

Infoblad

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Op de werkvloer moet glashelder zijn wat gepast gedrag is, waar de grenzen liggen en wat er gebeurt als die worden overschreden. Iedereen moet zich in elk opzicht en op elk moment veilig voelen. Dit infoblad wil werkgevers handvatten bieden over herkennen van seksuele intimidatie, de wettelijke regels en welke maatregelen bijdragen aan een veilige omgeving, zoals het instellen van een vertrouwenspersoon.

Ongewenst gedrag op de werkvloer kan verschillende vormen aannemen. Het kan gaan om pesten, om discriminatie, maar ook om seksuele intimidatie. Dit infoblad gaat in op deze laatste vorm. Seksuele intimidatie is een serieus probleem met ernstige gevolgen voor betrokkenen. In de eerste plaats het slachtoffer zelf. Maar ook voor de directe werkomgeving en de rest van de organisatie.

Waarom een beleid opstellen tegen seksuele intimidatie?

Slachtoffers van seksuele intimidatie kunnen daar nog lang negatieve gevolgen van hebben, met klachten die zowel psychisch als lichamelijk zijn. Ze ervaren vaak negatieve gevolgen voor het gevoel van eigenwaarde en welzijn, en negatieve gevoelens zoals woede, angst, wantrouwen, vernedering en schaamte. Stress, slapeloosheid en concentratiestoornissen zijn daarnaast veelvoorkomende gevolgen. In ernstige gevallen kan seksuele intimidatie zelfs tot burn-outklachten leiden. Bij fysieke klachten kun je denken aan hoofdpijn, buikpijn en of maagklachten.

Naast het beschermen van werknemers is het ook voor het bedrijf zelf belangrijk. Een sociaal veilig werkklimaat levert meer werkplezier op, een hogere arbeidsproductiviteit en lager ziekteverzuim. Andersom kunnen wantrouwen en onrust als gevolg van seksueel intimiderend gedrag zeer schadelijk zijn voor de onderlinge werkrelaties. Wat volgt is een afname van het werkplezier, arbeidsontevredenheid en afname van motivatie en betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Het ziekteverzuim neemt toe, er is een groter personeelsverloop en verlies van productiviteit.

Los van dit al: de werkgever is ook wettelijk verplicht te zorgen voor een veilige werkomgeving. Daar hoort ook bij dat hij maatregelen neemt om seksuele intimidatie tegen te gaan.

Hoe herken je seksuele intimidatie?

Seksuele intimidatie is soms lastig te herkennen. Het kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onbedoeld. Een belangrijke stelregel is dat niet de intentie van de dader van belang is, maar om hoe de ontvanger het ervaart: wat voor de één onschuldig is, kan de ander ervaren als vervelend, ongewenst, of intimiderend. De perceptie, de waarneming van het slachtoffer staat centraal: waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst gedrag bepaalt ieder voor zich. “Het is maar een grapje, moet toch kunnen” is dus geen excuus.

Ongewenste intimiteiten ontwikkelen zich vaak langzaam. Hierdoor is een grens soms moeilijk te trekken; het slachtoffer zelf bepaalt immers waar die ligt. Een enkele ongepaste opmerking of foute grap is wellicht nog niet zo bezwaarlijk. Een collega die zich te opdringerig gedraagt bedoelt daar in eerste instantie wellicht niet zoveel mee. Een arm om iemand heen slaan kan bedoeld zijn als troost. De schouders masseren gaat al een stap verder, zeker als de masseur (te) dichtbij staat. Een signaal kan ook zijn dat een collega of leidinggevende steeds situaties opzoekt waarbij het slachtoffer alleen is. Zeker als het gedrag een patroon wordt, kan de grens snel worden overschreden.

Er zijn drie vormen van seksuele intimidatie, vaak zie je een combinatie. In veel gevallen wordt oneigenlijke druk uitgeoefend op basis van positie, persoonskenmerken of macht.

1. Woorden (verbale intimidatie): seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen, toespelingen of vragen van seksuele gunsten
2. Gebaren, gezichtsuitdrukking (non-verbaal): staren, seksueel gerichte gebaren, of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via e-mail, WhatsApp, social media, enz.)
3. Direct lichamelijk contact (fysiek): alle vormen van ongewenst lichamelijk contact, van een arm om de schouder, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, een klap op het achterwerk, aanranden tot zelfs verkrachten. In iemands ‘comfortzone’ komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.

Denk niet: ‘bij mij gebeurt nooit iets.’ Grensoverschrijdend gedrag, seksuele intimidatie, komt helaas voor in alle soorten bedrijven en organisaties, blijkt uit onderzoek van TNO. Het is ook niet voorbehouden aan de relatie leidinggevende-medewerker, alle ‘rangen en standen’ van een bedrijf kunnen er mee te maken krijgen. En dat geldt ook voor personen van buiten de eigen organisatie, zoals bezoekers, klanten en zakenrelaties. Vrouwen, met name jonge vrouwen, zijn vaker slachtoffer.

Oproep- en invalkrachten zijn vaak een makkelijker doelwit dan collega’s in vaste dienst. Sterk hiërarchische organisaties of bedrijven met een machocultuur zijn vatbaarder.

Maar ook bedrijven met juist een lossere omgangscultuur: het onderscheid tussen gewenst en ongewenst is daar minder makkelijk te duiden.

Wat zegt de wet over seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is in [de Arbeidsomstandighedenwet](#) (Arbowet) opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'. Hoofdstuk 1, artikel 1.3.e geeft als definitie: "psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen". De Arbowet verplicht werkgevers beleid te maken om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. In verdere artikelen wordt deze verplichting verder uitgewerkt. Werkgevers moeten alle risico's in kaart brengen als onderdeel van de [risico-inventarisatie en -evaluatie](#) (RI&E), en dus ook van seksuele intimidatie. In het bijbehorende [Plan van Aanpak](#) (PvA) en het Protocol ongewenste omgangsvormen komen vervolgens preventiemaatregelen te staan. De volgende stap is om alle werknemers voor te lichten over de risico's en de maatregelen. De Inspectie SZW controleert hierop.

Het [Burgerlijk Wetboek](#) verbiedt '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'. Een slachtoffer kan op grond hiervan naar de rechter stappen en een schadevergoeding eisen van de dader of andere maatregelen afdwingen bij de werkgever. Ook een stap naar het College voor de Rechten van het mens is een optie

Wat kan de werkgever doen?

In de eerste plaats moet de werkgever zich dus aan de wettelijke verplichtingen houden, door onder andere via de RI&E en het PvA in kaart te brengen welke risico's bestaan als het gaat om seksuele intimidatie en hoe deze kunnen worden weggenomen. Onderdeel daarvan is het aanstellen van één of meerdere [vertrouwenspersonen](#) en het instellen van een klachtencommissie.

In een protocol Ongewenste omgangsvormen wordt het beleid vastgelegd. Zo is voor iedereen duidelijk wat binnen de organisatie wel en niet mag en kan en werkt de werkgever aan een goed beleid psychosociale arbeidsbelasting (PSA-beleid). Het beschrijft ook de procedure bij klachten (zie kader).

Let op: zoals eerder gezegd kunnen niet alleen collega's binnen een bedrijf zich schuldig maken aan seksuele intimidatie. Dit kan ook worden ervaren van bijvoorbeeld klanten, patiënten en leerlingen. Het is van belang dat de werkgever zijn werknemers ook hiertegen beschermt.

Wat kan een slachtoffer doen?

Seksuele intimidatie is een gevoelig onderwerp waarbij schaamte vaak een rol speelt. Het kan daarom voor het slachtoffer lastig zijn zelf actie te ondernemen. Hoe moeilijk ook, het is belangrijk om zo'n situatie het hoofd te bieden.

Seksuele intimidatie kan ernstige (psychische) gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen er

(onbewust) situaties ontstaan waardoor iemand zich seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat deze persoon voor zichzelf een grens stelt van wat wel en niet acceptabel wordt gevonden. Overtreedt iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens, dan kun je dat bespreken met deze persoon. Een dader is zich niet altijd bewust van het effect van het gedrag. Zo'n gesprek kan dan al genoeg zijn om het ongewenste gedrag te laten stoppen. Het kan daarbij helpen om dit gesprek voor te bereiden met een vertrouwd persoon.

Soms is deze stap niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie met collega's niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan. In dat geval kan een vertrouwenspersoon helpen bedenken wat je het beste kunt doen om de seksuele intimidatie te doen stoppen. Op basis van een vertrouwelijk gesprek ondersteunt en adviseert de vertrouwenspersoon.

Het is daarnaast verstandig om gebeurtenissen op schrift te stellen en zo nodig een dossier bij te houden. Het kan helpen om na te gaan of anderen er ook last van hebben. Samen sta je sterker.

Kom je er met elkaar niet uit, dan kan een slachtoffer melding maken van seksueel ongewenst gedrag. Dit kan bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Vaak is er ook een klachtencommissie binnen de eigen organisatie, soms op brancheniveau. De vertrouwenspersoon kan hierbij ondersteuning bieden. Ook externe organisaties, bijvoorbeeld [Slachtofferhulp Nederland](#), bieden hulp.

Een volgende stap is dat een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of vakbond een klacht indient bij de Inspectie SZW. De Inspectie neemt geen meldingen of klachten van individuele medewerkers in behandeling, maar neemt deze wel mee om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren er een controle gaat plaatsvinden.

Zijn er strafbare feiten gepleegd, zoals aanranding en verkrachting, dan kan het slachtoffer [aangifte](#) doen bij de politie. De politie zal dan contact opnemen voor aanvullende informatie. Dit kan desgewenst ook [anoniem](#). De zaak wordt dan wel geregistreerd zodat er voor een eventuele volgende keer een dossier ligt, maar er wordt geen onderzoek gedaan.

Wat kunnen andere werknemers doen?

Het advies aan collega's die seksueel ongewenst gedrag waarnemen is om niet te lang te wachten met handelen. Hoe eerder wordt ingegrepen, hoe beter. Spreek de dader aan, laat inzien dat dit gedrag niet door de beugel kan.

Collega's kunnen daarnaast het slachtoffer steunen door hem of haar serieus te nemen en medeleven te tonen. Met goed luisteren kun je achterhalen wat je als collega zou kunnen doen, of waar het slachtoffer hulp bij moet inschakelen van anderen als de situatie verder is geëscaleerd (of dreigt te escaleren). Bespreek de situatie ook met andere collega's (vertrouwelijk), met de leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het bedrijfsmaatschappelijk werk, een arbo-arts of de ondernemingsraad.

Wat doet een vertrouwenspersoon?

Zoals gezegd moet een werkgever zorgen voor het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting. In het plan van aanpak en protocol is daarom ook opgenomen dat er een vertrouwenspersoon wordt aangesteld. Deze is er echter niet alleen een luisterend oor voor een slachtoffer of bemiddelaar bij klachten. Hij of zij biedt ook de werkgever ondersteuning bij het creëren van een veilige werkomgeving.

Het werk van een vertrouwenspersoon is samen te vatten in vier hoofdthema's:

1. Opvang en begeleiding van werknemers die last hebben van ongewenste omgangsvormen
2. Het analyseren van voorvallen, het adviseren hierover en het doorverwijzen naar professionele hulpverleners.
3. Voorlichten en informeren van werknemers over de werkwijze van de vertrouwenspersoon.
4. Advies geven aan het management over het voorkomen van ongewenst gedrag.

Een vertrouwenspersoon kan van binnen het bedrijf komen, een (oud-)medewerker die hier speciaal voor is opgeleid. Maar ook van buiten, bijvoorbeeld van een Arbodienst of brancheorganisatie. Toegang tot de vertrouwenspersonen moet laagdrempelig zijn. De HR-functionaris of bedrijfsmaatschappelijk werker zijn niet de meest aangewezen personen. De verschillende rollen kunnen met elkaar conflicteren. Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers en heeft een geheimhoudingsplicht.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid legt in [deze video](#) kort de rol van de vertrouwenspersoon uit.

Wat doet een klachtencommissie?

Een klachtencommissie kan een onderdeel van het wettelijke verplichte PSA-beleid zijn. Maar de werkgever kan er ook voor kiezen om een andere gelijkwaardige regeling te treffen waarbij een formele klacht zorgvuldig, onpartijdig en door deskundigen kan worden onderzocht.

In een klachtencommissie zitten minimaal uit drie deskundigen, waaronder bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker en een jurist. De commissie oordeelt deskundig, onpartijdig en onafhankelijk. Grotere bedrijven hebben veelal een eigen commissie, kleinere kunnen hiervoor terecht bij de brancheorganisatie, Arbodienst of een arbeidsrechtkundig adviseur.

Komen slachtoffer en dader er samen met de vertrouwenspersoon niet uit, of is de situatie te ernstig, dan is een volgende stap het indienen van een officiële klacht bij de klachtencommissie. Deze beoordeelt eerst of er een zaak is. Wordt de klacht in behandeling genomen, dan volgt hoor en wederhoor en een oordeel.

Hoe ziet een klachtenprocedure eruit?

Een klachtenprocedure volgt zes stappen.

1. Aanspreken van de collega(s) op ongewenste omgangsvormen.
Doel: samen tot een aanvaardbare werksituatie komen
2. Melding bij en registratie door de leidinggevende(n).
Doel: in onderling overleg tot een oplossing komen. (Deze stap kan worden overgeslagen)
3. Hulp inschakelen van een vertrouwenspersoon.
Doel: advies en begeleiding naar bemiddeling.
4. Geen oplossing, of oplossing niet naar tevredenheid?
Schriftelijke klacht bij Klachtencommissie.
Doel: bemiddeling en oplossing
5. Hoar en wederhoor door Klachtencommissie.
Doel: vaststellen grondigheid klacht conform uitgangspunten en gedragscode werkgever.
6. Directie doet uitspraak en neemt maatregel(en); partijen zijn gebonden aan uitspraak.
Doel: klacht oplossen

Wat is de rol van de ondernemingsraad?

De Ondernemingsraad (OR) mag meedenken over bedrijfseconomische en sociale aangelegenheden en kan door advisering of instemming invloed uitoefenen op de bedrijfsvoering. Zo heeft de OR instemmingsrecht over regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. De RI&E, het Plan van Aanpak en een protocol vallen hier ook onder. De werkgever moet akkoord hebben van de OR op deze plannen. Ook heeft de OR als taak de naleving van deze afspraken te bevorderen.

Indien de ondernemingsraad meent dat het beleid faalt, kan hij (net als de vakbond) een verzoek indienen bij de Inspectie SZW om onderzoek in te stellen naar psychosociale arbeidsbelasting en daarmee ook het beleid tegen seksuele intimidatie.

Zijn er nog handige tools, instrumenten en organisaties?

Er zijn diverse hulpmiddelen en instrumenten die kunnen worden gebruikt om iets te doen tegen seksuele intimidatie op het werk. Daarnaast bieden diverse organisaties kennis, hulp en ondersteuning aan zowel slachtoffer als de werkgever.

Handreiking gedragscode (on)gewenste omgangsvormen

Eén van de maatregelen die werkgevers kunnen nemen om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen en aan te pakken is het gebruiken van een gedragscode. Dit kan bijdragen aan het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving. Om werkgevers praktische informatie te geven over het opstellen van een gedragscode heeft het ministerie van Sociale Zaken een [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen op de werkvloer](#) ontwikkeld.

Protocol ongewenste omgangsvormen

ArboNed biedt tegen betaling een protocol aan [Ongewenste omgangsvormen en werkdruk](#), dat voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Met het protocol (ook wel integriteitscode genoemd) kan een werkgever voor zijn werknemers duidelijk maken hoe binnen de organisatie om wordt gegaan met ongewenst gedrag. Op internet zijn ook voorbeelden te vinden van andere organisaties.

Wegwijzer Seksuele Intimidatie van TNO

De [Wegwijzer Seksuele intimidatie op het werk](#) van TNO is erop gericht het slachtoffer, de omstanders en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van seksuele intimidatie en hun handvatten te geven om seksuele intimidatie op het werk aan te pakken.

Wegwijzer Vertrouwenspersoon van TNO

Voor werknemers, werkgevers en mensen die vertrouwenspersoon zijn of willen worden heeft TNO op verzoek van het ministerie van SZW de [Wegwijzer Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen](#) ontwikkeld.

Zelfinspectie

De Arbeidsinspectie heeft [een checklist pesten, discriminatie en seksuele intimidatie](#) waarmee in 14 vragen een werkgever zelf kan controleren of zijn organisatie voldoet aan alle wettelijke eisen.

Vertrouwenspersonen

Op de site van de [Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen](#) staat veel informatie over en voor vertrouwenspersonen. Ook kun je hier een externe vertrouwenspersoon vinden.

Kenniscentrum Rutgers

Het dossier seksuele grensoverschrijding op de website van [Rutgers](#) biedt nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten.

College voor de Rechten van de Mens

Het [College voor de Rechten van de Mens](#) doet onderzoek, geeft advies en voorlichting en monitort mensenrechten. Bescherming tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag valt hier ook onder. Slachtoffers kunnen een klacht indienen tegen de werkgever. NB: niet tegen de dader, daarvoor zijn andere procedures. Werkgevers kunnen advies vragen.

Centrum Seksueel Geweld

Het [Centrum Seksueel Geweld](#) biedt 24/7 hulp aan iedereen die recent een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van Vereniging VNO-NCW en de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland
Postbus 93002,
2509 AA Den Haag
T. 070 – 349 09 09
www.vno-ncw.nl
www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden. Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding.

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland/VNO-NCW februari 2022