

Seksuele intimidatie, aanpak op maat

De werkgever moet beleid te voeren om seksuele intimidatie tegen te gaan. De maatregelen moeten passen bij de aard en omvang van de organisatie. Hier leest u hoe dat in zijn werk gaat.

Seksuele intimidatie is een emotioneel beladen onderwerp. Het kan tot grote spanningen leiden in de relatie tussen werknemers onderling en zo de sfeer op de werkvloer danig verpesten. De werkgever is verplicht om een beleid te voeren dat seksuele intimidatie al voortijdig de kop in drukt. Hoe dat moet, is aan de werkgever. De maatregelen moeten passen bij de aard en omvang van de organisatie.

Sinds 1994 valt seksuele intimidatie onder de **Arbowet**. In artikel 4, lid 2 staat dat de werkgever beleid moet voeren voor het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld.

In het **Burgerlijk Wetboek** is bovendien nog geregeld dat de werkgever de nodige zorg moet betrachten om de medewerkers te vrijwaren van schade. De werkgever moet daarvoor maatregelen treffen, maar over de vorm waarin dat gebeurt, stelt de wetgever geen specifieke eisen.

Wat is seksuele intimidatie

Bij seksuele intimidatie gaat het niet alleen om een dader die te handtastelijk wordt (of erger). Ook als er geen lichamelijk contact is, maar bijvoorbeeld wel dubbelzinnige toespelingen (met woorden of blikken), kan er wel degelijk sprake zijn van seksuele intimidatie.

Wat is seksuele intimidatie?

Artikel 1 van de Arbowet omschrijft seksuele intimidatie als volgt:

'ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard'.

Dat kan dus gaan van plagen, tot pesten en daadwerkelijk seksueel misbruik.

Over het algemeen blijkt de dader van seksuele intimidatie een machtspositie te hebben over het slachtoffer. Het gaat dan overigens niet (alleen) om een leidinggevende tegenover een medewerker, maar bijvoorbeeld ook om een traineebegeleider en een trainee, of een 'zomaar' een medewerker die een tijdelijke kracht aanstuurt.

Maatregelen

In de Arbowet staat verder dat de werkgever zowel preventieve als repressieve maatregelen moet nemen om seksuele intimiteiten tegen te gaan. Deze maatregelen moeten passen binnen het totale arbobeleid en bij de (omvang van) de organisatie.

In vrijwel alle CAO's zijn afspraken gemaakt over dit onderwerp. Als een CAO op uw organisatie van toepassing is, moet u de inhoud van die afspraken in het arbobeleid verwerken. Dat geldt ook voor de zaken die geregeld zijn in de sectorale arbocatalogus (ingeval die nu al voor uw sector beschikbaar is).

In het artikel *Zeven bouwstenen voor aanpak seksuele intimidatie* vindt u suggesties voor passend beleid.

Omgekeerde bewijslast

Doet een werkgever te weinig tegen ongewenste intimiteiten, dan komt hij zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet na. In dat geval kan een werknemer zelfs smartengeld eisen of compensatie voor gederfde inkomsten.

Daar komt nog bij dat de bewijslast bij seksuele intimidatie op het werk is verschoven van de werknemer naar de werkgever. Een werknemer die bij de rechter aannemelijk kan maken dat hij/zij een terechte klacht heeft, heeft nu voordeel. De rechter kan namelijk in een dergelijk geval beslissen dat de werkgever maar moet aantonen dat de klacht niet terecht is. Dat kan de werkgever doen, door aan te tonen dat hij er alles aan heeft gedaan om seksuele intimidatie op de werkvloer te voorkomen.

Waar zitten risico's?

Uit onderzoeken blijkt dat er '*risicogroepen*' en '*risico-organisaties*' bestaan.

Risicogroepen zijn vrouwen met een tijdelijk arbeidscontract, alleenstaande vrouwen, lager opgeleide vrouwen, vrouwen op lagere functies, vrouwen in huishoudelijke en verzorgende beroepen.

Seksuele intimidatie komt het minst voor in organisaties waar geen grote verschillen zijn in aantallen vrouwen en mannen en waarbij functies van ongeveer gelijk niveau zijn.

Als in een organisatie met een traditionele verdeling meer vrouwen op 'mannenposities' terechtkomen, kan seksuele intimidatie aanvankelijk juist toenemen. Maar in organisaties met een duidelijk beleid, neemt seksuele intimidatie duidelijk af.

Preventie en repressie

De aanpak van seksuele intimidatie bestaat uit zowel uit preventieve als repressieve maatregelen.

- *Preventie* kan bestaan uit: voorlichting, toezicht, aanpassing van de werkplek en de bedrijfs- en managementcultuur.
- Bij *repressie* kunt u bijvoorbeeld denken aan: berisping, schorsing of het uit de functie plaatsen van de pleger. In laatste instantie kan ook ontslag een mogelijkheid zijn. De repressieve maatregelen moeten wel in verhouding staan tot het vergrijp.

Aanpak op maat

Iedere organisatie, klein of groot, moet passende maatregelen treffen om seksuele intimidatie tegen te gaan. Een minimale variant is het opnemen van gedragsregels in het huisreglement of in het personeelshandboek. Deze gedragsregels moeten dan bovendien daadwerkelijk worden uitgedragen en getoetst. Seksuele intimidatie moet daarvoor dan tenminste ook onderdeel zijn van de RI&E, zodat er in ieder geval geregeld aandacht is voor het onderwerp.

Grote organisaties voeren vaak een veelomvattend beleid voor seksuele intimidatie, met een klachtenregeling, vertrouwenspersonen en klachtencommissie. Deze worden dan ook nog eens ondersteund door gespecialiseerde medewerkers op de HR-afdeling.

Voor veel organisaties is dat toch een brug te ver. Zij zullen vaak, in samenspraak met de Arbodienst, beleid voor seksuele intimidatie inpassen in het algemene Arbobeleid. Daarbij kunnen ze eventueel gebruik maken van vertrouwenspersonen en specialisten van de Arbodienst.

Bron: Personeelsnet