Wilde (Sensoa)

Eindredactie: mediarte

Inhoudelijk advies: Tara De Laet (Sensoa), Julia Day (Sensoa), Frank Degeest (Sensoa), Svenja Vergauwen (Sensoa), Katrijn Ossaer (Icoba), Moreen Fleerackers (IDEWE), Christa Criel (Sociaal Fonds Podiumkunsten), Niek Verlinden (oKo), Sarah De Decker (DPG Media), Koen Dries (DPG Media/Febelav), Sandra Naelaerts (VRT), Petra Vonck (Studio 100), Ilse Straetman (Mediahuis), An Jacobs (VOFTP), Patrice Peeters (VOTF), Patrick Marck (Feweb), Tijs Hostyn (ACV Puls), Jan Vermoesen (mediarte)

Met dank aan: Vlaams Minister van Media Benjamin Dalle

Opmaak: bloudruk

Verantwoordelijke Uitgever: [mediarte.be](https://www.mediarte.be) (Sociaal Fonds voor de Audiovisuele Sector), Deschamphelerstraat 26, 1081 Koekelberg

Versie: 2 (19 maart 2025) © 2025

Toestemming is vereist voor overname van de teksten, op welke wijze ook.

www.grensoverschrijdendgedrag.be

INTRODUCTIE

Iedereen heeft de vrijheid om zelf te bepalen welk gedrag of welke handeling als grensoverschrijdend wordt ervaren. Wat voor de ene aanvaardbaar is, is dat voor de ander misschien niet. Omdat grensoverschrijdend gedrag geen vaststaand gegeven is, helpt het Vlaggensysteem om tot een gemeenschappelijke taal te komen om het bespreekbaar te maken. Het Vlaggensysteem is een door Sensoa ontwikkelde methodiek om seksueel gedrag in te schatten en gepast te reageren.

Op 7 maart 2022 werd het Actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse mediasector bekend gemaakt. Het plan kwam tot stand door een samenwerking tussen mediarte, de Vlaamse mediasector en Vlaams minister van Media Benjamin Dalle. Het heeft als doel om grensoverschrijdend gedrag sneller en beter aan te pakken. Eén van de opgenomen acties is het hertalen van het Vlaggensysteem naar de mediasector. Bij de hertaling van het Vlaggensysteem werden situaties uitgewerkt met focus op pesten, agressie en seksueel gedrag. De omschreven situaties bevinden zich altijd binnen de werkcontext. In 2024 kreeg dit Actieplan een verlenging, waarbij werd ingezet op het hertalen van cases richting minderjarigen.

Ben je op zoek naar meer informatie over het actieplan, concepten die je beter wilt begrijpen of wat mediarte nog ontwikkelt van tools? Bezoek dan zeker de mediarte website - [dossier grensoverschrijdend gedrag](#).

Met vragen, opmerkingen en suggesties kan je terecht bij info@mediarte.be.





WAAROM EEN VLAGGENSYSTEEM?

Dit Vlaggensysteem is ontwikkeld om professionals werkzaam in de mediasector te helpen grensoverschrijdend gedrag te herkennen, bespreekbaar te maken en reactiemogelijkheden aan te reiken. Door gebruik van zes criteria krijg je een objectief antwoord op de vraag: Welk gedrag is (niet) oké en waarom?

Het Vlaggensysteem kan je op verschillende manieren inzetten:

- **Als gespreksopener:** het systeem faciliteert communicatie omdat er een gemeenschappelijke taal aangereikt wordt. De verschillende cases zijn een goed startpunt om de dialoog aan te gaan.
- **Als middel om tot een visie en gedragscode te komen:** dialoog vormt de basis om tot een gedragen visie en gedragscode te komen. Hoe kijkt de organisatie naar grensoverschrijdend gedrag en welk gedrag is wenselijk?
- **Als reactiewijzer op grensoverschrijdend gedrag:** het Vlaggensysteem geeft ook tips hoe er gepast gereageerd kan worden na een incident. Aan de hand van de reactiewijzer wordt een gesprekskader aangereikt om te reageren naar al de betrokkenen. Je kan als organisatie de reactiewijzer vervolledigen op maat van jouw beleid.

VOOR WIE IS HET VLAGGENSYSTEEM?

Het Vlaggensysteem kan door iedereen werkzaam in de audiovisuele, film en digitale sector gebruikt worden. Afhankelijk van wat jouw positie is, kan je het op een andere manier inzetten. Zo kunnen leidinggevenden ervan gebruik maken om de dialoog binnen de organisatie aan te gaan, vertrouwenspersonen om een houvast te hebben bij meldingen of incidenten, welzijnspartners om preventief te werken, ...



HOE WERKT HET VLAGGENSYSTEEM?

Het Vlaggensysteem schetst verschillende situaties. Het opzet is om de mate van ernst van een situatie in te schatten. Die denkoefening maak je door te reflecteren op basis van zes criteria en de gradaties van ernst voor elk van deze criteria in te schatten.

De zes criteria zijn

1. Toestemming
2. Vrijwilligheid
3. Gelijkwaardigheid
4. Ontwikkelings- en functioneringsniveau
5. Context
6. Impact

Wanneer de criteria ingeschat zijn, wordt aan het gedrag van de initiatiefnemer een kleur van vlag toegekend. Verschillende kleuren vlaggen zijn mogelijk: een **groene** vlag (acceptabel), een **gele** vlag (licht grensoverschrijdend), een **rode** vlag (ernstig grensoverschrijdend) of een **zwarte** vlag (zeer ernstig grensoverschrijdend).

Ten slotte worden mogelijke manieren van reageren meegegeven en onderwerpen voor verder gesprek aangereikt.

AAN DE SLAG!

1. SCHAT EEN SITUATIE IN

Het Vlaggensysteem is uitgewerkt om te reageren op de initiatiefnemer bij grensoverschrijdend gedrag. We beoordelen de situatie dus steeds vanuit het perspectief van degene die het gedrag initieerde.

Het inschatten van een situatie doe je aan de hand van zes objectieve criteria. Ga per criterium na of het:

-  Niet oké is
-  Niet helemaal oké is
-  Helemaal oké is
-  Onduidelijk is (verder te bevragen in een gesprek)

Criteria

Hoe je een vlag toekent, hangt af van de zes criteria. Onderstaande vragen kunnen je helpen om elk criterium binnen de situatie in te schatten. De vragen en bijbehorende termen bij elk criterium kunnen gebruikt worden om het gesprek op gang te brengen.

Criteria	Vraag	Termen ter ondersteuning
Toestemming	Is er een akkoord?	duidelijk, expliciet, voorafgaand
Vrijwilligheid	Wordt er dwang/druk/chantage gebruikt?	geen alternatieven, plotse gebeurtenis, onaangekondigd, geen beloning of straf (in ruil/betaling)
Gelijkwaardigheid	Is er een verschil in macht?	gezagsrelatie, privileges, afhankelijkheid
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau	Functioneert de persoon zoals verwacht kan worden van iemand in deze professionele rol/context?	ziekte, tijdelijke/permanente toestand (alcohol, drugs), trauma (angst, onveiligheid), onmondigheid (taalkennis)
Gepast voor de context	Is het gedrag gepast binnen de context?	respect voor privacy, inspraak is mogelijk
Impact	Heeft het gedrag negatieve gevolgen voor de betrokkenen?	intensiteit, herhaling, besef, persoonlijk gericht, bereik (veel toeschouwers), steun (isolatie)

Meer lezen over deze criteria? Raadpleeg [het begrippenkader](#) grensoverschrijdend gedrag via [mediarte.be](#).



Vlaggen

Op basis van de beoordeling van de criteria, kennen we de situatie vervolgens een vlag toe. De vlag is een indicatie voor de mate van grensoverschrijding:

- Een situatie krijgt een **groene** vlag als alle criteria oké zijn en beoordelen we als normaal gedrag.
- Een situatie krijgt een gele, rode of zwarte vlag als één of meerdere criteria niet oké zijn.
 - Een **gele** vlag geven we aan licht grensoverschrijdend gedrag
 - Een **rode** vlag geven we aan zwaar grensoverschrijdend gedrag
 - Een **zwarte** vlag geven we aan zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag

Het toekennen van een kleur vlag is géén optelsom van alle criteria. We bekijken vooral de ernst van grensoverschrijding, eerder dan het aantal criteria die al dan niet oké zijn op te tellen.

2. GEEF EEN PASSENDE REACTIE AAN EEN SITUATIE

BENOEMEN



Giet het gedrag in woorden en geef er een taal aan.



BEVRAGEN



Vraag naar gedachten, gevoelens, wensen en verlangen.

Focus op reflecties van betrokkenen, wees niet veroordelend of verbiedend.

BEVESTIGEN



Haal aan wat oké is en waarom.



BEGRENS

Het gedrag:

- afleiden bij 
- stoppen bij 



- haal aan wat niet oké is
- niet veroordelend
- trek een duidelijke grens

HOE GA JE VERDER?



Afspraken maken



Consequenties uitleggen/ uitvoeren

- confronteer en verbied
- toezicht verhogen
- psycho-educatie, hulp of bemiddeling aanbieden
- doorverwijzen waar nodig
- rapporteren



Nazorg & herstel

- denk aan alle betrokkenen

Kort samengevat dienen volgende stappen genomen te worden per kleur vlag:

- Bij een groene vlag hoef je niet te reageren. Het gedrag is op zich acceptabel en mag genegeerd worden. Als je het gedrag toch wil bespreken, geef dan een positieve reactie. Benoem het gedrag, bevestig waarom het oké is en leg uit waarom.
- Bij een gele vlag is het belangrijk om de grenzen aan te geven. Leg uit waarom het gedrag niet oké is en maak afspraken naar de toekomst.
- Bij een rode vlag moet je het gedrag verbieden. Er zal moeten worden nagedacht over maatregelen, herstelgericht gaan werken, zorg voor alle betrokkenen organiseren en intern melden.
- Bij een zwarte vlag moet je het gedrag verbieden. De vastgelegde maatregelen moeten worden toegepast, opvang en nazorg georganiseerd en eventueel een extern melding doen.

Hieronder worden alle reactiestappen die je dient te nemen kort toegelicht.

1. Benoemen

Het gedrag benoemen is belangrijk om betrokkenen een concrete taal te geven. Die concrete taal helpt om te definiëren waarover het gesprek net zal gaan en maakt het makkelijker om over de situatie te praten.

2. Bevragen

Wanneer je weet hebt van een incident, of er een melding wordt gedaan bij jou over een incident, zal je niet onmiddellijk alles weten over de situatie. Vraag daarom wat meer informatie aan de betrokkenen. Je kan hiervoor de 4 G's als kapstok gebruiken. Bevrage:

- De gedachten: wat zijn de gedachten die de persoon heeft bij het incident.
- De gevoelens: hoe voelt de persoon zich over het incident.
- De gevolgen: wat zijn de verwachtingen van de persoon omtrent de gevolgen.
- Het gedrag: welke gedragingen vonden er plaats.

Het is van belang om deze vragen te stellen vanuit een niet veroordelende houding.

3. Bevestigen

In deze stap leg je aan de betrokkenen uit welk deel van het gedrag oké is en waarom. Ook bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zit er vaak een basis van positief seksueel gedrag (nieuwsgierigheid, aangetrokkenheid, opwinding, ...). Het is belangrijk om te duiden naar de betrokkenen welk deel van het gedrag er nog oké is. Indien er sprake is van een gele, rode of zwarte vlag geef je in een volgende stap aan welk deel van het gedrag er over de grens gaat.

4. Begrenzen

Indien er sprake is van een grensoverschrijdende situatie dienen we het gedrag te begrenzen. Dit doe je duidelijk door te expliciteren wat er niet oké is aan het gedrag en een grens te trekken. Je kan hierbij de criteria van het Vlaggensysteem aanhalen als argumenten voor die grens te trekken. Bij een gele vlag kan je begrenzen door het gedrag af te leiden. Dit betekent dat je het gedrag op zo'n manier gaat aanpassen dat het niet meer over de grens gaat. Bij een incident met een rode of zwarte vlag dient het gedrag zo snel mogelijk te stoppen.

5. Afspraken maken

Spreek af wat er moet veranderen in het gedrag naar de toekomst. Daarnaast bespreek je ook welke acties er nog verder zullen ondernomen worden naar de betrokkenen toe. Indien er in het organisatiebeleid een aantal vaste afspraken (bv. gesprek met HR) zijn die volgen na incidenten van grensoverschrijdend gedrag, informeer de betrokkenen hier dan ook over.



6. Consequenties bespreken en uitvoeren

Zeker bij ernstig grensoverschrijdend gedrag is het noodzakelijk om consequenties aan het gedrag te koppelen. Deze kunnen van verschillende aard zijn:

- Indien er in de organisatie, vanuit bv. de gedragscode of het integriteitsbeleid, consequenties zijn bepaald (bv. tuchtmaatregelen, vrijheidsbeperkende maatregelen, ...), dienen deze besproken te worden met de betrokkenen en worden uitgevoerd.
- Het is wenselijk om vanuit het incident te kijken naar de leernoden van de betrokkenen. Uit een grensoverschrijdend incident kan je veel leren. Onderzoek hoe het komt dat er grenzen zijn overschreden? Je kan hierbij volgende zaken in kaart brengen:
 - Welke kennis van de persoon is onvolledig, foutief of niet geweten?
 - Welke attitudes moeten aangepakt worden?
 - Welke vaardigheden ontbreken of zijn onvoldoende aanwezig?
 - Welke ondersteuning is er hierbij nodig?

Bekijk hoe een leertraject voor de betrokkenen er kan uitzien en stippel een educatief traject uit.

- Niet alle incidenten kunnen volledig intern opgevolgd worden. Het kan soms nodig zijn om door te verwijzen na een incident, bijvoorbeeld voor een educatief traject, bemiddeling of hulpverlening.

6.1 Rapporteer

Maak nota van het incident en de opvolging ervan. Communiceer indien nodig ook binnen de organisatie over het incident. Maak hierbij een onderscheid tussen nice to know en need to know. Stel jezelf de vraag: welke informatie is voor wie noodzakelijk?

7. Nazorg en herstel

Waak doorheen alle reactiestappen die je neemt over alle betrokkenen. Ga regelmatig in gesprek, toets af hoe het gaat met de betrokkenen en volg het incident op. Bekijk daarnaast ook of herstel mogelijk is: is het haalbaar voor de betrokkenen om terug samen te werken? Wat hebben zij hiervoor nodig? Bekijk eventueel of bemiddeling nodig is tussen de initiatiefnemer, het slachtoffer en eventuele andere betrokkenen.

Voor meer concrete handvatten over hoe je kan reageren binnen jouw rol, [klik door naar de bijlage](#).



HOE KAN JE HET VLAGGENSYSTEEM GEBRUIKEN?

Hieronder vind je enkele mogelijke oefeningen die je met je team of binnen je organisatie kan doen om het Vlaggensysteem te introduceren.

BINNEN EEN TEAM

Rangschikken van situaties

Ga aan de slag in kleine groepjes. Geef aan elk groepje minstens zes situaties die verschillen in de ernst van grensoverschrijding. Zorg dat er van elke kleur vlag minimum één situatie is. Orden de situaties:

- Verdeel de situaties in oké of niet oké
- Orden de situaties die niet oké zijn van minder ernstig naar zeer ernstig

Noteer per groepje argumenten voor de rangschikking. Overloop nadien de argumenten in grote groep en leg deze naast de criteria van het Vlaggensysteem.

Overloop de criteria

Laat de groepjes een situatie kiezen uit enkele opties en overloop één voor één de criteria aan de hand van de vragen in het document. Vat samen en overleg in grote groep over de kleur van de vlag. Is men akkoord met de toegekende vlag? Waarom wel of niet?

Varieer

Varieer en kom onbewuste vooroordelen op het spoor: verander per situatie een aspect (geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, etnische achtergrond, intelligentie, problematiek...) en bekijk hoe het je beoordeling beïnvloedt. Discussieer of deze verandering in beoordeling terecht is en welke criteria er veranderen.

Hoe reageren

Bespreek aan de hand van voorbeelden hoe ze kunnen reageren op een situatie. Het kan gaan over grensoverschrijdend gedrag waar ze slachtoffer van kunnen worden, maar ook situaties waar ze de rol van omstander, degene die over de grens gaat of leidinggevende opnemen. Maak hierbij steeds de link naar het organisatiebeleid om de reactie op de casussen zo concreet mogelijk te maken. Welke consequenties worden er gekoppeld aan het gedrag? Welke doorverwijzingen (bv. vertrouwenspersoon) zijn er mogelijk of zinvol?

Tip: deze oefeningen kunnen ook uitgevoerd worden met eigen voorbeeldsituaties.

Visie-ontwikkeling en gedragscode

In het uitwerken van een visie en gedragscode is het goed om een helder kader te scheppen: wat verstaat de organisatie als grensoverschrijdend gedrag? Gebruik de criteria van het Vlaggensysteem om zowel in je visie als in je gedragscode grensoverschrijdend gedrag te definiëren. Er kan ook steeds met voorbeeldcasussen gewerkt worden om de visie en gedragscode concreet en bespreekbaar te maken: waar ligt voor ons als organisatie de grens? Welke gedragingen verwachten we (of verwachten we net niet) van onze medewerkers? Heb hierbij zeker ook voldoende aandacht voor de groene vlaggen (bv. het aangaan van relaties op het werk).

Pas de beleidsdriehoek toe

Neem wat voorbeelden van rode en zwarte vlag situaties en bekijk hoe het in jouw organisatie zou gaan:

- Op reactieniveau: hoe reageren?
- Op preventieniveau: hoe voorkomen?
- Op kwaliteitsniveau: hoe zorgen voor randvoorwaarden voor welzijn?

Maak een trainings- en voorlichtingsplan

Hoe kan je het Vlaggensysteem inzetten in de training van medewerkers en leidinggevenden? Hoe kan je het gebruiken in vorming en voorlichting? Op welke risico's moeten medewerkers voorbereid zijn?

Klachtenbehandeling

Bespreek aan de hand van voorbeelden uit het Vlaggensysteem waar een medewerker (of publiek/klant) met een klacht terecht kan. Zijn de aanspreekpunten bekend, laagdrempelig en bereikbaar? Welke stappen worden er vervolgens gezet? Werk met persona's die je doelgroep vertegenwoordigen om te checken of de klachtenbehandeling voldoende aansluit.



**IEDEREEN HEEFT
DE VRIJHEID OM
ZELF TE BEPALEN
WELK GEDRAG
OF WELKE
HANDELING ALS
GRENSOVER-
SCHRIJDEND
WORDT ERVAREN.**

DEEL 1

SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

DEFINITIE

In de Belgische Welzijnswet wordt verwezen naar ongewenst seksueel gedrag als ongewenst gedrag met een **seksuele connotatie** dat als **doel of gevolg** heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten en/of een onaangename omgeving creëert. De uiting van het ongewenst seksueel gedrag kan non-verbaal, verbaal en fysiek zijn.

VERBAAL

Dubbelzinnige opmerkingen, insinuaties, compromitterende voorstellen.

NON-VERBAAL

Lonken, uitkleden met de ogen, tonen van pornografische foto's of e-mails.

FYSIEK

Aanraking, aanranding, verkrachting

GEVOLGEN VOOR HET INDIVIDU

- Schaamte
- Hoofdpijn
- Angst
- Vernedering
- Slaapproblemen
- Woede
- Maagklachten
- Stress

GEVOLGEN VOOR HET TEAM

- Conflicten
- Wantrouwen
- Absenteïsme
- Slechte werksfeer
- Onproductief
- Dissociatie
- Demotivatie

SITUATIE 1 (A)

Tijdens een feestje op het werk trekken twee collega's zich terug in één van de bureaus en zoenen elkaar. Ze hebben geen relatie en ze zijn goed aangeschoten.

BEOORDELING GEDRAG VAN DE TWEE COLLEGA'S

Toestemming		Beide collega's lijken in te stemmen met het gedrag, ze willen dit allebei.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De collega's zijn gelijkwaardig qua positie.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Aangezien de collega's aangeschoten zijn, kan het zijn dat er een aantal remmingen wegvallen. Hierdoor kan het aanvoelen van de eigen grenzen en die van een ander misschien moeilijker zijn.
Gepast voor de context		Het gedrag vindt plaats buiten de werkuren op een feestje, maar de context is werkgebonden. Afhankelijk van de afspraken en regels die er op het werk zijn, kan dit gedrag niet helemaal gepast zijn voor de context.
Impact		Zolang er geen negatieve gevolgen zijn voor de twee medewerkers en de andere collega's, is de impact oké.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE

- Jullie zoenden elkaar tijdens het feestje op het werk waar er wel wat alcohol geconsumeerd werd. Vonden jullie dit allebei fijn? Waren jullie nog voldoende nuchter om hier bewust mee in te stemmen?
- Het is oké om met elkaar te kussen, zeker als jullie dit allebei wilden. Maar wees voorzichtig als je wat gedronken hebt, je grensgevoel kan dan wat vervagen. Je kan intiem gedrag beter niet in de werkcontext stellen, ook al is het tijdens een feestje.

GESPREKSONDERWERPEN

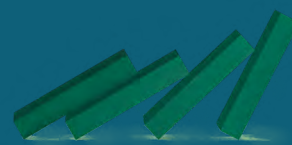
- **Gedragscode:** wat kan wel en niet binnen de werkcontext?
- **Alcohol** tijdens werkgerelateerde evenementen



Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 1 (B)



De leidinggevende is aan het kussen met een stagiair. Ze zijn weggeslopen op een feestje en zijn goed aangeschoten. Ze vinden het allebei fijn.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		Ze vinden het allebei fijn en stemmen in met dit gedrag.
Vrijwilligheid		Het kan zijn dat de stagiair een vorm van druk ervaart om in te gaan op het gedrag van haar leidinggevende.
Gelijkwaardigheid		Er is een verschil in machtspositie tussen de stagiair en de leidinggevende.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er is alcohol in het spel. Het kan zijn dat er een aantal remmingen wegvallen. Hierdoor kan het aanvoelen van de eigen grenzen en die van een ander misschien moeilijker gaan. Een leidinggevende zou moeten weten dat dit ongepast gedrag is om te stellen met een stagiair.
Gepast voor de context		Het gedrag vindt plaats buiten de werkuren op een feestje, maar de context is werkgebonden. Afhankelijk van de afspraken en regels die er op het werk zijn, kan dit gedrag niet helemaal gepast zijn voor de context.
Impact		Dit gedrag kan negatieve gevolgen hebben voor zowel de stagiair als de leidinggevende (reputatie).

OKÉ NIET HELEMAAL OKÉ NIET OKÉ ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR LEIDINGGEVENDE

- Je bent tijdens het feestje weggeslopen en hebt gekust met een stagiair. Hoe is dit gebeurd? Waren er signalen dat de stagiair hiermee akkoord was? Hoe heeft de stagiair dit ervaren, denk je?
- Op een feestje kan er natuurlijk wel wat meer dan in een gewone werkomgeving, maar het is niet oké om te zoenen met een stagiair. Je zit in een machtspositie, waardoor de stagiair misschien moeilijker durft te weigeren.
- We maken hier intern melding van en bekijken welke stappen er verder ondernomen zullen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Omgaan met **macht**
- Omgaan met gevoelens van verliefdheid
- **Gedragscode:** wat kan er wel en niet binnen de werkcontext?

REACTIE NAAR STAGIAIR

- Je bent tijdens een feestje weggeslopen en hebt gekust met de leidinggevende. Hoe is dit gebeurd? Hoe heb je dit ervaren?
- Op een feestje kan er natuurlijk wel wat meer dan in een gewone werkomgeving, maar het is niet oké dat een leidinggevende intiem gedrag stelt met een stagiair.
- Wat kan jou verder helpen om hiermee om te gaan?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 2

Een mannelijke collega knijpt de vrouwelijke poetshulp in de billen op het werk. Het is bedoeld als een grapje, maar de poetshulp kan hier niet mee lachen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MANNELIJKE COLLEGA

Toestemming		De man vraagt hiervoor geen toestemming aan de vrouw en overvalt haar hiermee.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Hij hoort te weten dat hij niet moet knijpen in de billen van een ander.
Gepast voor de context		De werksetting is geen gepaste plaats voor intiem gedrag.
Impact		Het gaat over een intieme ongewenste aanraking. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de vrouw. Ook de man kan hier consequenties van ondervinden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MAN

- Je raakt onverwachts het achterwerk aan van deze vrouw en lijkt dit leuk te vinden. Welk gevoel geeft dit jou? Hoe denk je dat de vrouw dit ervaart?
- Het is oké om grappig te doen tegen iemand, maar iemand intiem aanraken, daar heb je toestemming voor nodig. Zij vindt dit helemaal niet leuk.
- Ik noteer dat we dit gesprek gehad hebben en neem verdere stappen indien de poetsvrouw dit nodig acht. Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- Wat zijn (on)gepaste aanrakingen?
- **Perspectief** van de vrouw

REACTIE NAAR DE VROUW

- Die man raakt onverwachts jouw achterwerk aan. Welk gevoel heb jij daarbij?
- Het is niet oké om iemand zomaar onverwachts intiem aan te raken. Het is goed dat je hier melding van hebt gemaakt. We pakken dit verder op met de man.
- Wat zijn jouw vragen of bezorgdheden hierover?

Welke vlag? Klik hier!



SITUATIE 3

Een vrouwelijke medewerker duwt een mannelijke collega in een hoek, zodat hij niet weg kan, en grijpt hem in het kruis. Het is bedoeld als grapje, maar de man schrikt hier erg van.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE VROUWELIJKE COLLEGA

Toestemming		De vrouw vraagt hiervoor geen toestemming aan de man en overvalt hem hiermee.
Vrijwilligheid		De vrouw oefent fysieke druk uit op de man door hem in een hoekje te duwen, zodat hij niet weg kan.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Zij zou moeten weten dat het aanraken van een ander in de intieme delen ongepast is.
Gepast voor de context		De werksetting is geen gepaste plaats voor intiem gedrag.
Impact		Het gaat over een intieme ongewenste aanraking. De man schrikt hier erg van. Beiden kunnen hier negatieve gevolgen van ondervinden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE VROUW

- Je hebt je collega in een hoek gedreven en in zijn kruis getast. Hoe is dit gebeurd? Hoe heb je dit ervaren? Hoe denk je dat de man dit ervaren heeft?
- Het is oké om grappig te doen tegen iemand, maar iemand intiem aanraken zonder toestemming en in het nauw drijven zodat die niet weg kan is helemaal niet oké.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Wat zijn (on)gepaste aanrakingen?
- **Perspectief** van de vrouw

REACTIE NAAR DE MAN

- Je collega heeft je in een hoek gedreven en je bij je kruis gegrepen. Hoe heb jij dit ervaren?
- Je zo in het nauw drijven zodat je niet kan ontsnappen en intiem aanraken zonder je toestemming kan niet. Het is goed dat je hierover melding hebt gemaakt.
- We ondernemen hiervoor zeker verdere stappen. We kunnen je indien je dat wenst begeleiden bij het formuleren van een klacht of het aangaan van een gesprek. Wat kunnen we nog meer voor jou betekenen?

Welke vlag? Klik hier!

SITUATIE 4

Een leidinggevende staart regelmatig naar de borsten van een jonge freelancer en geeft opmerkingen zoals: “Die passen perfect in mijn handen!”

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De leidinggevende overvalt de freelancer met deze opmerking en vraagt hiervoor geen toestemming.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van dwang of druk.
Gelijkwaardigheid		Er is een verschil in machtspositie tussen de leidinggevende en de freelancer.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De leidinggevende hoort te weten dat dit gedrag ongepast is, mede omdat de freelancer een erg onzekere positie heeft en kwetsbaar is.
Gepast voor de context		De werksetting is geen gepaste plaats voor flirterige of seksueel getinte opmerkingen.
Impact		De freelancer kan zich ongemakkelijk voelen door deze opmerking en kan daardoor overwegen om een werkopportunity te laten links liggen. Deze opmerking zou gezien kunnen worden als een vorm van seksuele intimidatie, waardoor de leidinggevende een klacht zou kunnen riskeren.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR LEIDINGGEVENDE

- Je geeft een opmerking over de borsten van deze freelancer. Vertel eens hoe dat gebeurde? Wat dacht je toen je dat deed? Hoe denk je dat zij dit heeft ervaren?
- Het is oké om te willen flirten met een vrouw, maar een freelancer hierop aanspreken en over aanraken beginnen is niet oké in een werkcontext. Zij heeft hier niet om gevraagd en er is een machtsverschil tussen jullie.
- We maken hier intern melding van en bekijken verder welke stappen er verder zullen genomen worden.

Welke vlag? **Klik hier!**



GESPREKSONDERWERPEN

- **Gepaste en ongepaste** opmerkingen en grappen
- **Bedoelingen en effecten**

REACTIE NAAR DE FREELANCER

- Een leidinggevende gaf je een opmerking over je borsten. Wat dacht je toen die dat deed?
- We begrijpen dat je dit kan ervaren als ongemakkelijk of bedreigend. Het is goed dat je hierover melding hebt gemaakt. We gaan hierover afspraken maken met de leidinggevende. Wat kunnen we nog voor jou betekenen? We kunnen je indien je dat wenst begeleiden bij het formuleren van een klacht of het aangaan van een gesprek. Wat kunnen we nog meer voor jou betekenen?

SITUATIE 5 (A)



Twee vrouwelijke collega's houden afstand van een mannelijke collega die zijn handen niet kan thuishouden. Hij raakt hun borsten steeds 'per ongeluk' aan.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MANNELIJKE COLLEGA

Toestemming		Hij raakt de vrouwen herhaald aan zonder dat zij hiervoor toestemming geven.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van dwang of druk.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De man zou moeten weten dat intiem gedrag op de werkvloer niet past binnen het professioneel functioneren.
Gepast voor de context		De werkcontext is geen gepaste plaats voor intieme aanrakingen.
Impact		Het is herhaald gedrag en het gaat over intieme aanrakingen waardoor de collega's zich niet meer op hun gemak voelen. De man kan ook nadelige gevolgen ondervinden van zijn gedrag.

OKÉ NIET HELEMAAL OKÉ NIET OKÉ ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MAN

- Je raakt ongevraagd en onverwacht je vrouwelijke collega's aan op intieme plaatsen. Kan je daar iets meer over vertellen? Wat dacht je toen je dat deed? Hoe denk je dat je collega's dit ervaren?
- Het is oké om mensen aan te raken als je wil flirten, maar het is niet oké om dit zonder toestemming te doen, al zeker niet op intieme plaatsen.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Omgaan met andermans **grenzen**
- Informatie over seksuele intimidatie en gevolgen

REACTIE NAAR DE VROUWEN

- Jullie houden afstand van je mannelijke collega omdat hij jullie borsten al meermaals heeft aangeraakt. Hoe hebben jullie dit ervaren?
- Het is goed dat jullie hier melding van maken en jullie grenzen aangeven aan de man. We pakken dit verder op met de man.
- Hebben jullie nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we nog iets betekenen voor jullie?



SITUATIE 5 (B)

Een collega maakt een 'grapje' tegen twee lesbische collega's over hun geaardheid: "Je weet niet wat je mist, meisjes!".
De vrouwen kunnen hier niet mee lachen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE COLLEGA

Toestemming		De collega overvalt de twee vrouwen met zijn grapje, hij vraagt hiervoor geen toestemming.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van dwang of druk.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Flauwe humor kan soms gepast/ongepast zijn. Maar indien het duidelijk is dat de vrouwen hier niet mee kunnen lachen, zou hij moeten weten dat dit niet past.
Gepast voor de context		Hoewel grapjes op de werkvloer zeker moeten kunnen, is het niet gepast om zomaar over iemands seksuele geaardheid opmerkingen te maken.
Impact		De vrouwen kunnen zich hier ongemakkelijk door voelen. De collega kan ook gevolgen van dit gedrag ondervinden, bv. uitsluiting, reputatieschade.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je geeft ongevraagd een opmerking over de seksuele geaardheid van je collega's. Wat dacht je toen je dit deed? Hoe denk je dat zij zich hierbij voelen?
- Een mopje op de werkvloer kan zeker, maar de opmerking die je gaf over de seksuele geaardheid van de vrouwen is niet oké. Zij vonden dit niet leuk.
- Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gepast en ongepaste** opmerkingen op de werkvloer

REACTIE NAAR DE VROUWEN

- Jullie collega gaf een opmerking over jullie geaardheid. Hoe voelden jullie je daarbij?
- We begrijpen dat jullie dit ongemakkelijk vinden en hier niet tevreden mee zijn. We maken hierover afspraken met jullie collega. Kunnen we nog iets voor jullie betekenen?

Welke vlag? Klik hier!

SITUATIE 6

Een collega komt het bureau van een medewerker binnen. De collega merkt dat die net porno aan het bekijken is op een laptop en masturbeert.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De collega loopt binnen bij een medewerker. De medewerker kan geen toestemming geven voor het toekijken.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Hoewel porno kijken passend is voor de ontwikkeling en het functioneren, zou de man moeten kunnen inschatten dat het porno kijken op de werkvloer niet kan.
Gepast voor de context		Het is een werksituatie, dus porno kijken past niet in deze setting. Ook is de privacy niet altijd gegarandeerd en kunnen er anderen binnenkomen.
Impact		De collega kan hiervan schrikken en zich ongemakkelijk voelen. Ook de medewerker kan hier nadelige gevolgen van ervaren (bijvoorbeeld: reputatieschade).

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je kijkt porno en masturbeert tijdens de werkuren. Je collega heeft dit gezien. Hoe heb je dit ervaren? Hoe denk je dat je collega dit heeft ervaren?
- Masturberen en porno kijken kan, zolang het in een privé setting gebeurt. Tijdens de werkuren is dit niet oké, er is niet voldoende privacy en anderen kunnen hier ongevraagd getuige van zijn.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode**

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je wandelde binnen bij je collega en zag hem of haar porno kijken en masturberen. Hoe heb je dit ervaren?
- Ik kan me inbeelden dat je je hier ongemakkelijk bij voelt. We maken hierover verdere afspraken met je collega. Kan ik nog iets voor jou betekenen? Wil je samen in gesprek gaan met je collega om dit uit te spreken?

Welke vlag? Klik hier!

SITUATIE 7

Een medewerkster is vaak uitdagend en schaars gekleed op het werk. Dit lokt gefluit uit van medewerkers.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MEDEWERKSTER

Toestemming		De vrouw maakt haar eigen keuze qua kledij, maar krijgt de kans niet om in te stemmen met de reacties van de medewerkers.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Zij zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er zijn geen indicaties dat er problemen zijn met het ontwikkelings- of functioneringsniveau van de medewerkster.
Gepast voor de context		De uitdagende kledij past niet helemaal bij de werkcontext.
Impact		Dit gedrag kan gevolgen hebben voor de vrouw, ze kan geconfronteerd worden met ongepaste opmerkingen of acties van haar medewerkers.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE

- Je bent nogal uitdagend gekleed tijdens de werkuren. De medewerkers reageren hierop met gefluit. Hoe voel jij je daarbij?
- Het is natuurlijk oké om na te denken over je uiterlijk en voorkomen, maar jouw kledingkeuze is niet zo geschikt voor deze werkcontext.
- Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Eigen beleving:** waarom kiest de vrouw voor deze kledij in deze context? Hoe ervaart zij dit zelf?
- **Kledingvoorschriften** op het werk: zijn er afspraken over de kledingvoorschriften op het werk?

Welke vlag? Klik hier!

SITUATIE 8

Een medewerker is woedend op een collega en post op sociale media berichten over die collega zonder diens medeweten. Ze geeft negatieve commentaren over de collega omdat die naar buiten is gekomen met klachten over seksueel grensoverschrijdend gedrag.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MEDEWERKER

Toestemming		De medewerker plaatst ongevraagd berichten op sociale media, zonder dat de collega hiervan op de hoogte is.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De medewerker is woedend en kan daardoor slechts een beperkte zelfsturing ervaren, waardoor het moeilijker wordt om gepast te functioneren.
Gepast voor de context		Er worden negatieve berichten geplaatst zonder rekening te houden met de privacy van de collega.
Impact		De collega kan door de berichten op sociale media last ondervinden, bijvoorbeeld van andere collega's die hier niet van op de hoogte waren. De medewerker kan hier ook nadelige gevolgen van ondervinden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je hebt op sociale media een aantal berichten geplaatst over hoe je collega klachten heeft geuit rond seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hoe komt het dat je deze berichten hebt gepost? Hoe voelde jij je hierbij? Hoe denk je dat de collega zich hierbij voelt?
- Het is oké om berichten te plaatsen op sociale media, maar werkgerelateerde informatie deel je beter niet op sociale media. Door je collega kenbaar te maken, schend je ook diens privacy, dat kan niet.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden. We zoeken naar een oplossing om tot herstel te komen met de collega.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Respecteren** van andermans **privacy**
- **Afspraken** rond sociale media en communicatie over je werk
- Omgaan met **woede en frustraties** op het werk

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- De medewerker heeft een aantal berichten op sociale media geplaatst over jou en hoe je naar buiten bent gekomen met klachten over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hoe voel je je daarbij?
- Dit is helemaal niet oké, we spreken de medewerker hierover aan en nemen verdere stappen. We zouden graag bekijken hoe we tot herstel kunnen komen tussen jullie. Is dat ok voor jou?
- Hebben je nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we nog iets betekenen voor jou?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 9 (A)

Een medewerker stuurt privéberichtjes en complimentjes naar een collega. Die voelt zich daar ongemakkelijk bij, reageert niet en vindt dit niet fijn.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MEDEWERKER

Toestemming		De medewerker heeft niet gecheckt hoe de berichtjes bij de collega overkomen en of deze hier wel toestemming voor geeft.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Het feit dat er geen respons op de berichtjes komt, kan erop wijzen dat de sociale regels niet worden gerespecteerd. Er kan verwacht worden dat de medewerker dit aanvoelt.
Gepast voor de context		De werk- en privécontext lopen door elkaar.
Impact		De collega voelt zich hier ongemakkelijk bij. Ook de medewerker die de berichtjes stuurt kan hier gevolgen van ondervinden, zoals reputatieschade.

👍 OKÉ 🤔 NIET HELEMAAL OKÉ 🚫 NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je stuurt privéberichtjes en geeft de collega heel wat complimenten. Hoe voel jij je hierbij? Hoe denk je dat je collega zich hierbij voelt?
- Het is oké om met je collega's een goede band op te bouwen, maar probeer hierbij ieders grenzen te respecteren. Niet alle collega's vinden het fijn om buiten de werkuren een nauwe band te hebben met hun collega's.
- Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Grenzen** herkennen en respecteren van anderen.

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je collega stuurt je privéberichtjes en geeft je veel complimenten. Hoe voel jij je daarbij? Hoe zou je kunnen reageren naar deze collega?
- Het is goed dat je je grenzen hierin aangeeft. We maken afspraken met de medewerker om het contact in te perken. Kan ik nog iets voor jou betekenen?

Welke vlag? Klik hier!

SITUATIE 9 (B)



Een leidinggevende stuurt seksueel getinte berichtjes en foto's naar een personeelslid. Deze durft niet te zeggen dat hij dit niet leuk vindt uit schrik zijn baan kwijt te zijn als hij er tegenin gaat.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De leidinggevende heeft niet gecheckt hoe de berichtjes bij het personeelslid overkomen en of deze hier wel toestemming voor geeft.
Vrijwilligheid		Het personeelslid ervaart druk om niet in te gaan tegen de berichten en heeft schrik om zijn job te verliezen.
Gelijkwaardigheid		De leidinggevende heeft macht ten aanzien van het personeelslid.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Een leidinggevende zou moeten beseffen die vanuit diens positie beter geen seksueel getinte berichtjes of foto's stuurt naar een personeelslid waarmee er geen liefdesrelatie is.
Gepast voor de context		De werk- en privécontext lopen door elkaar.
Impact		Het personeelslid geeft aan dit niet fijn te vinden. De leidinggevende kan hier ook gevolgen van ondervinden.

👍 OKÉ 🗑️ NIET HELEMAAL OKÉ 🙅 NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Je stuurt seksueel getinte berichten en foto's naar een personeelslid. Hoe komt het dat je op deze manier contact zoekt met het personeelslid? Hoe denk je dat hij dit ervaart?
- Het is oké om op een fijne manier contact te zoeken met je medewerkers, maar het is niet oké om intieme berichten te sturen zonder dat dit wederzijds is. De medewerker kan een vorm van druk ervaren om hierop in te gaan, omwille van jouw machtspositie ten aanzien van hem, ook al wil hij dit misschien niet.
- We maken hier intern melding van en bekijken welke stappen er ondernomen moeten worden.

Welke vlag? Klik hier!



GESPREKSONDERWERPEN

- **Grenzen** herkennen en respecteren van anderen.
- **Machtspositie** ten aanzien van je personeel en hoe hiermee om gaan.

REACTIE NAAR HET PERSONEELSLID

- Je krijgt seksueel getinte berichten en foto's van je leidinggevende. Hoe heb je dit ervaren?
- Het is te begrijpen dat je je hier ongemakkelijk bij voelt en niet weet wat je hiermee moet doen. Goed dat je hier melding van hebt gemaakt. We nemen dit verder op met je leidinggevende.
- Heb je nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we nog iets betekenen voor jou?

SITUATIE 10



Een sollicitant kleedt zich sexy voor een auditie of sollicitatiegesprek. Twee medewerkers passeren de sollicitante zeggen luid dat ze dit een schande vinden.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE TWEE MEDEWERKERS

Toestemming		De sollicitant maakt een eigen keuze qua kledij, maar geeft geen toestemming voor commentaar.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De medewerkers kunnen een machtspositie hebben ten aanzien van de sollicitant, als zij een invloed hebben op de uitkomst van het sollicitatiegesprek.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De medewerkers horen te weten dat zij vanuit hun professionele rol niet zomaar luidop commentaar kunnen geven op sollicitanten.
Gepast voor de context		Hoewel de medewerkers tijdens het gesprek vragen kunnen stellen aan de sollicitant, is het geven van ongevraagde commentaar op de kledij niet gepast tijdens een sollicitatie. Problemen rond de kledij kunnen op een andere manier gecommuniceerd worden in deze context.
Impact		Dit kan een intimiderend effect hebben op de sollicitant. De medewerkers kunnen aangesproken worden op hun gedrag.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MEDEWERKERS

- Jullie gaven een luide opmerking over de kledij van de sollicitant. Hoe komt het dat dit gebeurde? Hoe denk je dat de sollicitant zich hierbij voelde?
- Het is oké om feedback te geven tijdens een sollicitatiegesprek, maar ongevraagde commentaar op iemands kledij is niet oké. Als er problemen zijn met de kledij van de sollicitant, kon dit op een andere manier gecommuniceerd worden.
- Wat spreken we hierover af?

Welke vlag? Klik hier!



GESPREKSONDERWERPEN

- **Procedures** tijdens een sollicitatiegesprek.

REACTIE NAAR DE SOLLICITANT

- Deze twee medewerkers gaven een opmerking over jouw kledij. Hoe kwam dit bij jou over?
- Het is niet oké dat zij hier zo openlijk en direct commentaar op gaven. We maken hierover verdere afspraken met de medewerkers. Kan ik nog iets voor je betekenen?

SITUATIE 11

Collega's hebben op het werk een intieme relatie met elkaar. Hun werkprestaties worden hier niet negatief door beïnvloed.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE TWEE COLLEGA'S

Toestemming		Ze stemmen hier beiden mee in.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is geen verschil qua positie.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er zijn geen indicaties dat er problemen zijn met het ontwikkelingsniveau van de collega's.
Gepast voor de context		Indien er duidelijke afspraken zijn in het beleid van de organisatie, kan een relatie op het werk een plek hebben.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen verbonden aan hun gedrag.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE

Bij een groene vlag is er geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie.



SITUATIE 12

Tijdens een improvisatie krijgt een mannelijke speler een erectie terwijl een andere speler hem zagezegt 'pijpt'. De crew reageert hierop met opmerkingen en gelach.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE CREW

Toestemming		De crew geeft ongevraagd opmerkingen en lacht de speler uit.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De crew is in de meerderheid, waardoor er een vorm van ongelijkwaardigheid kan zijn.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De crew is mee verantwoordelijk voor het creëren van een veilige omgeving op de set, die er nu duidelijk niet is.
Gepast voor de context		Door de spelers uit te lachen en de aandacht te vestigen op de erectie, wordt de privacy en veiligheid in de context niet voldoende gerespecteerd.
Impact		De mannelijke speler kan zich schamen en ongemakkelijk voelen hierdoor. De crew kan hierop aangesproken worden.

👍 OKÉ 🤔 NIET HELEMAAL OKÉ 🙅 NIET OKÉ ❓ ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE CREW

- Jullie gaven opmerkingen en lachten de mannelijke speler uit tijdens de improvisatie omdat hij een erectie kreeg. Wat was jullie intentie? Hoe denk je dat de speler zich hierbij voelt?
- Het is oké om een fijne sfeer op de set te creëren, maar wanneer een speler per ongeluk een erectie krijgt brengen jullie hem in een ongemakkelijke positie met opmerkingen en gelach. Het is jullie taak om erover te waken dat de context voldoende veilig is voor de spelers.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- Hoe een **veilige omgeving** creëren op de set.
- Installeren van een **intimiteitscoach**.

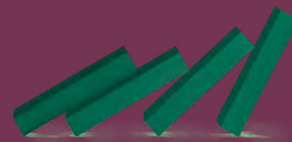
REACTIE NAAR DE MAN

- De crew heeft gelachen en gaf opmerkingen tijdens de improvisatie. Hoe voelde jij je daarbij?
- Het is jammer dat de omgeving niet voldoende veilig was voor je. We maken hierover afspraken met de crew zodat dit niet nog eens voorvalt. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? Klik hier!



SITUATIE 13



Een opnameleider heeft toegang tot de kleedkamers, draait de deur op slot en vraag een stagiair naast hem te komen zitten. Hij wil haar wat beter bekijken.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE OPNAMELEIDER

Toestemming		De opnameleider komt ongevraagd de kleedkamer binnen en doet ongevraagd de deur op slot.
Vrijwilligheid		De stagiair kan de ruimte niet verlaten. Er kan ook een vorm van druk ervaren worden door de positie van de opnameleider ten aanzien van de stagiair.
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijke machtsverhouding tussen de opnameleider en de stagiair.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De opnameleider hoort te weten dat het niet gepast is om stagiaires op deze manier te benaderen.
Gepast voor de context		Dit gedrag is in geen enkele setting oké.
Impact		De stagiair kan zich hierdoor ongemakkelijk voelen en kan hier blijvende gevolgen van ondervinden. De opnameleider kan hier ook negatieve gevolgen van ondervinden.

👍 OKÉ 🟡 NIET HELEMAAL OKÉ 🟠 NIET OKÉ 🟡 ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE OPNAMELEIDER

- Je bent bij de stagiair in de kleedkamer gegaan, deed de deur op slot en vroeg om haar wat beter te bekijken. Wat is er juist gebeurt? Waar wou je naartoe met deze vraag?
- Als je de stagiair dringend nodig hebt in de kleedkamer, kan je hier even binnengaan. Maar de deur op slot doen en vragen om een stagiair beter te bekijken is niet oké. De stagiair kan een vorm van druk ervaren om hierop in te gaan omdat je opnameleider bent en dus wel macht hebt tegenover de stagiair.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Besef van **macht**
- **Gedrag**code
- **Gevolgen** van gedrag

REACTIE NAAR DE STAGIAIR

- De opnameleider kwam binnen in je kleedkamer, deed de deur op slot en vroeg om je wat beter te bekijken. Hoe heb jij dit ervaren?
- Ik kan me inbeelden dat je je hier ongemakkelijk bij voelt. Goed dat je hier melding van hebt gemaakt. We nemen dit verder op met de opnameleider.
- Heb je nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we nog iets betekenen voor jou?

Welke vlag? Klik hier!



SITUATIE 14

Tijdens een scène dringt de regisseur bij de acteur aan om te kussen met de tegenspeler. Dit stond niet vermeld in het script. De spelers doen dit uiteindelijk toch, maar voelen zich hier ongemakkelijk bij.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE REGISSEUR

Toestemming		De regisseur heeft niet gecheckt of de spelers het oké vinden om deze actie uit te voeren.
Vrijwilligheid		De regisseur dringt aan, en oefent zo druk uit op de spelers.
Gelijkwaardigheid		De regisseur heeft macht over de spelers.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Een regisseur heeft een verantwoordelijke rol en moet ervoor zorgen dat iedereen zich comfortabel voelt tijdens de opnames. Door aan te dringen op intiem gedrag gaat hij hier tegenin.
Gepast voor de context		Het is niet abnormaal dat een regisseur last minute wijzigingen aan het script doorvoert, maar het opdringen van de wijzigingen aan de spelers is niet gepast binnen de opnamecontext.
Impact		De spelers voelen zich hier ongemakkelijk bij. Ook andere betrokkenen op de set kunnen hierdoor ongemak ervaren. De regisseur kan hier imagoschade van ondervinden.

👍 OKÉ 🐼 NIET HELEMAAL OKÉ 🐼 NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE REGISSEUR

- Je drong aan bij twee spelers om te kussen tijdens de opname hoewel dit niet in het script opgenomen stond. Wat was je reden voor deze kus? Hoe denk je dat de spelers zich hierbij voelden?
- Het is oké om je script te wijzigen, maar het is niet oké om intieme zaken op te dringen aan spelers zonder dit vooraf met hen door te spreken. Het is jouw rol als regisseur om ervoor te zorgen dat iedereen zich comfortabel voelt tijdens de opnames.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Veiligheid** op de set creëren
- **Communicatie** naar spelers

REACTIE NAAR DE ACTEUR

- De regisseur heeft aangedrongen op een last minute wijziging van het script waardoor jullie met elkaar moesten kussen. Hoe hebben jullie dit ervaren?
- We begrijpen dit ongemakkelijk is voor jullie. We hebben de regisseur hierover aangesproken. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 15



Een regisseur heeft een rol gegeven aan een freelancer in ruil voor seks. Hij verwacht dat zij ook in de toekomst met hem naar bed gaat, maar voor de freelancer was dit iets eenmaligs.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE REGISSEUR

Toestemming		Om van wederzijdse toestemming te spreken, moeten alle partijen begrijpen wat er wordt voorgesteld en verwacht. In dit geval weet de freelancer niet dat de regisseur dit gedrag in de toekomst ook verwacht.
Vrijwilligheid		Er is sprake van chantage, omdat de regisseur de freelancer een rol geeft in ruil voor seks.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn niet gelijkwaardig, de regisseur heeft een machtspositie ten aanzien van de freelancer en maakt hier misbruik van.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De regisseur zou moeten beseffen dat het fout is om misbruik te maken van zijn macht.
Gepast voor de context		Er kunnen in de werkcontext geen persoonlijke diensten gevraagd worden in ruil voor een job.
Impact		De freelancer kan hier negatieve gevolgen van ondervinden. Ook de regisseur riskeert zware gevolgen (klacht).

OKÉ NIET HELEMAAL OKÉ NIET OKÉ ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE REGISSEUR

- Je hebt een freelancer een rol gegeven in ruil voor seks. Hoe is dit gebeurt? Hoe denk je dat de freelancer dit ervaart?
- Audities en freelancers beoordelen of aannemen op basis van hun competenties is een deel van jouw job, maar het is niet oké om seksuele diensten te vragen in ruil voor een jobaanbieding. Je maakt hierbij misbruik van jouw macht als regisseur.
- We maken hier intern melding van. We onderzoeken dit verder en bekijken welke gevolgen we hieraan geven.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Machtspositie** ten aanzien van freelancers
- **Deontologie**
- Welke **gevolgen** zijn er?

REACTIE NAAR DE FREELANCER

- De regisseur heeft je een rol aangeboden in ruil voor seks. Hoe voelde je je hierbij? Wat zou er gebeuren moest je dit weigeren? Had je het gevoel dat je kon weigeren?
- Het is niet oké dat een regisseur je een rol aanbiedt in ruil voor seksuele diensten, dat is chantage. Het is heel goed dat je dit komt melden. We onderzoeken dit verder en geven hier een gevolg aan.
- We bekijken ook graag waar jij nood aan hebt, zowel intern als extern zijn er nog mogelijkheden. Heb je nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we nog iets betekenen voor jou?



SITUATIE 16

Na een screentest of auditie zegt een crewlid tegen de auditant:
“Er is best wel een losse sfeer hier en het is gebruikelijk om te flirten met elkaar. Wie weet geeft het je nog nieuwe carrièremogelijkheden” met een knipoog.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN VAN HET CREWLID

Toestemming		De vrouw maakt haar eigen keuze qua kledij, maar krijgt de kans niet om in te stemmen met de reacties van de medewerkers.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Zij zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er zijn geen indicaties dat er problemen zijn met het ontwikkelings- of functioneringsniveau van de medewerkster.
Gepast voor de context		De uitdagende kledij past niet helemaal bij de werkcontext.
Impact		Dit gedrag kan gevolgen hebben voor de vrouw, ze kan geconfronteerd worden met ongepaste opmerkingen of acties van haar medewerkers.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR HET CREWLID

- Je zei tegen de auditant dat het ingaan op avances carrièremogelijkheden kan bieden. Hoe komt het dat je deze opmerking maakte? Wat wou je hiermee bereiken? Hoe denk je dat de auditant zich voelde?
- Het is oké om met auditanten in gesprek te gaan, maar zulke ongepaste opmerkingen geef je beter niet. Het kan zijn dat auditanten zich ongemakkelijk voelen, afgeschrikt zijn of op een foute manier de job aannemen.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gepaste communicatie** ten aanzien van auditanten.
- **Respectvolle communicatie** over de organisatie ten aanzien van externen.

REACTIE NAAR DE AUDITANT

- Het crewlid zei tegen je dat ingaan op avances je carrièremogelijkheden kan bieden. Hoe voelde jij je bij deze opmerking?
- Ik kan begrijpen dat je je hier ongemakkelijk bij voelt. We hebben het crewlid hierover aangesproken en afspraken gemaakt. Kan ik nog iets betekenen voor jou?

Welke vlag? Klik hier!



SITUATIE 17

Een 16-jarige, onervaren auditant maakt avances op een crewlid van 20 jaar. De minderjarige maakt voortdurend flirterige opmerkingen en stuurt na de opnames nog wat berichtjes via sociale media. Het crewlid is hier niet mee opgezet.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE AUDITANT

Toestemming		Ze stemmen hier beiden mee in.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is geen verschil qua positie.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er zijn geen indicaties dat er problemen zijn met het ontwikkelingsniveau van de collega's.
Gepast voor de context		Indien er duidelijke afspraken zijn in het beleid van de organisatie, kan een relatie op het werk een plek hebben.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen verbonden aan hun gedrag.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE AUDITANT

- Je maakte tijdens de auditie heel wat flirterige opmerkingen naar het crewlid. Ik heb vernomen dat je nadien ook contact zocht via sociale media. Wat wou je hiermee bereiken? Hoe voelde jij je hierbij? Hoe denk je dat het crewlid zich hierbij voelde?
- Het is oké om aangetrokken te zijn tot iemand van de crew, maar het is niet gepast om tijdens een auditie te flirten met de crew.
- Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Professionele houding** tijdens audits

REACTIE NAAR HET CREWLID

- De auditant maakte tijdens de auditie heel wat flirterige opmerkingen naar je, en nam nadien via sociale media contact met je op. Hoe voelde jij je daarbij?
- We hebben de auditant hierop aangesproken. Kan ik nog iets betekenen voor jou?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 18

Bij het opprikken van de microfoon wordt er eerst toestemming gevraagd alvorens de geluidsassistent het T-shirt van de acteur omhoog doet. De acteur gaat hiermee akkoord.

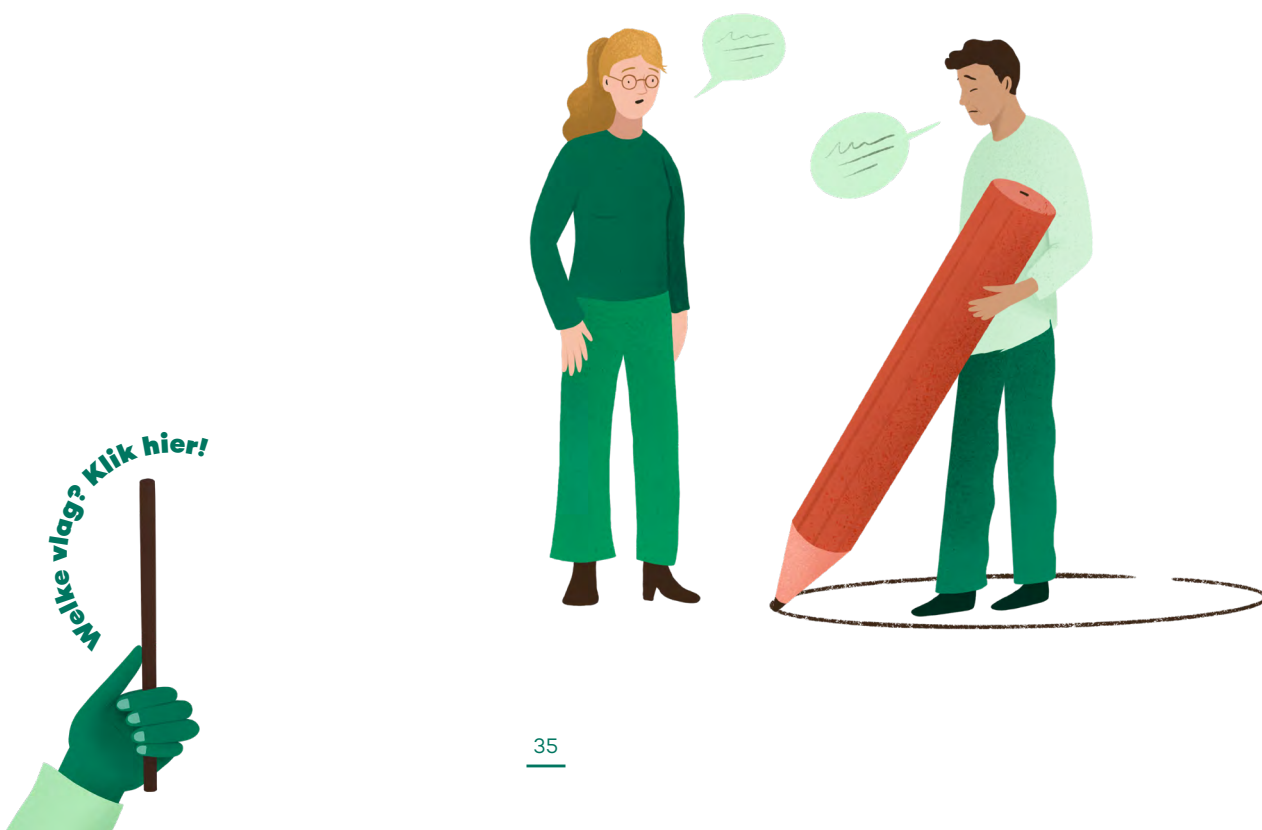
WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE GELUIDSASSISTENT

Toestemming		Er wordt toestemming gevraagd alvorens het T-shirt omhoog te doen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Dit gedrag hoort bij de rol van de geluidsassistent.
Gepast voor de context		In deze context is het omhoog doen van het T-shirt van de acteur door een geluidsassistent gepast.
Impact		Er zijn geen nadelige gevolgen voor de betrokkenen.

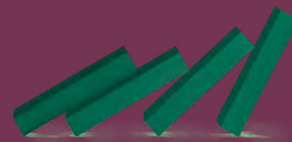
 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE

Bij een groene vlag is er geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie.



SITUATIE 19



Bij het opprikken van de microfoon trekt de geluidsassistent zonder iets te zeggen het T-shirt van de acteur omhoog. De acteur is op dat moment in gesprek met de crew.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE GELUIDSASSISTENT

Toestemming		Er wordt geen toestemming gevraagd alvorens het T-shirt van de acteur omhoog te doen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De geluidsassistent hoort te weten dat het zonder aankondiging omhoog trekken van kledij niet gepast is.
Gepast voor de context		De geluidsassistent trekt het T-shirt omhoog in het bijzijn van de crew, en houdt hierdoor onvoldoende rekening met de privacy van de acteur.
Impact		De acteur kan zich gegeneerd voelen. De geluidsassistent kan hierop aangesproken worden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE GELUIDSASSISTENT

- Je hebt de microfoon opgeprikd bij de acteur en zonder iets te zeggen zijn T-shirt omhoog gedaan. Hoe komt het dat je dit deed? Hoe denk je dat de acteur zich hierbij voelde?
- Het is oké om een microfoon op te prikken bij een acteur en hierbij het T-shirt omhoog te doen, maar je doet dit beter niet ongevraagd en met aandacht voor de privacy van de acteur.
- Wat kunnen we hierover afspreken?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Omgang** op de set
- Veilige omgeving creëren op de set

REACTIE NAAR DE ACTEUR

- De geluidsassistent heeft zonder te vragen je T-shirt omhoog gedaan om de microfoon op te prikken. Hoe voelde je je daarbij?
- Het valt te begrijpen dat dit ongemakkelijk was voor je. De geluidsassistent had je hierover eerst moeten aanspreken. We hebben afspraken gemaakt met de geluidsassistent. Kunnen we nog iets betekenen voor je?



SITUATIE 20

Een collega heeft een oogje laten vallen op een andere medewerker en sindsdien ligt er elke week een cadeautje op het bureau van de medewerker. De aantrekking is niet wederzijds en de medewerker wil de cadeautjes teruggeven, maar daar wil de collega niets van weten. “Neem ze maar aan, ik verwacht er niets voor terug”, dus de cadeaus blijven ongewild komen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE COLLEGA

Toestemming		De medewerker geeft herhaaldelijk aan dat die de cadeaus niet wenst.
Vrijwilligheid		Hoewel de collega de cadeaus kan weigeren of wegsmiten, kan het herhaaldelijk blijven geven van cadeaus dwingend overkomen.
Gelijkwaardigheid		De collega's zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er kunnen vragen gesteld worden bij het functioneringsniveau van de collega. Als er een grens aangegeven wordt, dient deze gerespecteerd te worden. Eventuele achterliggende gevoelens (verliefdheid) kunnen van invloed zijn op het functioneringsniveau van de collega.
Gepast voor de context		Het blijvend cadeaus geven is niet gepast op de werkcontext.
Impact		De medewerker kan zich hierdoor ongemakkelijk voelen. De collega kan hierop aangesproken worden en ook negatieve gevolgen ondervinden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je overlaadt deze medewerker met cadeautjes, ondanks dat die al eerder probeerde de cadeaus terug te geven. Hoe komt het dat je zoveel cadeaus geeft aan de medewerker? Hoe voel jij je hierbij? Hoe denk je dat de medewerker zich hierbij voelt?
- Het is oké om attent te zijn voor een collega, maar blijvend iemand overladen met cadeaus wanneer die duidelijk aangeeft zich hier ongemakkelijk bij te voelen is niet oké. Dit kan dwingend en ongemakkelijk overkomen als je dit zonder wederzijdsheid blijft doen.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Omgaan met **gevoelens** van verliefdheid
- **Grenzen** van anderen herkennen en respecteren

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je collega geeft je al een tijdje cadeaus. Hoe voel jij je daarbij? Hoe heb je aangegeven dat je dit liever niet wenst?
- Ik kan me inbeelden dat je je hier ongemakkelijk bij voelt. We hebben je collega hierop aangesproken en diens leidinggevende zal bekijken welke stappen er worden genomen. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? **Klik hier!**



**DOOR GEBRUIK
VAN DE ZES
CRITERIA BIJ HET
VLAGGENSYS-
TEEM, KRIJG JE
EEN OBJECTIEF
ANTWOORD
OP DE VRAAG:
WELK GEDRAG
IS (NIET) OKÉ EN
WAAROM?**

AGRESSIE

DEFINITIE

Elke feitelijkheid waarbij een persoon **psychisch of fysiek** wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. **Agressie** komt op verschillende manieren tot uiting, het is een manier van communiceren die fysiek en verbaal kan gebeuren.

FYSIEK

Duwen, vastgrijpen, slaan, schoppen, wurgen, verwonden met voorwerp of wapens, ...

VERBAAL

Beledigen, bedreigingen, schelden, uitvliegen, beschuldigingen zonder bewijzen, ...

GEVOLGEN VOOR HET INDIVIDU

- Schaamte
- Hoofdpijn
- Angst
- Vernedering
- Slaapproblemen
- Woede
- Maagklachten
- Stress

GEVOLGEN VOOR HET TEAM

- Conflicten
- Wantrouwen
- Absenteïsme
- Slechte werksfeer
- Onproductief
- Dissociatie
- Demotivatie



SITUATIE 1



Een leidinggevende scheldt een medewerker uit, dit in het midden van de werkvloer, zeer luid, en met grof taalgebruik (verbale agressie).

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De scheldpartij is ongewenst en zonder toestemming van de medewerker.
Vrijwilligheid		De scheldpartij overkomt de medewerker, maar die kan in principe weggaan uit de situatie. We weten niet wat er precies gezegd wordt en of er dus sprake is van (psychologische) dwang of druk.
Gelijkwaardigheid		Er is sprake van een ongelijkwaardige relatie tussen de leidinggevende en de medewerker.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Op basis van het competentieprofiel van een leidinggevende kan er verwacht worden deze geen medewerkers uitscheldt. De leidinggevende heeft immers een voorbeeldfunctie in het correct omgaan met elkaar.
Gepast voor de context		Het uitschelden van een medewerker op de werkvloer is niet gepast.
Impact		Dit gedrag kan nadelige gevolgen hebben voor de medewerker (veiligheidsgevoel, werkvreugde). De leidinggevende kan hier ook gevolgen van ondervinden (imago-schade, vertrouwensbreuk).

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Je hebt een medewerker uitgescholden in het midden van de werkvloer. Wat is er juist gebeurt? Hoe komt het dat je op deze manier tegen de medewerker sprak? Hoe denk je dat de medewerker zich voelde?
- Als je een probleem hebt met een medewerker kan je dit zeker aankaarten. Maar in het midden van de werkvloer, waar ook andere medewerkers zijn, iemand uitschelden, is niet oké. Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie in de omgang met je medewerkers. De medewerker kan zich heel erg slecht voelen en ook andere collega's voelen zich hierdoor misschien ongemakkelijk ten aanzien van jou.
- We maken hier intern melding van en bekijken met de raad van bestuur welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Hoe omgaan met **frustraties**?
- **Gedragscode**

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je leidinggevende heeft je uitgescholden in het midden van de werkvloer. Wat is er juist gebeurt? Hoe heb jij dit ervaren?
- Ik kan me inbeelden dat je hiervan geschrokken bent en je je hier ongemakkelijk bij voelt. We nemen dit verder op met je leidinggevende.
- Heb je nog andere vragen of bezorgdheden? Kunnen we hiervoor nog iets betekenen voor jou?



SITUATIE 2 (A)

Bij het maken van beelden in de stad is er een passant die dit niet kan appreciëren (om onbekende reden) en fel begint te discussiëren met de cameraploeg. Er wordt grof taalgebruik gehanteerd en er vallen dreigementen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE PASSANT

Toestemming		De passant benadert de cameraploeg zonder toestemming.
Vrijwilligheid		Er is sprake van dreigementen, waardoor de cameraploeg een zekere druk kan ervaren. Ze kunnen wel vrij makkelijk wegstappen uit de situatie.
Gelijkwaardigheid		Er is geen sprake van een ongelijkwaardige relatie tussen de passant en de cameraploeg.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er zijn geen aanwijzingen waarom we ons zorgen moeten maken over het functioneringsvermogen van de passant.
Gepast voor de context		De passant uit grof taalgebruik en dreigementen in een publieke context, waardoor er sprake is van de verstoring van de openbare rust en orde.
Impact		Dit kan een invloed hebben op het veiligheidsgevoel van de cameraploeg. Ook eventuele voorbijgangers kunnen hier een onveilig gevoel door krijgen.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE PASSANT

- Je bent in discussie gegaan met deze cameraploeg en hebt hierbij dreigementen geuit. Wat is er juist gebeurt? Hoe komt het dat je op deze manier reageert? Hoe denk je dat de cameraploeg zich voelt?
- Als je liever niet in beeld wenst te komen, kan je de cameraploeg hierop aanspreken. Maar op deze manier in gesprek gaan met de cameraploeg is niet oké. De cameraploeg kan zich onveilig voelen en ook eventuele voorbijgangers kunnen dit als storend ervaren.
- Wat spreken we hierover af?

Welke vlag? Klik hier!

GESPREKSONDERWERPEN

- Aangezien het om een passant gaat, is het moeilijk om hier later nog verder over in gesprek te gaan.

REACTIE NAAR DE CAMERAPLOEG

- Er is een passant met jullie in discussie gegaan en heeft dreigementen geuit omdat jullie aan het filmen waren. Wat is er juist gebeurt? Hoe voelden jullie zich hierbij?
- Ik kan me inbeelden dat jullie hiervan geschrokken zijn. We hebben de passant hierop aangesproken. Kan ik nog iets betekenen voor jullie?

SITUATIE 2 (B)

Bij het maken van beelden in de stad is er een passant die dit niet kan appreciëren om onbekende reden. De passant duwt de mensen van de cameraploeg en gooit voorwerpen naar hen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE PASSANT

Toestemming		De passant benadert de cameraploeg zonder toestemming.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is geen sprake van een ongelijkwaardige relatie tussen de passant en de cameraploeg.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Er kunnen vragen gesteld worden bij het functioneringsniveau van de passant.
Gepast voor de context		De passant uit agressie in een publieke context, waardoor er sprake is van de verstoring van de openbare rust en orde.
Impact		De cameraploeg kan hier fysieke schade aan ondervinden. Ook eventuele voorbijgangers kunnen hier een onveilig gevoel door krijgen. De passant kan hier negatieve gevolgen van ondervinden (juridisch).

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE PASSANT

- Je hebt de mensen van de cameraploeg geduwd en met zaken naar hen gesmeten. Wat is er juist gebeurt? Hoe komt het dat je op deze manier reageert? Hoe denk je dat de cameraploeg zich voelt?
- Als je liever niet in beeld wenst te komen, kan je de cameraploeg hierop aanspreken. Maar de cameraploeg aanvallen is niet oké. De cameraploeg kan hier schade aan overhouden en je verstoort de openbare rust en orde.
- We zullen hiervoor contact opnemen met de politie. Zij zullen bekijken welke consequenties er zijn.

Welke vlag? Klik hier!



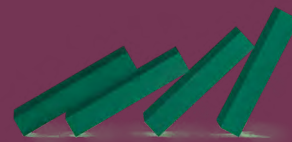
GESPREKSONDERWERPEN

- Aangezien het om een passant gaat, is het moeilijk om hier later nog verder over in gesprek te gaan.

REACTIE NAAR DE AUDITANT

- Er heeft een passant jullie aangevallen terwijl jullie aan het filmen waren. Wat is er juist gebeurt? Hoe voelden jullie zich hierbij?
- Ik kan me inbeelden dat jullie hiervan geschrokken zijn. We hebben de politie verwittigd. Kan ik nog iets betekenen voor jullie?

SITUATIE 3



Een discussie tussen twee collega's loopt hoog op, waarbij één van de twee de andere een duw geeft.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE DUWENDE COLLEGA

Toestemming		Er wordt geen toestemming gevraagd alvorens het T-shirt van de acteur omhoog te doen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De geluidsassistent hoort te weten dat het zonder aankondiging omhoog trekken van kledij niet gepast is.
Gepast voor de context		De geluidsassistent trekt het T-shirt omhoog in het bijzijn van de crew, en houdt hierdoor onvoldoende rekening met de privacy van de acteur.
Impact		De acteur kan zich gegeneerd voelen. De geluidsassistent kan hierop aangesproken worden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE DUWENDE COLLEGA

- Je ging in discussie met je collega en gaf hem een duw tijdens deze discussie. Hoe komt het dat de discussie is geëscaleerd? Hoe denk je dat je collega zich voelde?
- Het kan zijn dat je een meningsverschil hebt met je collega, maar het is niet oké om tot fysiek contact over te gaan. Je kan de collega hier schade mee berokkenen en de situatie kan zo verder uit de hand lopen.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode**
- Omgaan met **meningsverschillen** en frustraties

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Tijdens een discussie tussen jou en je collega kreeg je een duw van je collega. Hoe komt het dat de discussie is geëscaleerd? Hoe voel jij je hierbij?
- Ik kan me inbeelden dat je geschrokken bent van het fysiek contact. Heb je hier schade van ondervonden? We hebben je collega hierop aangesproken en zijn leidinggevende ingelicht. Die bekijkt welke stappen er verder genomen zullen worden. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 4

Een leidinggevende verliest telkens zijn geduld op een vergadering wanneer een collega meer uitleg vraagt over bepaalde dingen. De leidinggevende verheft zijn stem, onderbreekt de collega en zegt dat het “altijd hetzelfde is met jou”. Als de collega blijft proberen, roept de leidinggevende dat die de vergadering nodeloos langer maakt.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De collega heeft het recht om uitleg te vragen. Door dit te doen stemt hij niet zomaar in met de geïrriteerde reactie van de leidinggevende.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijkwaardige relatie tussen de leidinggevende en medewerker.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Een leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie. Er kan verwacht worden dat eventuele irritaties op een aanvaardbare manier worden besproken en afgehandeld worden.
Gepast voor de context		Het gaat om een vergadercontext waarin nog andere betrokkenen aanwezig zijn.
Impact		De collega kan zich ongemakkelijk voelen en de relatie met de leidinggevende kan hieronder lijden. Ook de andere medewerkers kunnen een onveiligheidsgevoel ervaren om de leidinggevende vragen te stellen. De leidinggevende kan hierdoor imagoschade ondervinden.

👍 OKÉ 🗑️ NIET HELEMAAL OKÉ 🗑️ NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK



- Je hebt tijdens een vergadering je stem verheft en tegen een collega geroepen dat die de vergadering nodeloos langer maakt. Hoe komt het dat je hebt geroepen? Wat heeft je hiertoe aangezet? Hoe denk je dat die collega zich hierbij voelde?
- Het is oké om het lastig te vinden dat de vergadering wordt onderbroken, maar als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie in het omgaan met je medewerkers. Het is niet oké om je stem te verheffen en te roepen tijdens de vergadering. Je relatie met de collega kan hieronder lijden en de andere aanwezigen tijdens de vergadering kunnen zich hierbij ongemakkelijk voelen.
- Wat spreken we hierover af?

- **Gedragscode**
- Omgaan met **meningsverschillen en frustraties**

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je leidinggevende heeft zijn stem verheven en geroepen tegen jou tijdens een vergadering. Waarom kwam deze reactie er, denk je? Hoe voelde jij je hierbij?
- Ik kan me inbeelden dat je geschrokken bent. We hebben de leidinggevende hierop aangesproken. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 5

De leidinggevende dreigt ermee dat wanneer een collega nog eens zoveel keren de vergadering “onderbreekt” die niet meer welkom is en die het verslag achteraf maar moet lezen om mee te zijn.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		Er is een groot verschil tussen een waarschuwing en een dreigement. Met een dreigement geeft de leidinggevende aan dat hij de collega wil straffen of kwetsen.
Vrijwilligheid		Het dreigement legt een druk op aan de medewerker, waar die moeilijk aan kan ontsnappen.
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijkwaardige relatie tussen de leidinggevende en medewerker.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Van een leidinggevende kan verwacht worden dat die geen dreigementen uit naar medewerkers.
Gepast voor de context		Het gaat om een vergadercontext waarin nog andere betrokkenen aanwezig zijn.
Impact		De collega kan zich angstig voelen ten aanzien van de dreigementen van de leidinggevende. Het kan een negatieve impact hebben op de loyaliteit of het vertrouwen dat de medewerker heeft naar de leidinggevende. De leidinggevende kan hier ook negatieve gevolgen van ondervinden (imagoschade).

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Je hebt tijdens een vergadering dreigementen geuit tegen een medewerker omdat die de vergadering heeft onderbroken. Wat was de aanleiding van het uiten van deze dreigementen? Hoe voelde jij je? Hoe denk je dat de medewerker zich voelde?
- Het is oké om het lastig te vinden dat een vergadering wordt onderbroken, maar als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie in het omgaan met je medewerkers. Dreigementen uiten naar een collega is niet oké, een dreigement is ernstiger dan bijvoorbeeld het geven van een waarschuwing en impliceert een straf. Dit gedrag kan een negatieve impact hebben op het vertrouwen dat de collega heeft in jou.
- We maken hier intern melding van en bekijken met de raad van bestuur welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode**
- Omgaan met **meningsverschillen en frustraties**

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Tijdens de vergadering heeft je leidinggevende dreigementen geuit dat je niet meer welkom bent op vergaderingen omdat je de vergadering onderbrak. Hoe voelde jij je hierbij?
- Ik kan me inbeelden dat je geschrokken bent. We hebben de leidinggevende hierop aangesproken en de raad van bestuur bekijkt hoe dit verder opgevolgd zal worden. Kan ik nog iets voor je betekenen?

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 6

Een leidinggevende is heel wispelturig waardoor een medewerker nooit weet hoe die zal reageren. Daardoor wordt de medewerker onzeker en angstig, wat uiteindelijk gevolgen heeft voor zijn aanpak van projecten.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		Het is normaal dat iemand zich de ene keer oké voelt bij iets en de andere moment minder goed voelt bij iets.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijkwaardige relatie tussen de leidinggevende en medewerker.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		We weten niet of het functioneringsniveau van de leidinggevende een impact heeft in deze situatie. Van een leidinggevende kan er verwacht worden dat die consequent handelt en een stabiele omgeving voorziet.
Gepast voor de context		Het is weinig professioneel om op de werkvloer wispelturig te reageren.
Impact		De medewerker is onzeker en angstig, en ervaart hierdoor lange termijn gevolgen voor diens projecten. Ook de leidinggevende kan hier consequenties van ondervinden.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Een medewerker geeft aan dat je nogal wispelturig kan reageren. Begrijp je waarom deze dit aangeeft? Kan je beschrijven waarom je soms wispelturig bent? Hoe voel jij je daarbij? Hoe denk je dat je collega's zich hierbij voelen?
- Het is oké om je niet altijd even goed te voelen, maar als leidinggevende heb je een functie waarbij medewerkers regelmatig bij je terecht moeten kunnen, ook op mindere momenten. Als leidinggevende wordt er van je verwacht dat je een stabiele omgeving voorziet en consequent reageert. Doe je dit niet, kunnen medewerkers hier negatieve gevolgen van ervaren, waardoor er een invloed kan zijn op hun werkprestaties.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- Omgaan met **emoties en frustraties**
- Professionele** houding
- Communicatie** naar medewerkers

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je geeft aan dat je leidinggevende erg wispelturig is. Hoe voel jij je hierbij? Welke gevolgen heeft dit voor jou?
- Ik kan me inbeelden dat je je hier ongemakkelijk bij voelt. We hebben je leidinggevende hierover aangesproken. Kan ik nog iets voor je betekenen?



**REAGEREN NA
EEN INCIDENT IS
BELANGRIJK. DE
REACTIEWIJZER
BIEDT EEN
GESPREKSKADER
OM TE REAGEREN
NAAR ALLE
BETROKKENEN.**

PESTEN

DEFINITIE

Pesten verwijst naar een escalerend proces waarbij een persoon gedurende een langere periode herhaaldelijk het doelwit is van negatieve gedragingen die tot doel of gevolg hebben dat:

1. De persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon wordt aangetast
2. Dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften

BELANGRIJKE ELEMENTEN BIJ PESTERIJEN

- **Het onrechtmatig karakter van het geheel van de gedragingen** (gedrag dat gevaar inhoudt voor lichamelijke of psychische gezondheid)
- **De herhaling ervan in de tijd**
- **De intentie (doel of gevolg)**
- **De gevolgen ervan**

PESTEN	PLAGEN
• Systematisch • Machtsonevenwicht • Structureel, duurt lang • Indien de gepeste voor zichzelf opkomt, wordt deze nog harder aangepakt • Desastreuze gevolgen	• Niet systematisch • Machtsevenwicht • Spontaan, duurt niet lang • Indien de geplaagde voor zichzelf opkomt, wordt dit getolereerd • Geen negatieve gevolgen

SITUATIE 1

Een medewerker fluistert 'losers' bij het passeren van twee stagiairs.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MEDEWERKER

Toestemming		De medewerker geeft ongevraagd commentaar.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijkwaardige relatie tussen de medewerker en stagiair.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Hoewel een medewerker frustraties kan hebben ten aanzien van de stagiairs, zou deze beter moeten weten dan de frustraties te uiten op deze manier.
Gepast voor de context		We weten niet of er nog andere aanwezigen zijn.
Impact		De stagiairs kunnen hierdoor gedemotiveerd geraken. De medewerker kan hier negatieve gevolgen van ondervinden indien andere omstanders dit horen.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je hebt tijdens het voorbijgaan bij een groepje stagiairs 'losers' gefluisterd. Kan je vertellen waarom je dit deed? Hoe denk je dat de stagiairs dit hebben ervaren?
- Het is oké om eventuele frustraties te hebben ten aanzien van andere collega's of stagiairs, maar het is niet oké om je frustraties op deze manier te uiten. Dit kan de stagiairs een slecht gevoel geven en kan ook voor jou negatieve gevolgen hebben.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode:** hoe kunnen frustraties op een gepaste manier geuit worden binnen de organisatie?

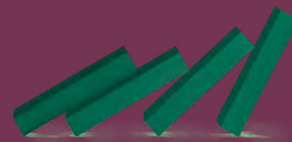
REACTIE NAAR DE STAGIAIRS

- Jullie hebben aangegeven dat jullie hebben opgevangen dat deze medewerker 'losers' heeft gefluisterd. Hoe voelde jullie je daarbij? Welke gevolgen heeft dit voor jullie?
- We bekijken met de medewerker wat eventuele verdere stappen zijn, maar vernemen graag van jullie waar jullie nood aan hebben. Willen jullie graag samen-zitten met de medewerker om hierover in gesprek te gaan?

Welke vlag? Klik hier!



SITUATIE 2



Een persoon komt te weten dat er al lange tijd door een groepje collega's bewust wat informatie wordt achtergehouden over een project waar ze rond samenwerken. Hierdoor kan de persoon zijn taken binnen het project niet helemaal goed uitvoeren. Ze doen dit om de collega wat te plagen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN HET GROEPJE COLLEGA'S

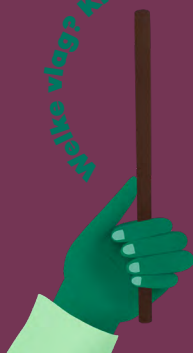
Toestemming	?	Het gaat over gedrag waar de persoon niet van op de hoogte is, en dus ook geen toestemming voor kan geven.
Vrijwilligheid	👍	Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid	👉	De collega's bevinden zich in een gelijke positie, maar verschillen qua aantal.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau	👉	De collega's zouden moeten weten dat het achterhouden van informatie voor een collega, zodat die zijn job niet naar behoren kan uitvoeren, niet past in een professionele rol.
Gepast voor de context	?	We weten niet of er nog andere collega's zich kunnen storen aan dit gedrag en wat de concrete aanleiding is.
Impact	👉	De persoon kan zijn job niet goed uitvoeren. De collega's kunnen hierop aangesproken worden indien dit verder escaleert.

👍 OKÉ 🚫 NIET HELEMAAL OKÉ 🙅 NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE COLLEGA'S

- Je ging in discussie met je collega en gaf hem een duw tijdens deze discussie. Hoe komt het dat de discussie is geëscaleerd? Hoe denk je dat je collega zich voelde?
- Het kan zijn dat je een meningsverschil hebt met je collega, maar het is niet oké om tot fysiek contact over te gaan. Je kan de collega hier schade mee berokkenen en de situatie kan zo verder uit de hand lopen.
- We maken hier intern melding van en bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder zullen genomen worden.

Welke vlog? [Klik hier!](#)



GESPREKSONDERWERPEN

- Was de **intentie** en het **effect** hetzelfde?
- Is er een **intern beleid** waarbij medewerkers in bepaalde functies al dan niet toegang hebben tot informatie?
- **Samenwerken** in teams

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Er werd door een aantal collega's informatie voor jou achtergehouden tijdens het werken aan dit project. Hoe heb jij dit ervaren? Welke gevolgen heeft dit voor jou?
- We gaan verder in gesprek met de groep collega's. We vernemen graag van jou hoe jij het verdere samenwerken met de collega's ziet, en welke zaken jij nodig hebt in het herinstalleren van een fijne werkkrelatie.

SITUATIE 3



Tijdens de lunchpauze komt een collega te weten dat iemand van het team enkele maanden terug een Whatsapp-groepje heeft gemaakt voor het team. De ene collega werd hier nooit voor uitgenodigd. Later blijkt dat, op initiatief van dezelfde collega, er wekelijks een afterwork wordt georganiseerd voor het hele team. De initiatiefnemer heeft de rest van het team weten te overtuigen om die ene collega hier niet voor mee te vragen en te zwijgen over de afterwork. De collega geraakt zo meer en meer geïsoleerd van de rest van het team.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming	?	Het gaat over gedrag waar de persoon niet van op de hoogte is, en dus ook geen toestemming voor kan geven.
Vrijwilligheid	👎	De initiatiefnemer oefent druk uit op de rest van het team om hierin mee te gaan.
Gelijkwaardigheid	👎	De collega's bevinden zich in een gelijke positie, maar verschillen qua aantal.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau	👎	Hoewel niet alle collega's even goed kunnen overeenkomen, is het niet erg collegiaal om iemand uit te sluiten en anderen te overtuigen om hierin mee te doen.
Gepast voor de context	👎	Het kan zijn dat andere collega's zich storen aan dit gedrag en aan de geheimhouding.
Impact	👎	De collega geraakt meer geïsoleerd van het team, wat op termijn de werkmotivatie kan beïnvloeden. De initiatiefnemer kan eventueel schade aan de reputatie ondervinden.

👍 OKÉ 🤔 NIET HELEMAAL OKÉ 🙅 NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK



- Je hebt een collega uit het team uitgesloten voor een Whatsapp groep en andere activiteiten van het team. Hierbij heb je andere collega's overtuigd om dit mee geheim te houden. Hoe komt het dat je de collega hebt uitgesloten? Hoe heb je dit ervaren? Hoe denk je dat je andere teamgenoten dit ervaren? Hoe denk je dat de uitgesloten collega dit ervaart? Wat zijn de gevolgen hiervan op de collega's volgens jou?
- Het is oké om niet met elke collega een goede band te hebben, maar iemand structureel uitsluiten is niet oké. Het is ook niet oké dat je andere collega's hebt overtuigd om dit geheim te houden. Dit is negatief voor de teamsfeer, jouw reputatie en de werkmotivatatie van de buitengesloten collega.
- We gaan hierover in gesprek met je leidinggevende en bekijken welke stappen hier verder dienen ondernomen te worden.

- **Gedragscode**
- **Samenwerken** in team

REACTIE NAAR DE PERSOON

- Je bent een tijdje lang buitengesloten geweest in activiteiten na het werk van je team. Hoe voelde dit voor jou? Wat voor impact heeft dit op jou?
- We gaan in verder gesprek met de leidinggevende van de initiatiefnemer. We horen graag van jou wat jij nodig hebt om terug binnen het team te functioneren. We bekijken graag hoe herstel mogelijk is tussen jou, de initiatiefnemer en de rest van het team.

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 4

Op een redactievergadering geeft een leidinggevende keer op keer commentaar op het werk van één specifieke medewerker. Dit zonder concrete aanleiding en in aanwezigheid van de gehele groep. Hij werd hier al eens op aangesproken, maar reageerde toen boos. Niemand durft nu nog te reageren. Door het feit dat het steeds over dezelfde persoon gaat, en andere collega's geen commentaar hebben op het werk van deze werknemer, komt dit sterk over als pestgedrag.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		Er wordt ongevraagd en zonder aanleiding commentaar gegeven op het werk van de medewerker.
Vrijwilligheid		De medewerker kan moeilijk tijdens de redactievergadering aan de situatie ontsnappen.
Gelijkwaardigheid		Er is een ongelijkwaardige relatie tussen de leidinggevende en de collega, de leidinggevende heeft macht.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Als leidinggevende kan er verwacht worden dat er de nodige competenties zijn om professioneel om te gaan met alle collega's.
Gepast voor de context		Er zijn andere collega's aanwezig die het pestgedrag kunnen aanhoren.
Impact		De collega kan hier negatieve gevolgen aan ondervinden. De reputatie van de leidinggevende kan hieronder lijden. De andere collega's kunnen hierdoor angstig worden om met iets naar de leidinggevende te stappen.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Je hebt herhaaldelijk commentaar gegeven op het werk van deze medewerker tijdens de redactievergadering. Wat is de aanleiding van jouw commentaar? Hoe denk je dat de medewerker dit ervaart? Hoe denk je dat de andere aanwezigen dit ervaren?
- Het is oké om frustraties te hebben of ontevreden te zijn over het werk van één medewerker, maar het is niet oké om keer op keer je commentaar tijdens een vergadering naar de medewerker te uiten. Dit is niet alleen ongemakkelijk voor de medewerker, maar ook andere collega's kunnen hierdoor angstig worden om met zaken naar jou te komen.
- Je werd hier al eens op aangesproken maar er veranderde niets aan je gedrag. We bekijken welke stappen er verder dienen ondernomen te worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode**
- Omgaan met **meningsverschillen en frustraties**

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je leidinggevende heeft herhaaldelijk tijdens de redactievergadering commentaar gegeven op je werk. Hoe heb je dit ervaren?
- We bekijken welke consequenties dit heeft voor de leidinggevende en zoeken naar een manier om herstel tussen jullie te installeren. Kan ik nog iets voor je betekenen?



SITUATIE 5

Bij het plannen van de shiften krijgt een medewerker alle minst gunstige shiften in de agenda gepland zonder overleg. Alle andere medewerkers krijgen inspraak in de planning en kunnen hun zegje doen wanneer een shift niet goed uitkomt. De ene medewerker krijgt nooit inspraak en de gegeven feedback op de planning wordt genegeerd.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE PLANNER

Toestemming		De planner vraagt niet of de medewerker akkoord gaat met de voorgestelde planning.
Vrijwilligheid		Er is geen sprake van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De planner heeft een zekere vorm van macht over de medewerker.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De planner zou moeten weten dat het niet oké is om systematisch één medewerker de slechtste shiften te geven.
Gepast voor de context		We weten niet of er andere collega's op de hoogte zijn van dit gedrag
Impact		Dit gedrag kan een negatieve impact hebben op de motivatie van de medewerker. De planner kan hier ook negatieve gevolgen van ondervinden, zoals reputatieschade.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ ? ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE PLANNER

- Je geeft één medewerker herhaaldelijk de minst gunstige shiften bij het opmaken van de planning. Wat is de aanleiding voor dit gedrag? Hoe ervaar jij dit? Hoe denk je dat de medewerker dit ervaart?
- Ik begrijp dat het niet eenvoudig is om de planning op te maken, maar het is niet oké om steevast één medewerker alle minst gunstige shiften te geven. De feedback van de medewerker negeren en de medewerker geen inspraak geven is niet oké, zeker omdat je de andere collega's hier wel de kans voor geeft. Dit heeft een negatieve impact op de werkmotivatie van de medewerker.
- Wat spreken we hierover af?

GESPREKSONDERWERPEN

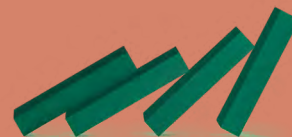
- **Constructief** omgaan met collega's
- **Gedragscode**

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je krijgt keer op keer de minst gunstige shiften toegewezen. Hoe voel je je daarbij?
- Het is niet oké dat de planning op deze manier wordt opgemaakt. We gaan in gesprek met de planner en maken hierover afspraken. Zijn er nog andere zaken die we voor jou kunnen betekenen?

Welke vlag? Klik hier!





Een collega stottert maar is iemand die geen probleem heeft om te spreken. De collega heeft ook al 1 keer zelf een mopje vertelt over stotteraars. Wanneer hij op een ochtend wat vroeger binnenkomt, hoort hij dat een andere collega hem aan het nadoen is, de aanwezigen moeten er hartelijk om lachen.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE COLLEGA

Toestemming		Het is niet omdat de collega zelf kan lachen met het stotteren, dat hij zomaar de toestemming geeft aan anderen om hiermee te lachen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er zijn geen verschillen in macht of autoriteit.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Het is oké om mopjes te maken op de werkvloer, maar het is niet gepast om een collega uit te lachen achter diens rug.
Gepast voor de context		Er zijn veel andere betrokkenen.
Impact		De collega die stottert kan zich hierdoor ongemakkelijk voelen. Het kan ook de relatie schaden met de collega die aan het imiteren is.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK



REACTIE NAAR DE COLLEGA DIE DE ANDERE COLLEGA IMITEERT

- Je hebt tijdens een vergadering dreigementen geuit tegen een medewerker omdat die de vergadering heeft onderbroken. Wat was de aanleiding van het uiten van deze dreigementen? Hoe voelde jij je? Hoe denk je dat de medewerker zich voelde?
- Het is oké om het lastig te vinden dat een vergadering wordt onderbroken, maar als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie in het omgaan met je medewerkers. Dreigementen uiten naar een collega is niet oké, een dreigement is ernstiger dan bijvoorbeeld het geven van een waarschuwing en impliceert een straf. Dit gedrag kan een negatieve impact hebben op het vertrouwen dat de collega heeft in jou.
- We maken hier intern melding van en bekijken met de raad van bestuur welke stappen er verder zullen genomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Gedragscode**
- Hoe **open gesprekscultuur** bevorderen?

REACTIE NAAR DE COLLEGA DIE STOTTERT

- Je wandelde binnen en zag je collega je stottergedrag imiteren voor de rest van het team. Hoe voelde je je hierbij?
- We gaan hierover in gesprek met de collega en maken hierover afspraken. Heb je graag een gesprek met de collega erbij? Zijn er nog andere zaken die we voor jou kunnen doen?



SITUATIE 7

Een collega ziet een onflatterende foto van zichzelf circuleren die genomen werd op een feest van het werk. Er staat bij “drankorgel@work” met een knipoog-smiley bij. Achteraf blijkt dat een collega uit zijn team de foto heeft verspreid, hij bedoelde dit als een grap. De collega schaamt zich heel erg en is boos vertrokken op het werk.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE COLLEGA DIE DE FOTO HEEFT VERSPREID

Toestemming		De persoon op de foto heeft geen toestemming gegeven om de foto verder te verspreiden
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De collega die de foto in bezit heeft, heeft een zekere macht.
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		Het is niet gepast om zonder toestemming foto's te verspreiden.
Gepast voor de context		Er is geen rekening gehouden met de privacy van de persoon op de foto.
Impact		De collega schaamt zich en is hier ontevreden over. Dit kan ook negatieve gevolgen hebben voor de verspreider van de foto.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je verspreidde een foto van een collega die genomen werd tijdens een feest op het werk met de beschrijving ‘drankorgel@work’. Hoe komt het dat je deze foto hebt verspreid? Wat waren je intenties? Hoe denk je dat de collega op de foto dit heeft ervaren? Hoe denk je dat andere collega's hierover denken?
- Het is oké om tijdens een personeelsfeestje wat foto's te maken mits toestemming van anderen, maar het is niet oké om ongevraagd die foto's verder te gaan verspreiden doorheen de hele organisatie. De persoon op de foto vond dit niet oké en is hier niet blij mee.
- We bekijken met je leidinggevende welke stappen er verder moeten ondernomen worden.

GESPREKSONDERWERPEN

- Privacy** respecteren
- Omgaan met beelden van een ander

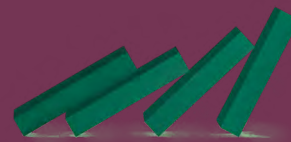
REACTIE NAAR DE COLLEGA

- Je collega verspreidde een foto van jou genomen tijdens een personeelsfeest. Hoe voelde je je hierbij? Wat denk je dat de intentie was van je collega?
- Het is niet oké dat je collega dit heeft verspreid zonder jouw toestemming.

Welke vlag? **Klik hier!**



SITUATIE 8



Binnen een team krijgen de meeste collega's altijd de verlofdagen die ze vragen aan de leidinggevende, één collega zelden of nooit. De andere collega's zijn hiervan op de hoogte en merken dit gedrag ook. De collega in kwestie geraakt enorm gedemotiveerd, heeft het gevoel dat de leidinggevende het op hem gemunt heeft en meldt zich steeds vaker ziek.

WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE LEIDINGGEVENDE

Toestemming		De collega vraagt toestemming voor verlofdagen, maar krijgt deze nooit, terwijl een andere collega deze wel krijgt.
Vrijwilligheid		Er is geen sprake van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De leidinggevende heeft macht over de collega en maakt hier misbruik van..
Gepast voor het ontwikkelings- en functioneringsniveau		De leidinggevende zou moeten weten dat het niet oké is om systematisch het verlof van één medewerker af te keuren.
Gepast voor de context		De andere collega's zijn op de hoogte van dit gedrag en weten dat de leidinggevende één collega benadeeld.
Impact		Dit gedrag heeft een negatieve impact op de motivatie van de collega, hij meldt zich steeds vaker ziek. Ook voor de leidinggevende kan dit negatief zijn bv. imagoschade.

 OKÉ  NIET HELEMAAL OKÉ  NIET OKÉ  ONDUIDELIJK

REACTIE NAAR DE LEIDINGGEVENDE

- Je geeft systematisch één collega niet de gevraagde verlofdagen. Hoe komt het dat je dit doet? Hoe denk je dat de collega dit ervaart? Hoe denk je dat andere collega's dit ervaren?
- Het is oké om af en toe vakantie te weigeren, maar het is niet oké om dit systematisch bij één persoon te doen. De persoon geraakt hierdoor gedemotiveerd en heeft het gevoel gevisieerd te worden.
- We bekijken met de raad van bestuur welke gevolgen we hieraan geven.

GESPREKSONDERWERPEN

- **Constructief** omgaan met collega's
- **Gedragscode**

REACTIE NAAR DE MEDEWERKER

- Je krijgt keer op keer geen toestemming voor je vakantiedagen. Hoe voel je je daarbij?
- Het is niet oké dat de vakantiedagen op deze manier worden toegekend.. We gaan in gesprek met de leidinggevende en zullen hier gevolgen aan geven.. Zijn er nog andere zaken die we voor jou kunnen betekenen?



HOE OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG ALS HET ZICH VOORDOET?

ROL LEIDINGGEVENDEN

De werkgever is verantwoordelijk voor de **preventie van de psychosociale risico's** in de onderneming. De werkgever beslist welke preventiemaatregelen moeten genomen worden om de situaties waarin psychosociale risico's aanwezig zijn, te voorkomen.

Omdat grensoverschrijdend gedrag in de wet als een psychosociaal risico wordt gezien, betekent dit dat de taak van de leidinggevende verder gaat dan alleen bescherming van een individuele werknemer in voorkomende gevallen. De leidinggevende dient actief en preventief maatregelen te treffen om werknemers tegen grensoverschrijdend gedrag te beschermen en het aan te pakken wanneer het zich voordoet.

Wat?	Hoe aanpakken?
Als je als leidinggevende zelf grensoverschrijdend gedrag constateert	• Spreek de betrokkene aan op het gedrag. • Maak concrete afspraken over verbetering van het gedrag en leg die vast. Indien nodig laat voor gezien tekenen. • Spreek een tijdspad af en evalueer de afspraken. • Wijs de betrokkene op de consequenties van het gedrag en leg dat vast. • Gebruik het functioneringsgesprek om opnieuw te evalueren. • Schakel de preventieadviseur psychosociale risico's, vertrouwenspersoon, externe preventiedienst of de Genderkamer in voor advies over de aanpak. • Leg zaken vast in het personeelsdossier. • Tref indien nodig in overleg met HR en/of de juridische afdeling disciplinaire maatregelen.
Als een medewerker met een melding naar u toekomt	• Realiseer dat de melder een grote drempel heeft genomen en neem het serieus. • Vraag wat de melder wil doen met de melding. • Vraag naar de feiten en ga niet af op emoties of interpretaties, wees hier echter wel attent voor en geef begrip. • Vraag de melder om een (schriftelijk) verslag te geven van voorkomende situaties met woordgebruik, tijdstip, plaatsbepaling en concrete omschrijvingen

Als iemand jou grensoverschrijdend gedrag door of van een collega meldt	• Kies geen partij. • Concentreer je op het gedrag. • Verzamel snel informatie. • Zoek verschillen in het relaas en/of de beleving van partijen. • Ga af op de feiten en niet op de emoties of interpretaties, wees hier echter wel attent voor en geef begrip. • Pas hoor en wederhoor toe. • Keur het gedrag af zonder een oordeel en geef aan hoe je wilt dat de omgangsvormen op de werkvloer zijn.
--	---

ROL WERKNEMERS

Wat?	Hoe reageren?
Wanneer je als werknemer grensoverschrijdend gedrag ondervindt	Reageren is niet altijd eenvoudig. Iedereen reageert op een eigen manier wanneer je grensoverschrijdend gedrag ondervindt. Sommige mensen bevriezen en kunnen niet reageren, anderen zijn in staat om wel te reageren. Als je in staat bent om te reageren: • Maak duidelijk aan de andere partij dat je het gedrag ongepast vindt en wilt dat het stopt. • Probeer dit op een verbindende manier te doen door je waarneming, je gevoel erbij, je behoefte en je verzoek te benoemen. Als je niet in staat bent om tegen de initiatiefnemer te reageren: • Probeer hulp te zoeken in je onmiddellijke omgeving, bij collega's, je leidinggevende, personeelsdienst of de werkgever. • Contacteer de vertrouwenspersoon, interne preventieadviseur, preventieadviseur psychosociale aspecten, externe preventiedienst of de Genderkamer.
Wanneer een collega grensoverschrijdend gedrag ondervindt	• Steun je collega. Luister naar elkaar. • Neem een signaal van grensoverschrijdend gedrag altijd serieus. • Beluister de beide kanten van het verhaal en wees je bewust van het verschil tussen perceptie en waarheid. • Stimuleer de collega om de betrokken partij aan te spreken en/of hulp te gaan zoeken. Dat kan binnen of buiten de organisatie. • Toon en communiceer je gevoelens, wees duidelijk dat ook jij dit niet fijn vindt. • Geef zelf het goede voorbeeld. Iedereen is mee verantwoordelijk voor een goed werkklimaat.



T: +32 2 482 17 11

WWW.MEDIARTE.BE

DESCHAMPELEERSTRAAT 26, 1081 KOEKELBERG





BIJLAGE VLAGGENSYSTEEM MINDERJARIGEN

PESTEN

Situatie	Een student kruipt tijdens de improvisatieles graag in de rol van iemand die zich agressief opstelt. Hij scheldt tijdens het spel medestudenten uit en maakt seksistische en racistische opmerkingen. De medestudenten geven aan dat ze zich geïntimideerd en onveilig voelen bij hem. Hij verweert zich door te stellen dat hij maar een rol speelt.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de student die de keuze maakt.
Toestemming		Hij moet geen toestemming vragen aan anderen om te improviseren. Andere studenten doen dat ook niet. De andere studenten geven wel geen toestemming om uitgescholden te worden of agressief behandeld te worden. Hij overvalt hen ook met zijn spel.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De studenten zijn vermoedelijk gelijkwaardig.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Zit hier mogelijk iets grensoverschrijdends in? Zegt of doet hij dingen die niet in de situatie passen? In hoeverre speelt hij hier wat hij werkelijk denkt? Beseft hij dat hij de anderen een ongemakkelijk gevoel bezorgt? Als hij weet dat de anderen dit niet appreciëren is zijn functioneringsniveau niet helemaal oké.
Context		Improviseren hoort thuis in de les.
Impact		De medestudenten voelen zich niet goed. Zijn imago kan onder druk komen hierdoor.
Reactie	Reactie naar de studenten die zich geïntimideerd voelen: Hij speelt die rol enkel maar het is niet fijn dat jullie hierdoor niet op je gemak zijn. Wat kan hij doen om jullie gerust te stellen? Welke afspraken moeten we maken? Reactie naar de student die aan het improviseren is: Het is oké dat je een andere stijl hanteert dan de groep maar je moet beseffen wat de impact hiervan is op je medestudenten. Hoe kan je hen op hun gemak stellen? Welke afspraken zijn nodig?	
Gespreksonderwerpen	• Omgaan met andere speelstijlen • Professionele houding	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 1: PESTEN

Situatie	Telkens als er een typetje gezocht wordt voor 'het kneusje' of 'de loser', wordt automatisch dezelfde persoon aangekeken. De persoon in kwestie vindt dit na een tijdje niet meer fijn en zegt dit aan de groep. De volgende keer dat ze iemand zoeken, kiest een andere student opzettelijk opnieuw deze persoon eruit. De persoon weigert maar de groep lacht en zegt "daar ben je toch goed in".	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de student die intimiderend overkomt.
Toestemming		De student die aangeduid wordt krijgt de kans niet om toe te stemmen en heeft eerder al aangegeven dit niet te willen
Vrijwilligheid		De groep zet de student ook onder druk om dit typetje te spelen.
Gelijkwaardigheid		Er staat een groep tegenover een enkeling.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het is duidelijk dat de persoon die aangeduid wordt dat niet wil. Telkens opnieuw die persoon kiezen wijst niet op een goed functioneringsniveau.
Context		In geen enkele context is dit oké.
Impact		De aangeduide persoon voelt zich niet comfortabel. De persoon die hem/haar/hun aanduidt kan ook negatieve gevolgen hebben (opmerking van de lesgever, verlies van imago).
Reactie	Reactie naar de student: Het is oké dat jij je grenzen aangeeft. Je moet je niet onder druk voelen/laten zetten door de groep. Het is niet oké dat de groep jouw grenzen niet respecteert. Reactie naar de anderen: Het kan zijn dat deze student goed is in dat soort rollen maar hij heeft al aangegeven dit niet meer te willen doen. Het is niet oké om hem onder druk te zetten.	
Gespreksonderwerpen	• Variatie in rollen krijgen • Rekening houden met wensen en voorkeuren van anderen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 1: PESTEN

Situatie	Twee vrienden noemen elkaar consequent “divakoning” en “emodrama”, maar lachen er samen mee en wisselen de rollen even vlot af.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de vrienden.
Toestemming		Ze geven elkaar toestemming om elkaar zo te noemen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is geen ongelijkwaardige relatie tussen de vrienden.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Jongeren gaan op deze manier met elkaar om. Uit de rest van hun gedrag (lachen en afwisselen) blijkt dat ze dit niet negatief bedoelen
Context		Dit past binnen de context.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen aan dit gedrag voor de betrokken partijen.
Reactie	Er is geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie. “Leuk om te zien dat jullie op een speelse manier met elkaar omgaan en dat het voor jullie allebei oké is.”	



BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 1: PESTEN

Situatie	Een speler zegt: "Zullen we alleen met de 'goeie acteurs' eten?" en sluit één persoon stelselmatig uit. Als die er iets van zegt, wordt het afgedaan als "grapje".	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de speler.
Toestemming		De uitgesloten persoon geeft geen toestemming om uit de groep gesloten te worden.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een groep tegenover een enkeling.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Iemand bewust uitsluiten is niet oké, dat is geen grapje, dat is pesten.
Context		In geen enkele context is dit gedrag oké.
Impact		Voor de speler die uitgesloten wordt geeft dit negatieve gevolgen. De groep kan imagoschade oplopen.
Reactie	Naar de uitgesloten speler: Het is oké dat mensen hun vrienden kiezen en niet met iedereen op dezelfde manier omgaan. Maar het is niet oké dat ze jou telkens weer uitsluiten. We nemen dit ernstig en we kijken samen hoe we ervoor kunnen zorgen dat jij je hier veilig en gerespecteerd voelt. Naar de groep: Het is oké dat jullie voorkeuren hebben en niet met iedereen bevriend zijn. Maar het is niet oké dat jullie deze speler stelselmatig uitsluiten en geen kansen geven. Dit gedrag kan kwetsend zijn en valt onder pestgedrag. Dat heeft impact op de sfeer in de groep en op het welzijn van de persoon die wordt uitgesloten. We verwachten dat jullie hier verantwoordelijkheid voor nemen. Hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt?	
Gespreksonderwerpen	• Omgaan met vrienden en omgaan met mensen die je minder liggen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 1: PESTEN

Situatie	Een speler gaat naar de wc's en vindt daar zijn/haar/hun kleren in het toilet. Dit is al de derde keer dat medespelers haar kleren besmeuren. Vervolgens sluiten ze haar op in het toilet zodat ze niet kan meespelen. Ze weet niet meer wat ze moet doen.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de medespelers.
Toestemming		De groep handelt zonder haar toestemming, ze wordt geconfronteerd met dit gedrag voor ze iets kan doen (wordt overvallen).
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er staat een groep tegenover een individu dus niet gelijkwaardig.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De groep berokkent haar opzettelijk schade en dat is niet oké.
Context		In geen enkele context is dit gedrag oké.
Impact		Dit heeft negatieve gevolgen voor het slachtoffer en imagoschade en mogelijk sancties voor de groep.
Reactie	Naar het slachtoffer: Het is niet oké dat ze dit met jouw spullen doen en jou zo behandelen. Wat hier gebeurd is, is volledig onaanvaardbaar. Dit is geen plagen of een grap, dit is ernstig pestgedrag en het mag nooit gebeuren. De initiatiefnemers zullen hier consequenties van dragen. Wat heb jij nodig om verder te kunnen met deze groep (herstel)? Naar de groep: Het is niet oké om een medespeler zo te behandelen. Hier zullen consequenties komen. Er moeten duidelijke afspraken komen over hoe jullie binnen deze groep met elkaar omgaan. Daarnaast zal er moeten worden ingezet op herstel, zowel naar het slachtoffer toe als naar de groepsdynamiek. We verwachten dat jullie daaraan meewerken.	
Gespreksonderwerpen	• Wanneer gaat gedrag over de grens?	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 1: PESTEN

Situatie	Een danser verstopt express de schoenen van een ander voor diens dansscène en lacht: “Oei, ben je weer te laat?”, de andere danser komt zo te laat op de scène.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de danser die de schoenen verstopt.
Toestemming		De danser handelt zonder toestemming van de andere danser
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn in principe gelijkwaardig.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het is niet oké om op deze manier een mededanser in moeilijkheden te brengen.
Context		In geen enkele context is dit gedrag oké.
Impact		Dit heeft negatieve gevolgen voor de danser zonder schoenen, hij komt te laat en krijgt mogelijk een sanctie. Ook voor de andere danser kan dit sancties meebrengen en imagooverlies geven.
Reactie	Naar de danser zonder schoenen: het is niet oké dat ze jouw schoenen verstopten en zo jou in moeilijkheden brengen. Het gedrag van de andere danser heeft jou onterecht in moeilijkheden gebracht. We zullen er op toezien dat dit niet meer gebeurt. Wat heb je nodig om weer verder te kunnen (herstel)? Naar de andere danser: Je mag grapjes maken maar dit is niet oké. Op deze manier breng je je collega in problemen. Dit gedrag heeft een negatieve impact op je collega, op de voorstelling en op het vertrouwen binnen de groep. We gaan afspraken maken en er op toezien dat dit niet meer gebeurt. Je zal ook moeten inzetten op herstel.	
Gespreksonderwerpen	• Herstelgericht handelen en onderlinge afspraken • Veiligheid en respect binnen een team	

AGRESSIE

Situatie	Een van de spelertjes is regelmatig afwezig. Voor de zoveelste keer verwittigt de ouder het gezelschap dat het kind niet aanwezig zal zijn. De regisseur wordt boos en zegt dat het kind niet meer mag meedoen.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de regisseur.
Toestemming		Het kind krijgt geen kans om toe te stemmen, de beslissing wordt genomen door de regisseur.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De regisseur heeft gezag over het kind.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het is geen goede reactie van de volwassene.
Context		In geen enkele context oké.
Impact		Dit heeft negatieve gevolgen voor het kind in kwestie en de regisseur komt hier niet uit als evenwichtig.
Reactie	Naar het kind: Het is niet oké dat je zomaar wordt uitgesloten zonder dat er eerst met jou en je ouder is gesproken over wat er aan de hand is. We gaan met jou en je ouder bekijken wat er precies speelt en wat jij nodig hebt om wel te kunnen deelnemen. Naar de regisseur: Het is oké dat je het vervelend vindt dat dit kind steeds afzegt. Maar het is niet oké dat je dit kind op basis daarvan uitsluit. Je weet niet wat er aan de basis ligt van de afwezigheid. We gaan samen heldere afspraken opstellen zodat de verwachtingen voor iedereen duidelijk zijn en het kind niet onterecht benadeeld wordt.	
Gespreksonderwerpen	• Belang van regelmatige aanwezigheid	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 2: AGRESSIE

Situatie	Twee jongeren spelen een scène waarin ze elkaar verbaal aanvallen. Na de scène checken ze bij elkaar in: “Was dat oké voor jou?”.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de jongeren.
Toestemming		Ze geven elkaar toestemming om elkaar verbaal aan te vallen binnen de scène.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een gelijkwaardige relatie tussen de acteurs.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Zo'n scènes spelen hoort bij het acteursleven, maar ze beseffen ook dat dit heftig kan aanvoelen en checken bij elkaar in.
Context		Dit past binnen de context.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen aan dit gedrag voor de betrokken partijen. Als een acteur hier toch een negatieve impact van ervaart, is er ruimte om dit aan te geven.
Reactie	Er is geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie. “Goed dat jullie zo professioneel omgaan met elkaar en na de scène even checken of alles oké is. Dat laat zien dat jullie respectvol samenwerken.”	



BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 2: AGRESSIE

Situatie	Na een meningsverschil stuurt een speler: "Als jij je rol niet afgeeft, maak ik je het leven zuur." Hij dreigt de speler en handelt erg agressief.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de speler die het bericht stuurt.
Toestemming		De ontvanger geeft geen toestemming.
Vrijwilligheid		Er wordt zware druk uitgeoefend.
Gelijkwaardigheid	?	Vermoedelijk wel oké.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Om druk uit te oefenen.
Context		In geen enkele context oké.
Impact		De ontvanger voelt zich niet comfortabel, de zender riskeert sancties en een negatief imago.
Reactie	Naar de ontvanger: Het is niet oké dat (de zender) dit doet. Hij mag jou niet onder druk zetten. We gaan hier afspraken over maken en dat opvolgen. Als jij nog zorgen hebt of extra ondersteuning hebt, mag je dat altijd aangeven. Naar de zender: Het is oké dat jij deze rol ook wil. Maar het is niet oké om je medespeler onder druk te zetten en die rol af te dwingen. We gaan hier afspraken over maken. Je zal ook moeten werken aan herstel, door verantwoordelijkheid te nemen en opnieuw vertrouwen op te bouwen.	
Gespreksonderwerpen	• Rolverdeling en de gevoelens die dat kan meebrengen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 2: AGRESSIE

Situatie	Een groep jongeren sluit een speler fysiek op in een kleedkamer en zegt: "Je hoort er toch niet bij." Dit wordt gefilmd en gedeeld in een groep-schat. Iedereen in de toneelgroep heeft dit gezien.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de groep jongeren.
Toestemming		Het slachtoffer geeft geen toestemming.
Vrijwilligheid	?	Geen druk of dwang? Je kan het filmpje wel zien als een drukkingsmiddel.
Gelijkwaardigheid		Er staat een groep tegenover enkeling.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het is niet oké om iemand uit te sluiten.
Context		In geen enkele context oké.
Impact		De speler voelt zich niet oké. De groep loopt risico op sancties en imagoschade.
Reactie	Naar het slachtoffer: Het is niet oké dat ze dit doen. We gaan hier afspraken over maken en die opvolgen. Er zullen maatregelen genomen worden. Wat heb jij nodig om in deze groep verder te kunnen meedraaien (herstel)? We luisteren en nemen dat mee in het herstelproces. Naar de groep: Het is oké dat je niet met iedereen even goed overweg kan. Maar het is niet oké om iemand uit te sluiten en te kleineren. We gaan afspraken maken en die opvolgen. Jullie kunnen een maatregel verwachten. Jullie zullen verantwoordelijkheid moeten nemen voor de schade die is aangericht. Het zal ook nodig zijn om aan herstel te werken.	
Gespreksonderwerpen	• Pestgedrag	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3:



Situatie	Voor het organiseren van evenementen werkt een organisatie telkens met jobstudenten. Er is een jobstudent die af en toe andere studenten mee op date vraagt tijdens de drink na het evenement.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de jobstudent.
Toestemming		De jobstudent is vrij om deze vraag te stellen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De studenten zijn van dezelfde leeftijd.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Dit past binnen de leeftijd van de student.
Context		Het speelt zich af in de vrije tijd.
Impact		Er zijn geen schadelijke gevolgen van deze actie.
Reactie	Er is geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie. "Goed dat je initiatief toont en anderen leert kennen op een respectvolle manier. Zolang het voor iedereen prettig blijft, is dat helemaal oké."	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Voor het organiseren van evenementen werkt een organisatie telkens met jobstudenten. Er is een jobstudent die tijdens de shift telkens andere studenten op date meevraagt. De jobstudent blijft aandringen, ook al komt er een nee.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de jobstudent.
Toestemming		Niet oké. De andere jobstudenten zeggen nee.
Vrijwilligheid		De student blijft aandringen.
Gelijkwaardigheid		Ze hebben dezelfde leeftijd.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De vraag stellen is oké, de jobstudent moet (nog) de grenzen leren erkennen van een ander.
Context		Oké.
Impact		Het is niet fijn dat de vragende jobstudent blijft aandringen, dit kan onveilig voelen voor de andere jobstudenten.
Reactie	De ontvanger: Het is oké dat iemand jou iets vraagt, maar jij beslist zelf of je daarop ingaat. Je “nee” moet gerespecteerd worden, zonder verdere druk. Als dit blijft gebeuren, mag je dit melden, dat is niet overdrijven, dat is zorgen voor je eigen veiligheid. De jobstudent: Het is oké dat jij iemand leuk vindt en iemand wil mee vragen. Maar wanneer iemand “nee” zegt, moet je die weigering altijd respecteren. Blijven aandringen kan de ander onveilig doen voelen en is niet gepast op de werkvloer. We gaan hierover duidelijke afspraken maken, zodat je weet welk gedrag wel en niet oké is.	
Gespreksonderwerpen	• Flirten, toestemming en weigeren	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie		Tijdens de opname van een intieme kusscène tussen twee tieners, legt de intimiteitscoördinator vooraf uit wat er gaat gebeuren en tot wanneer de scène loopt. Er wordt gezorgd dat er weinig mensen op set zijn zodat er in alle rust kan geacteerd worden. De acteurs houden zich aan het script.
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de tieners.
Toestemming		De intimiteitscoördinator legt vooraf duidelijk mee wat de verwachtingen zijn zodat de acteurs zich kunnen voorbereiden. Dit maakt het mogelijk voor hen om geïnformeerde toestemming te geven.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn even oud.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De tieners gedragen zich respectvol.
Context		Het is gepast om tijdens een intieme kusscène elkaar aan te raken wanneer dit zo besproken is.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen aan dit gedrag voor de betrokken partijen. De tieners kunnen in samenspraak met de intimiteitscoach aangeven hoe ze zich voelen bij bepaalde handelingen.
Reactie		Er is geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie. "Heel knap hoe jullie de afspraken met de intimiteitscoördinator opvolgen en elkaar veilig laten voelen tijdens de opnames. Dat toont maturiteit en respect."

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Tijdens de opname van een intieme vrijscène tussen twee tieners, legt de intimiteitscoördinator vooraf uit wat er gaat gebeuren en tot wanneer de scène loopt. Tijdens de opname probeert één van de twee een tongzoen te geven terwijl dit niet was afgesproken.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de tiener die de zoen geeft.
Toestemming		De andere tiener wordt verrast. Krijgt geen tijd om toestemming te geven of te weigeren
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang maar er is ook geen tijd om vrijwillig te reageren.
Gelijkwaardigheid		De tieners zijn van dezelfde leeftijd.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De afspraken worden niet gerespecteerd.
Context		Dit gedrag is geen enkele context oké.
Impact		De tegenspeler kan onder de indruk zijn. De speler zelf kan hierdoor een slechte naam krijgen.
Reactie	Naar de acteur die de zoen geeft: Tijdens de opname probeerde je je tegenspeler te tongzoenen, terwijl dat niet was afgesproken. We hadden duidelijke afspraken over wat er in de scène zou gebeuren. Het is belangrijk om je daar altijd aan te houden. In een intieme scène mag niets onverwacht gebeuren. Je tegenspeler moet altijd weten wat er gaat gebeuren en daar mee akkoord zijn. Dit gedrag kan je tegenspeler overvallen of onveilig doen voelen. Daarom nemen we dit ernstig. We bespreken dit verder met de intimiteitscoördinator en de regie om te bekijken welke stappen er nodig zijn. Naar de andere acteur: Jij werd tijdens de opname onverwacht getongzoend, terwijl dat niet zo was afgesproken. Hoe heb jij dat ervaren? We nemen dit ernstig en gaan hierover in gesprek met de andere acteur en de intimiteitscoördinator. Heb je nog vragen of iets dat je graag wil dat we doen om je veilig te laten voelen op set?	
Gespreksonderwerpen	• Gedragscode • Grenzen herkennen en respecteren van anderen	

Situatie	Tijdens de doorloop van een intieme vrijscène tussen een tiener en een volwassene, legt de intimiteitscoördinator vooraf uit wat er gaat gebeuren en tot wanneer de scène loopt. Tijdens de opname probeert de volwassene acteur de ander over zijn geslachtsdeel te strelen terwijl dit niet in het script staat.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen de volwassen acteur.
Toestemming		Het is niet afgesproken. Er is geen toestemming gevraagd en er was geen tijd om te reageren.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een groot leeftijds- en machtsverschil.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De volwassen acteur hoort te weten dat het niet gepast is.
Context		Dit gedrag is in geen enkele context oké.
Impact		Dit kan negatieve gevolgen hebben voor beide partijen.
Reactie	Naar de volwassen acteur: Tijdens de opname heb je de tiener onverwacht en zonder toestemming aangeraakt op een intieme plaats. Dat stond niet in het script en was niet afgesproken met de intimiteitscoördinator. Kan je uitleggen wat er op dat moment door je heen ging? Dit gedrag is grensoverschrijdend en onaanvaardbaar. Het is nooit oké om iemand op intieme plaatsen aan te raken zonder duidelijke toestemming, en al helemaal niet binnen een professionele context met minderjarigen. We nemen dit onmiddellijk ernstig. Je zal niet verder deelnemen aan de opnames zolang dit onderzocht wordt. Naar de tiener: Tijdens de opname heeft de volwassen tegenspeler je onverwacht aangeraakt op een manier die niet was afgesproken. Hoe heb je dat ervaren? Het is heel begrijpelijk als dat verwarrend, ongemakkelijk of beangstigend voelde. Wat er gebeurd is, is niet jouw schuld. We nemen dit zeer ernstig. We stoppen de opname en zorgen dat jij nu veilig bent. Jij bepaalt wat je nodig hebt en we zullen je hierbij ondersteunen.	
Gespreksonderwerpen	• Gedragscode • Hoe een veilige omgeving creëren op de set • Professionele grenzen en machtsverhoudingen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Een 17-jarige actrice stuurt ongevraagd een naaktfoto door naar de regisseur om zo meer kans te maken op de hoofdrol in een nieuwe musical.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen de 17-jarige actrice.
Toestemming		Ze vraagt geen toestemming voor het doorsturen van de naaktfoto.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er is een leeftijdsverschil.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het sturen van naaktfoto's past binnen de leefwereld van de actrice.
Context		De privacy kan men niet waarborgen.
Impact		Het ongevraagd ontvangen van een naaktfoto is niet fijn en ze loopt zelf ook risico.
Reactie	Naar de actrice: Je hebt ongevraagd een naaktfoto doorgestuurd naar de regisseur om meer kans te maken op een hoofdrol. Kan je vertellen wat je dacht toen je dat deed? Het is belangrijk dat je weet dat dit niet gepast is, en dat je jezelf hiermee ook kwetsbaar maakt. De regisseur mag je nooit vragen om zulke beelden, en het is niet oké om ze uit eigen initiatief te sturen. We gaan dit bespreken met de productie en met je vertrouwenspersoon of ouders, zodat er goede begeleiding kan worden voorzien. Laten we samen bekijken hoe je jezelf beter kan beschermen en hoe je in de toekomst professioneel grenzen kan bewaken. Naar de regisseur: Jij hebt onverwacht een naaktfoto ontvangen van een minderjarige actrice. Hoe voelt dit voor jou? Het is belangrijk dat je de foto niet bewaart, niet doorstuurt en onmiddellijk verwijdt. We zullen dit melden aan de bevoegde instanties en de organisatie, zodat er zorgvuldig en volgens procedure wordt omgegaan met wat er is gebeurd. Jij bepaalt wat je nodig hebt en we zullen je hierbij ondersteunen.	
Gespreksonderwerpen	• Gedragscode • Professionele grenzen en machtsverhoudingen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Een regisseur verandert de scène tijdens de doorloop en vraagt aan de jonge actrice om haar blouse verder open te doen. Dit stond niet in het script. Ze voelt zich wat ongemakkelijk hierbij.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de regisseur.
Toestemming		Dit was niet van te voren afgesproken dus we kunnen niet spreken van geïnformeerde toestemming.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn gelijkwaardig, er wordt niet persé misbruik gemaakt van zijn positie om dit gedaan te krijgen maar brengt haar in verlegenheid.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De regisseur zou moeten weten dat dit soort zaken voor sommige acteurs gevoelig kan liggen.
Context		Hoewel scènes zeker op het moment zelf nog bijgestuurd kunnen worden, is het wel aan te raden om dergelijke zaken van te voren door te spreken.
Impact		De actrice voelt zich ongemakkelijk omdat het tijdens de scène verandert zonder dit vooraf te bespreken.
Reactie	Naar de regisseur: Je verandert tijdens de scène opeens de doorloop en vraagt of de blouse verder open kan. Dit kan voor de betrokken acteurs ongemakkelijk en onveilig aanvoelen. Een scène veranderen op het moment zelf kan zeker, maar bepaalde zaken kunnen best wel eerder besproken worden met de acteurs. Wat kunnen we hierover afspreken? Naar de actrice: Je regisseur veranderde de doorloop van de scène en vroeg je blouse verder open te maken. Hoe voelde je je daarbij? Het is belangrijk dat je je veilig voelt op de set. We maken hierover afspraken met je regisseur. Kunnen we nog iets voor jullie betekenen?	
Gespreksonderwerpen	• Omgaan met andermans grenzen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Een zesjarige acteur gaat uit onverwacht uit de kleren tijdens de toneelvoorstelling. Dit was niet afgesproken.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de acteur.
Toestemming		Er is geen toestemming gevraagd aan de anderen.
Vrijwilligheid		Hij doet dit uit zichzelf.
Gelijkwaardigheid	?	Wie zijn de anderen?
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Dit kan passen in de ontwikkeling, hij weet nog niet goed waar de grenzen liggen.
Context		Het past niet in de rol en dus niet in de context.
Impact		Er zijn vermoedelijk niet echt grote gevolgen.
Reactie	Naar de acteur: Het was niet afgesproken dat jij je kleren zou uitdoen op het podium. Dat doen we alleen wanneer het in het script staat en iedereen dat vooraf weet. Het is niet fout dat je dit deed omdat je nog niet altijd weet wat mag en niet mag, maar het hoort niet in de voorstelling. We gaan samen afspreken wat je wél kan doen als je tijdens het spelen iets anders wil doen dan afgesproken.	
Gespreksonderwerpen	Grenzen en privacy	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Tijdens een les op school wordt er gevraagd om verkrachtingsscènes na te spelen. Een studente weigert dit te doen maar krijgt te horen dat dit toch moet want dat dit het thema van de les is. De leerkracht wordt boos en zegt als ze dit niet doet ze gaat falen voor dit vak.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de leerkracht.
Toestemming		De studente geeft geen toestemming.
Vrijwilligheid		Er wordt druk uitgeoefend.
Gelijkwaardigheid		Niet gelijkwaardig want de leerkracht heeft gezag en beslist over punten (dreigt met misbruik van die positie).
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Ze moet weten dat dit niet oké is in haar positie om druk uit te oefenen.
Context		Het hoort in het thema.
Impact		Mogelijk negatieve gevolgen voor de studente en geen professionele houding van de leerkracht.
Reactie	Naar de studente: Het is oké dat jij bezwaar maakt tegen deze scène. Jij mag aangeven wat voor jou niet goed voelt. De opdracht past binnen het lesonderwerp, maar jij moet dit op een veilige manier kunnen uitvoeren. Wat heb jij nodig om dit eventueel wél te kunnen doen? Zijn er aanpassingen of afspraken die jou kunnen helpen om je grenzen te bewaken? Naar de leerkracht: Het is begrijpelijk dat je de opdracht binnen het thema belangrijk vindt. Maar het is niet oké om te dreigen met sancties wanneer een student aangeeft dat ze zich niet veilig voelt. Dat is een misbruik van je positie. We moeten hier duidelijke afspraken over maken zodat iedereen zich veilig voelt en alternatieven kan krijgen wanneer een opdracht te beladen is.	
Gespreksonderwerpen	- Gedragscodes - Veiligheid garanderen voor studenten bij moeilijke thema's	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Tijdens een repetitie moeten er kinderen van een obstakel af geholpen worden. De figurant pakt perongeluk het kind tussen de benen om het op de grond te zetten. Het kind is daarna erg stil geworden.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de figurant.
Toestemming		Het kind heeft niet toegestemd, had geen tijd om toe te stemmen.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn niet gelijkwaardig, maar de figurant heeft niet (met opzet) misbruik gemaakt van zijn positie. Hij deed dat om te helpen.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Het gaat om een ongelukkige beweging, de intentie was niet negatief.
Context		De figurant wilde helpen.
Impact	?	Mogelijk is het kind erg geschrokken. De figurant kan ook last hebben van schaamte of schuldgevoel.
Reactie	Naar het kind: De figurant wilde jou helpen, maar heeft een verkeerde beweging gemaakt en jou per ongeluk tussen je benen aangeraakt. Ben je geschrokken? Wat heb je nodig om verder mee te doen? Naar de figurant: Je hebt een ongelukkige beweging gemaakt en het kind laten schrikken. Kan je je verontschuldigen aanbieden (en eventueel herstellen)? Leg de link met de gedragscode/veilige omgang.	
Gespreksonderwerpen	• Gedragscode • Grenzen	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Twee jonge acteurs van 12 jaar zitten in de pauze in hun logé elkaar aan te raken boven de kleren. Ze vinden beiden het fijn.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de acteurs.
Toestemming		Het lijkt erop dat ze beiden instemmen met het gedrag.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Ze zijn even oud.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Tijdens de puberteit experimenteren sommige jongeren op seksueel en lichamelijk vlak met leeftijdsgenoten.
Context		Het speelt zich af in de privacy van de logé.
Impact		Ze ondervinden geen nadelige gevolgen van dit gedrag.
Reactie	Er is geen reactie nodig. Als je wil reageren, geef dan een positieve en bevestigende reactie. "Jullie hebben samen geëxperimenteerd door elkaar aan te raken. Vonden jullie dit allebei fijn? Het is oké om dit te doen als jullie dit beiden goed vinden."	



Situatie	Een regisseur nodigt de hoofdrolspeler van 15 jaar bij haar thuis uit voor een extra repetitie en dwingt daarna om haar oraal te bevredigen.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de regisseur.
Toestemming		De hoofdrolspeler stemt mogelijk niet toe en kan ook niet toestemmen omwille van het leeftijdsverschil en verschil in macht.
Vrijwilligheid		Weigeren zorgt mogelijk voor negatieve gevolgen (zoals verlies van de hoofdrol).
Gelijkwaardigheid		Niet gelijkwaardig en de regisseur maakt misbruik van haar machtspositie.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Een volwassene moet weten dat dit gedrag grensoverschrijdend is.
Context		In geen enkele context is dit oké.
Impact		Voor de speler kan dit ernstige gevolgen hebben. Ook voor de regisseur kunnen ernstige sancties en kan er zeker imagoschade optreden.
Reactie	Naar de hoofdrolspeler: Dit is absoluut niet oké. De regisseur mag jou niet dwingen tot seksuele handelingen. Het leeftijdsverschil tussen jullie is ook te groot. Zij zal maatregelen opgelegd krijgen. Wat heb jij nodig om verder te kunnen meespelen? We willen zorgen voor opvang en begeleiding. We willen je helpen in dit herstel. Naar de regisseur: Dit is absoluut onaanvaardbaar (misbruik). Er zullen onmiddellijk maatregelen worden genomen om de veiligheid en het welzijn van de hoofdrolspeler te waarborgen. Dit kan onder meer inhouden: • Onderzoek door de bevoegde instanties (zoals politie en/of jeugdzorg). • Sancties binnen de organisatie of productie, zoals schorsing of ontslag. • Mogelijke juridische gevolgen wegens seksueel misbruik van een minderjarige.	
Gespreksonderwerpen	• Gedragscode	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Een 17-jarige acteur neemt een kleuter tijdens de pauze op zijn schoot. Het kind zegt achteraf dat hij iets raar voelde. De acteur kreeg een erectie en genoot ervan.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de acteur.
Toestemming		De kleuter geeft geen toestemming (begrijpt niet wat er gebeurt).
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		De acteur moet weten dat dit onaanvaardbaar is.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Een volwassene moet weten dat dit gedrag grensoverschrijdend is.
Context		In geen enkele context is dit gedrag oké.
Impact		Mogelijk is de kleuter geschrokken. Voor de acteur geeft dit mogelijke consequenties (sancties) en imagoschade.
Reactie	Naar de kleuter: Hier wordt er gekeken wat het beste is voor het kind en hoe dit gesprek dan het beste vorm krijgt. Naar de acteur: Je kan er niet aan doen dat je een erectie krijgt, maar het is onaanvaardbaar dat jij geniet van seksuele opwinding door toedoen van een jong kind. Er zullen maatregelen worden genomen, waaronder mogelijke sancties binnen de organisatie, begeleiding of verplichte training over omgang met kinderen, en indien nodig kan dit doorgeleid worden naar bevoegde instanties.	
Gespreksonderwerpen	• Grenzen • Gedragscode	

BIJLAGE MINDERJARIGEN DEEL 3: SGG

Situatie	Een choreograaf maakt bij elke correctie fysiek contact, ook op plekken zoals heupen en onderrug. De choreograaf kondigt dit altijd aan en vraagt toestemming.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de choreograaf.
Toestemming		De choreograaf vraagt altijd toestemming.
Vrijwilligheid		Er zijn geen signalen van druk of dwang.
Gelijkwaardigheid		Er wordt geen misbruik gemaakt van de ongelijkwaardige relatie tussen de docent en de studenten.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De choreograaf weet dat het belangrijk is om aanrakingen aan te kondigen en toestemming te vragen.
Context		Het is gepast om in deze context aanrakingen te doen.
Impact		Er zijn geen negatieve gevolgen aan dit gedrag voor de betrokken partijen.
Reactie	Er is geen reactie nodig. Als je reageert, kan het een positieve reactie zijn, bijvoorbeeld: 'Het is goed dat je aanrakingen aankondigt en toestemming vraagt. Op deze manier kunnen studenten zich voorbereiden en aangeven als ze iets niet fijn zouden vinden.'	

Situatie	In een musicalkamp worden oudere deelnemers (17-18 jaar) als 'coach' gezet over jongere (13-14 jaar), maar er ontstaan intieme relaties tussen hen, met een duidelijk machtsonevenwicht.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de coaches.
Toestemming		De jongere deelnemers geven mogelijk wel toestemming, maar kunnen in principe niet toestemmen omwille van het verschil in leeftijd en ontwikkeling.
Vrijwilligheid		Er kan wel druk of dwang zijn want er is ongelijke secundaire winst (toegeven geeft voordelen?).
Gelijkwaardigheid		Er is een verschil in leeftijd en positie en de oudste deelnemers maken daar gebruik (misbruik) van.
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		De oudste moeten dit in principe weten.
Context		In geen enkele context oké.
Impact		Voor de oudste deelnemers kunnen hier negatieve gevolgen aan vastzitten (sancties, imagoschade). Bij de jongere zou het kunnen dat sommigen over hun eigen grenzen (laten) gaan en daar last van hebben.
Reactie	Naar de oudste deelnemers: Het is oké dat je gevoelens hebt voor iemand, maar het is niet oké als er een groot verschil is in leeftijd en ontwikkeling. Omdat jullie een machtspositie hebben als coach ten opzichte van de jongere deelnemers, is het volstrekt onacceptabel om seksuele of intieme relaties aan te gaan. Het verschil in leeftijd en ontwikkeling maakt dit automatisch een machtsmisbruik. Naar de jongere deelnemers: Het is oké dat je dit spannend en leuk vindt, maar het is niet oké dat er een groot leeftijdsverschil is en dat de coaches gebruik maken van hun positie. Door het leeftijdsverschil en de machtspositie van de coaches is het niet oké om in intieme of romantische situaties te belanden. Dit kan leiden tot druk om dingen te doen waar je nog niet aan toe bent.	
Gespreksonderwerpen	• Machtspositie • Gedragscode	

Situatie	Een regisseur vraagt naaktfoto's van een 15-jarige acteur in ruil voor een betere rol. De regisseur deelt daarna de foto's met andere spelers.	
Beoordeling gedrag		We beoordelen het gedrag van de regisseur.
Toestemming		De foto's zijn gestuurd, maar er is geen toestemming gegeven om die te delen.
Vrijwilligheid		Er wordt druk uitgeoefend, de foto's in ruil voor een betere rol.
Gelijkwaardigheid		Groot verschil in leeftijd en positie
Ontwikkelingsniveau/ Functioneringsniveau		Regisseur moet weten dat dit niet kan.
Context		Dit gedrag is nooit oké.
Impact		Voor de acteur heeft dit mogelijk een grote impact, voor de regisseur ook. Sancties en imagoschade zijn mogelijk.
Reactie	Naar de acteur: Je hebt die foto's gestuurd in de hoop op een rol maar dat heeft zich tegen jou gekeerd. Het is absoluut niet oké dat jouw foto's zijn doorgestuurd. Hoe voel je je daarbij? Wat heb je nodig? Heb je begeleiding of opvang nodig, of wil je dat er formele stappen tegen de regisseur worden gezet? Naar de regisseur: Het is onaanvaardbaar dat jij hebt gevraagd om foto's te krijgen in ruil voor een betere rol. Je maakt hier misbruik van je machtspositie. Vervolgens stuur je zonder toestemming die foto's door naar andere mensen. Er zullen maatregelen getroffen worden. Jij moet begrijpen dat dit gedrag nooit acceptabel is.	
Gespreksonderwerpen	• Machtspositie • Gedragscode	

