

Seksuele intimidatie op het werk

Hoe ga je hier als werkgever mee om?

Seksuele intimidatie op het werk komt in alle sectoren voor. Als werkgever wil je natuurlijk dat je werknemers in een veilige omgeving hun werk kunnen doen. Maar ook op grond van de Arbo-wet zijn werkgevers verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en moeten zij werknemers, klanten en cliënten tegen seksuele intimidatie beschermen.

De belangrijkste taak van werkgevers is seksuele intimidatie te voorkomen. Maar als dit zich toch voordoet en een werknemer een klacht indient, is een zorgvuldige afhandeling van essentieel belang. Uit onderzoek en uit de praktijk blijkt echter dat werkgevers lang niet altijd weten hoe ze dat moeten doen.

Het College voor de Rechten van de Mens geeft daarom tips aan werkgevers en HR-professionals voor een zorgvuldige afhandeling van klachten over seksuele intimidatie.

College voor de Rechten van de Mens



Wat is seksuele intimidatie?

Seksuele intimidatie is gedrag met een seksuele lading waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat.

Het kan hierbij gaan om:

- Verbaal gedrag (zoals opmerkingen, e-mails, appjes of seksueel getinte afbeeldingen of filmpjes laten zien)
- Non-verbaal gedrag (zoals gebaren of gezichtsuitdrukkingen)
- Fysiek gedrag (ongewenst aanraken)

Als dit gedrag als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, is er sprake van seksuele intimidatie. Dit is een aantasting van de geestelijke en lichamelijke integriteit. Dat betekent dat niemand zonder toestemming of geldige reden aan jouw lichaam mag komen. Ook mag niemand iets doen dat jouw mentale gezondheid aantast. Seksuele intimidatie is volgens de wet discriminatie op grond van geslacht. Bij seksuele intimidatie is er dus sprake van schending van mensenrechten.

Ben jij eigenlijk een beffer?

In een zaak bij het College stuurde een directeur seksueel getinte Appjes naar een medewerkster zoals: "Je zag er geil uit vandaag" en "Ben jij eigenlijk een beffer?". De directeur creëerde daarmee door zijn gedrag een bedreigende situatie voor de vrouw waarmee haar waardigheid werd aangetast. Daarom oordeelde het College dat sprake was van seksuele intimidatie. Lees [oordeel 2016-114](#).

Preventie

Het beste voor iedereen is natuurlijk om seksuele intimidatie te voorkomen. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Zij moeten beleid maken om dit te voorkomen en om het aan te pakken als het zich toch voordoet. Om aan deze verplichting te voldoen schrijft de Arbo-wet voor dat zij alle arbeidsrisico's (waaronder seksuele intimidatie) in kaart brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie.

Op basis hiervan dient de werkgever een plan van aanpak te maken, waarin staat wat het bedrijf precies gaat doen om de risico's te voorkomen. En moet de werkgever werknemers hierover voorlichten.

Samen een drankje drinken

"Toen ik er net werkte vroeg een collega me een drankje te gaan drinken. Dat heb ik gedaan. Op het werk ging hij me vervolgens mailen dat ik naar de lift moest komen om seks met hem te hebben" (Quote uit onderzoek van de Beleidsonderzoekers naar klachtenafhandeling seksuele intimidatie).

1. Stel samen met het personeel gedragsregels op over sociale veiligheid.

Hoe wil je dat er met elkaar wordt omgegaan? Uit de praktijk blijkt dat er meer draagvlak is voor beleid als de normen samen met de werknemers worden opgesteld.

2. Wees duidelijk over normen van sociale veiligheid.

Zorg dat ze vindbaar zijn, communiceer hierover en bespreek deze met regelmaat met werknemers. Laat deze ook terugkomen in werkoverleggen en functioneringsgesprekken.

3. Geef als directie en leidinggevenden het goede voorbeeld.

En draag uit waarom je de gedragsnormen belangrijk vindt.

4. Stel beleid op waarin staat wat de organisatie doet om seksuele intimidatie te voorkomen, en hoe er wordt omgegaan met een eventuele melding of klacht.

5. Sta met je werknemers regelmatig stil bij de bedrijfscultuur

Hoe wordt deze ervaren? Hier kun je bijvoorbeeld achter komen door hier in een medewerkers tevredenheid onderzoek vragen over op te nemen. Als blijkt dat de bedrijfscultuur niet als veilig wordt ervaren, dan is het zaak om actie te ondernemen. Hiervoor kan eventueel een deskundige worden ingehuurd.

6. Maak seksuele intimidatie bespreekbaar, dit kan ook preventief werken.

Bijvoorbeeld door hier bijeenkomsten over te organiseren of het hier in werkoverleggen over te hebben.

Vorbereiding op meldingen en klachten

Ook als een werkgever goed beleid voert om seksuele intimidatie te voorkomen, kan het voorkomen dat zich een incident voordoet en hierover melding wordt gedaan of dat hierover een klacht wordt ingediend. Het is goed om te zorgen dat de organisatie daarop voorbereid is.

1. **Stel een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon aan.** Om de deskundigheid te waarborgen, is het van belang dat de vertrouwenspersoon een opleiding volgt.
2. **Stel een klachtenprocedure op.**
3. **Stel een klachtencommissie in.**



Deuren op slot

In een andere zaak die aan het College is voorgelegd vroeg een medewerker aan een vrouwelijke collega om bij hem in de auto te stappen om met haar te praten. Hij deed vervolgens de deuren dicht en op slot en maakte opmerkingen over haar uiterlijk. Ook zei hij dat haar foto's op Facebook er wel heel uitdagend uitzagen. Het College oordeelde dat er sprake was van seksuele intimidatie. Hierbij woog mee dat de werkgever weinig duidelijkheid had gegeven over wat er met de melding van de vrouw was gedaan. Lees [oordeel 2021-28](#).

Er komt een melding of klacht binnen

Als een melding of klacht wordt ingediend is de eerste stap om met de klager in gesprek te gaan. Het is voor de meeste personen een grote stap om ervaringen met seksuele intimidatie te delen. Zij kampen vaak met schaamte- en schuldgevoelens. Daarnaast voelen zij zich vaak verantwoordelijk voor de maatregelen die eventueel aan de aangeklaagde worden opgelegd als gevolg van de klacht. Wees je daar als behandelaar van de klacht van bewust.

1. **Ga op een veilige plek met de klager in gesprek.** Dus bijvoorbeeld niet achter een glazen wand of in een ruimte waar anderen bij zijn.
2. **Zorg ervoor dat je genoeg tijd neemt om te horen wat er is gebeurd.** Blijf dichtbij de ervaring van de persoon.
3. **Geef erkenning voor het gevoel, stel open vragen en luister.**
4. **Zet niet gelijk in op wie gelijk heeft.** Geef geen oordeel, maar vraag naar de feiten.
5. **Pas ervoor op om een opmerking te maken die de persoon het gevoel geeft dat het haar of zijn schuld is of dat zij of hij het zelf heeft uitgelokt (victimblaming).**
6. **Vraag de persoon altijd wat deze met de melding of klacht hoopt te bereiken.** In dit verband kun je ook de vraag stellen of er eventueel een onderlinge oplossing denkbaar is, al dan niet met mediation.



Machtspositie

Twee vrouwelijke musici stapten naar het College met klachten over seksuele intimidatie binnen een muziekgezelschap. De dirigent beloofde de vrouwen een solisten rol binnen het orkest en een langdurige carrière, op voorwaarde dat zij zich door hem persoonlijk lieten coachen en begeleiden. De dirigent nam tijdens de begeleiding richting beide vrouwen initiatief tot seksuele handelingen. Uit angst dat de dirigent ervoor zou zorgen dat hun contract zou beëindigen, voelden zij zich verplicht om mee te gaan in de seksuele handelingen. Het College oordeelde dat ook de stichting die het muziekgezelschap beheert daarvoor verantwoordelijk was door haar werknemers niet te beschermen tegen de seksuele intimidatie. Lees het nieuwsbericht: [College oordeelt: seksuele intimidatie bij muziekgezelschap](#).

Klacht onderzoeken

Als je een klacht krijgt over seksuele intimidatie op het werk, is het belangrijk om hier zorgvuldig onderzoek naar te doen. Maar hoe pak je dat aan?

1. **Behandel de klacht voortvarend.**
Dus kom gelijk in actie, laat de klacht niet liggen.
2. **Bespreek de zaak alleen met betrokkenen en zorg dat anderen niet kunnen meeluisteren/meekijken.**
Het onderzoek moet dus vertrouwelijk worden behandeld. Benadruk ook bij de betrokkenen het belang van vertrouwelijkheid, in het belang van de waarheidsvinding.
3. **Informeer klager en aangeklaagde over hoe zij (juridische) bijstand kunnen krijgen.**
4. **Zorg voor hoor en wederhoor.**
Om duidelijkheid te krijgen over wat er is gebeurd, moet het onderzoek deugdelijk en objectief zijn. Dat houdt onder meer in dat zowel degene die seksuele intimidatie heeft ervaren als degene die wordt 'aangeklaagd' de kans krijgen om hun kant van het verhaal te vertellen en te reageren op elkaars verhaal. En dat degene die het onderzoek uitvoert gedurende de procedure niet oordeelt of een mening geeft over de kwestie. Probeer zoveel mogelijk de feiten boven tafel te krijgen.
5. **Maak verslagen van de gesprekken en leg deze ter ondertekening aan de gesprekspartners voor.**
6. **Informeer klager en aangeklaagde bij aanvang over de procedure en aan het eind over de uitkomsten van het onderzoek.**

Uitbesteden onderzoek

Als je het lastig vindt om de zaak zelf te onderzoeken, kun je overwegen om het onderzoek uit te besteden. Bijvoorbeeld aan een externe deskundige of een bureau dat gespecialiseerd is in het doen van dit soort onderzoeken. Dit kun je doen als er sprake is van een machtsverhouding, of als er geen bewijs lijkt te zijn en er getuigen gehoord moeten worden. Of als de feiten ernstig zijn. Let er daarbij op dat de onderzoekers onafhankelijk, onpartijdig en deskundig zijn. Advocaten zijn niet onpartijdig, en zeker de huisadvocaat niet. Ook als het onderzoek intern wordt gedaan, is het van belang dat de onderzoekers onafhankelijk zijn. Dit betekent dat zij niet tevens HR-lid, OR-lid of lid van de directie of het management kunnen zijn.

Uitkomsten onderzoek

Na afronding van het onderzoek, moeten de uitkomsten worden teruggekoppeld aan de klager en beklagde. Als uit het onderzoek blijkt dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, moet de werkgever passende maatregelen treffen. Bijvoorbeeld een sanctie richting een pleger als de feiten (deels) vast zijn komen te staan. Om het signaal af te geven dat dit soort grensoverschrijdend gedrag niet wordt geaccepteerd, kan het goed zijn om ook de rest van de organisatie te laten weten dat er maatregelen zijn genomen naar aanleiding van een kwestie over seksuele intimidatie. Eventueel in overleg met de klager. Hierbij is het van belang dat de privacy van beide partijen wordt gewaarborgd.

Onzorgvuldige klachtbehandeling

De wet verbiedt het maken van onderscheid op grond van geslacht bij de arbeidsomstandigheden. Dit verbod houdt mede in dat de werkgever klachten over (seksuele) intimidatie zorgvuldig behandelt. Als een werkgever dit nalaat, kan dit tot verboden onderscheid leiden. Zie bijvoorbeeld [oordeel 2021-143](#).

Nazorg

Goede nazorg is minstens zo belangrijk als goede klachtafhandeling. Let er daarom op dat de klager voldoende nazorg krijgt. Bijvoorbeeld door na afhandeling van de klacht te checken hoe het met de klager gaat. En door te vragen of de seksuele intimidatie is gestopt. Als de kwestie tot veel onrust op het werk heeft geleid, kan het nodig zijn om draagvlak te creëren bij de collega's. Bijvoorbeeld voor terugkeer van de klager en/of de (vermeende) dader of voor acceptatie van de conclusies van het onderzoek.

Belangrijkste tips

- Draag uit dat seksuele intimidatie niet wordt geaccepteerd en handel hiernaar.
- Bij een klacht: doe altijd iets, kom gelijk in actie.
- Luister, vraag naar de feiten en geef geen oordeel.
- Zorg ervoor dat de klacht zorgvuldig wordt onderzocht door een deskundige en onafhankelijke onderzoeker.
- Informeer de klager en beklagde over de uitkomsten van het onderzoek.
- Vergeet niet om nazorg te verlenen aan de klager.

Meer informatie

- [Wegwijzer seksuele intimidatie op het werk](#)
- [Handreiking aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer van Diversiteit in Bedrijf van de SER.](#)
- [Seksuele intimidatie op de Werkvloer: een onderzoek onder werknemers en werkgevers naar meldingen en schriftelijke klachten.](#)