

# Seksuele intimidatie, zeven bouwstenen voor aanpak

Deze bouwstenen vormen het fundament van uw seksuele intimidatiebeleid, of dit nu uitgebreid of beknopt is.

Hoe uw organisatie de aanpak van seksuele intimidatie ook wil vormgeven, bescheiden of uitgebreid, de volgende bouwstenen vormen het fundament van uw seksuele intimidatie-beleid.

## Zeven bouwstenen voor aanpak seksuele intimidatie

---

1. Voorlichting geven
  2. Sancties opstellen
  3. Problemen bespreekbaar maken
  4. Klachtenbehandeling
  5. Monitoren en evaluatie
  6. Managers instrueren
  7. Ondersteuning door P&O
- 

Bij het ontwikkelen van uw aanpak, kunt u elementen uit de zeven bouwstenen betrekken.

### 1. Voorlichting geven

Werknemers en managers moeten weten dat seksuele intimidatie niet getolereerd wordt; de werkgever moet volgens de Arbo-wet hierover dan ook voorlichting geven. Het mag niet bij woorden alleen blijven. Leidinggevenden moeten het goede voorbeeld geven, door ongewenst gedrag openlijk aan te pakken en in het werkoverleg gewenste omgangsvormen te bespreken.

Het belang van voorlichting is tweeledig. Het is nodig voor het beleid, maar de werkgever moet ook kunnen aantonen dat er is voorgelicht als het onverhoopt tot een rechtszaak komt over seksuele intimidatie. Als een werknemer aannemelijk kan maken dat er nooit iets is verteld over het tegengaan van seksuele intimidatie, is de werkgever in de ogen van de rechter nalatig geweest.

### 2. Sancties opstellen

De pleger van seksuele intimidatie moet vooraf duidelijk weten welke sancties er op ongewenst gedrag staan. De werkgever moet daarom duidelijke sancties opstellen en die ook nadrukkelijk communiceren en toepassen.

Sancties kunnen zijn: een officiële berisping, overplaatsing of schorsing en, in ernstige gevallen, ook ontslag. De sancties moeten in verhouding staan tot het vergrijp. Bij ontslag moet er natuurlijk wel een duidelijk te onderbouwen zaak zijn. Bij aanranding en verkrachting, is aangifte bij de politie de enig aangewezen weg. Het strafrecht is dan namelijk van toepassing.

### 3. Problemen bespreekbaar maken

Als er problemen zijn met seksuele intimidatie, is het aan de manager en de medewerker om deze bespreekbaar te maken. Dat kan op verschillende manieren:

- In algemene zin in het werkoverleg (bijvoorbeeld over werksfeer, foute grappen, en andere 'leuk bedoelde' opmerkingen)
- In functioneringsgesprekken en ziekteverzuimgesprekken (specifiek met de pleger en het slachtoffer en in algemene zin met collega's)
- In exit-interviews.

Ongewenste omgangsvormen blijken minder voor te komen op afdelingen waar de manager het onderwerp geregeld bespreekt in het werkoverleg. Er komen daar minder pesterijen en intimidaties voor dan op afdelingen waar leidinggevenden geen aandacht aan het onderwerp schenken.

#### 4. Klachtenbehandeling

Klachten over seksuele intimidatie moeten serieus worden opgepakt en afgehandeld. De organisatie kan ertoe over gaan om gedragsregels en een klachtenregeling op te stellen. Ook kan een vertrouwenspersoon worden aangewezen. De Arbodienst kan uw organisatie hierbij helpen; daar zijn bijvoorbeeld ook deskundigen beschikbaar die als vertrouwenspersoon kunnen optreden.

Grote organisaties houden de afhandeling van klachten vaak in eigen hand, en benoemen dan eigen vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersonen vervullen die functie vaak als extra taak, naast hun gewone werk. Wel volgens ze meestal een opleiding en voeren ze geregeld overleg met elkaar en (eventueel) de klachtencommissie.

Een vertrouwenspersoon moet vanzelfsprekend discreet en onafhankelijk kunnen optreden en op allerlei niveaus in de organisatie kunnen opereren. Verder houdt zij/hij een registratie bij van klachten en problemen. De vertrouwenspersoon rapporteert ook (geanonimiseerd) aan het management en de OR.

Vertrouwenspersonen hebben een taak die min of meer vergelijkbaar is met die van een OR-lid; ze hebben dan ook recht op eenzelfde ontslagbescherming.

(Zeer) grote organisaties stellen soms ook een klachtencommissie in, die de bevoegdheid heeft om onderzoek te doen en maatregelen te treffen. In andere gevallen geeft de klachtencommissie slechts een zwaarwegend advies aan het management.

#### 5. Monitoren en evaluatie

De Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is de toetssteen voor het Arbobeleid. Het is dan ook van belang om seksuele intimidatie een duidelijke plaats te geven in de RI&E. Daarbij gaat het niet alleen om de psychosociale aspecten van seksuele intimidatie, maar ook over preventieve maatregelen zoals de inrichting van de werkplek met het oog op het tegengaan van agressie en geweld.

Bij de RI&E kunnen, indien beschikbaar, ook de rapportages van de Arbodienst, de vertrouwenspersonen en van de klachtencommissie worden betrokken. Zo kan het seksuele intimidatie-beleid in totaliteit worden geëvalueerd.

De uitkomsten van de RI&E moeten met de OR besproken worden. Los daarvan heeft de OR een taak bij het tegengaan van seksuele intimidatie. Het beleid voor tegengaan van seksuele intimidatie moet aan de OR voor instemming worden voorgelegd. De OR heeft ook recht op informatie over de resultaten van het beleid.

#### 6. Managers instrueren

De aanpak van seksuele intimidatie slaagt alleen als er effectief beleid is en als er draagvlak aanwezig is bij de directie. De directie moet het management aanspreken op het handhaven en stimuleren van gewenste omgangsvormen.

De manager moet als voorbeeld dienen voor de medewerkers in zijn/haar afdeling of directie. Een leidinggevende die niet ingrijpt in concrete situaties van grensoverschrijdend gedrag legitimeert het in feite.

De manager moet een medewerker die klaagt over pesterijen of seksuele intimidatie altijd serieus nemen en duidelijk aangeven welke stappen hij/zij neemt. De manager moet de pleger duidelijk maken dat het vertoonde gedrag onacceptabel is en daarop bijsturen. Eventueel legt de directie de toepasselijke sancties op.

#### 7. Ondersteuning door P&O

De afdeling P&O kan de directie ondersteunen bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen. Daarbij is er vooral een taak weggelegd voor de arbocoördinator en de preventiemedewerker.

Zij hebben de taak zich te informeren over de beste aanpak van seksuele intimidatie en het stimuleren van gewenste omgangsvormen. Als er een goedgekeurde arbocatalogus bestaat voor de sector, is die de maatstaf voor hun handelen.

De P&O-er, de arbocoördinator en/of preventiemedewerker hebben een belangrijke coördinerende en monitorende rol. Zij kunnen cursussen plannen en contact houden met de overige functionarissen die bij de aanpak van seksuele intimidatie betrokken zijn.

*Bron: Personeelsnet*