

# ARBEID & RECHT

## Seksuele intimidatie op de werkvloer

**Seksuele intimidatie komt helaas ook geregeld voor op de werkvloer. Wat kunt u als werkgever doen om seksuele intimidatie te voorkomen? Hoe moet u handelen wanneer er een klacht over een van uw medewerkers binnenkomt? En hoe gaat het daarna verder?**

TEKST

**Jikke Blokker**

Seksuele intimidatie is een *hot topic*. 'Het schandaal rondom filmproducent Harvey Weinstein en de golf van klachten via #metoo doen recent veel stof opwaaien over het onderwerp seksuele intimidatie. Eén op de zes werknemers wordt gepest, gediscrimineerd of geïntimideerd. En daar moet je als werkgever iets aan doen', berichtte nieuwssite NU.nl onlangs.

Dat doen werkgevers ook. Afgelopen oktober zijn twee uitspraken van kantonrechters gepubliceerd die dat duidelijk maken. In de ene zaak ging het om een werknemer die lid was van het management-team. Tegen een studente die solliciteerde naar een studentstage had hij in een WhatsApp-gesprek gezegd dat zij er fantastisch uitzag en gevraagd of zij vaker hoge hakken aan had. De werkgever verzocht vervolgens om ontbinding van de arbeids-overeenkomst vanwege seksuele intimidatie. Dit vond de kantonrechter echter een te zware sanctie.

Het was een incident, aldus de rechter, en de werknemer had zich coöperatief opgesteld: hij was met de studente in gesprek gegaan en had zijn excuses aangeboden.

### Bied werknemers de gelegenheid om te praten met een vertrouwenspersoon en stel een klachtencommissie in

#### Zorgvuldig onderzoek

In de andere zaak wilde de werkgever de arbeids-overeenkomst met een leerlingbegeleider ontbinden, nadat leerlingen hadden geklaagd over seksuele intimidatie. De kantonrechter zei hier dat het van groot belang is dat deze ernstige aantijgingen zorgvuldig worden onderzocht, omdat deze verstrekende gevolgen kunnen hebben voor de beschuldigde werknemer. In deze zaak moest de werkgever het bewijs leveren. Dat deed hij door eigen medewerkers als getuigen op te roepen. De kantonrechter oordeelde dat deze getuigenverklaringen niet op *eigen* waarnemingen waren gebaseerd, maar enkel op wat deze getuigen hadden gehoord van anderen. Omdat de leerlingen niet als getuigen waren gehoord, kon de kantonrechter evenmin de betrouwbaarheid van de klachten van deze leerlingen beoordelen. De werkgever ving dus wederom bot.

#### De wet

Wat zegt de wet precies over seksuele intimidatie? In het Burgerlijk Wetboek staat dat werkgevers de zorgplicht hebben om werknemers een veilige werkomgeving te bieden. Werkgevers die deze wettelijke zorgplicht onvoldoende naleven, kunnen aansprakelijk zijn voor de schade

die voortvloeit uit seksuele intimidatie op de werkvloer. In de Arbowet valt seksuele intimidatie (net als pesten, discriminatie, agressie en werkdruk) onder psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om beleid te voeren dat deze psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt. Ook zijn zij verplicht om voorlichting te geven over de relevante maatregelen die het bedrijf heeft getroffen en de gevaren van psychosociale arbeidsbelasting.

### Voorkom dat de beschuldigde al als dader wordt gezien voordat er zekerheid is over de feiten

In de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen is ook expliciet het verbod op seksuele intimidatie opgenomen. Deze wet kent een algemeen verbod tegen 'enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd'.

#### Preventief

Werkgevers kunnen de volgende maatregelen treffen om seksuele intimidatie op het werk zoveel mogelijk tegen te gaan.

- Laat werknemers duidelijk weten dat seksuele intimidatie niet wordt geaccepteerd.
- Stel beleid op waarin ook duidelijk sancties (non-actiefstelling, officiële waarschuwing, eventueel ontslag) staan op overtreding. Stel dit beleid op in samenwerking met de ondernemingsraad, aangezien deze instemmingsrecht heeft.

- Spreek daders aan op hun gedrag.
- Bied werknemers de gelegenheid om te praten met een vertrouwenspersoon als ze ergens mee zitten. Informeer de werknemers hierover. Dit kan eventueel een persoon zijn van een externe organisatie.
- Stel een (klachten)commissie in, die klachten over seksuele intimidatie kan behandelen. Daar kunnen werknemers ook terecht als ze klachten hebben over seksuele intimidatie.

#### Klachten

Op het moment dat er een melding van seksuele intimidatie binnenkomt, moet de werkgever meteen actie ondernemen. Het is zaak dat beide partijen – vermeend slachtoffer én vermeende dader – worden begeleid en opgevangen door een vertrouwenspersoon.

Zorg wel dat ieder zijn eigen onafhankelijke, objectieve vertrouwenspersoon heeft. Verder moet u een onderzoek instellen naar wat er is gebeurd en hoe dit kan worden opgelost. Indien nodig kunt u tegen de beschuldigde medewerker maatregelen nemen, zoals een op non-actiefstelling. Belangrijk is om altijd rekening te houden met rehabilitatiemogelijkheden: voorkom dat de beschuldigde al als dader wordt gezien voordat er zekerheid is over de feiten.

#### Hoe verder?

Als seksuele intimidatie komt vast te staan, zijn er verschillende opties. Misschien is over- of herplaatsing een alternatief voor ontslag. Als u de arbeidsovereenkomst wilt beëindigen, wellicht zelfs op staande voet, dan speelt de vraag of voortzetting van de dienstbetrekking redelijkerwijze van de werkgever kan worden gevergd. Daarbij maakt de kantonrechter een afweging tussen het belang van de medewerker bij het behoud van zijn werk en de ernst van zijn gedrag. In het algemeen geldt dat een misdaging meer verwijtbaar is als de medewerker had moeten begrijpen dat zijn gedrag seksueel intimiderend en (daarmee) ongewenst was. ●



**Jikke Blokker** is advocaat bij AAVN-advocaten

#### Blog arbeidsrecht

Advocaten en juristen van AAVN informeren u wekelijks over actuele arbeidsrechtelijke ontwikkelingen in hun blog op de website van AAVN.