

Slachtoffer van seksuele intimidatie op ‘t werk?

Zoek hulp.

Seksuele intimidatie op het werk is een gevoelig onderwerp, waar veel schaamte bij komt kijken. Als slachtoffer kan het lastig zijn om actie te ondernemen, omdat je bang bent voor de gevolgen. Maar seksuele intimidatie kan ernstige lichamelijke en geestelijke gezondheidsklachten veroorzaken, als je niet vroegtijdig aan de bel trekt.

Negeer de situatie niet. Weet dat je gevoel klopt. Zelfs wanneer je collega dat niet zo ervaart. Onderneem direct actie om het grensoverschrijdende gedrag te stoppen. Want je verdient een veilige werkplek.

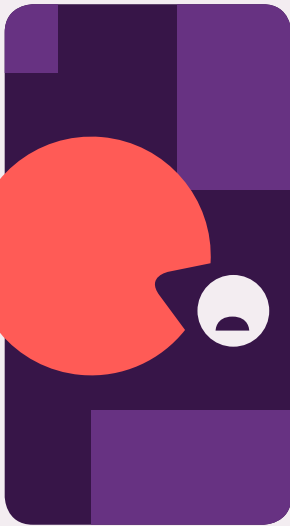
Vormen van seksuele intimidatie



Woorden
Verbale intimidatie: denk aan seksueel getinte grappen, intieme vragen of toespelingen.



Gebaren of gezichtsuitdrukkingen
Non-verbale intimidatie: bijvoorbeeld staren, seksuele gebaren of tonen van seksueel getinte afbeeldingen.



Lichamelijk contact
Fysieke intimidatie: alle vormen van ongewenst lichamelijk contact zoals zoenen, aanranden, verkrachten.

Stappenplan



1. Herken je grens
Je voelt je onprettig bij ‘n opmerking of aanraking. Je merkt dat fysiek: denk aan gespannenheid of betraande ogen. Je grens wordt overschreden.

2. Trek een grens
Spreek de betreffende collega, leidinggevende of cliënt aan op het grensoverschrijdende gedrag.

3. Herhaal de boodschap en vervolgstappen
Merk je dat de boodschap niet overkomt? Herhaal de boodschap en geef aan wat de vervolgstappen zijn, als hij het gedrag niet aanpast.

“Als je mij blijft seksueel intimideren, stap ik naar de directie’ of ‘doe ik aangifte’.

‘Luister, zoals ik al eerder zei, vind ik het niet prettig dat je seksueel getinte opmerkingen maakt’

4. Gebeurtenissen vastleggen
Leg de gebeurtenissen altijd vast en bewaar bewijsmateriaal als apps of e-mails. Dit helpt om het gesprek aan te gaan met een vertrouwenspersoon of instantie.

Noteer:
→ Wie de dader is.
→ Datum en tijdstip.
→ Wie getuige is van het voorval.
→ Of er andere collega's zijn die het gedrag herkennen.



Bedenk: je hoeft jezelf niet te verdedigen voor je gevoel.

Blijf rustig en praat in de ik-vorm: 'Ik vind het vervelend dat' of 'ik voel mij'. Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met je doet.

5. Neem iemand in vertrouwen en maak melding
Vind je het lastig je collega of leidinggevende direct te confronteren? Weet dat je er niet alleen voor staat.

Klop aan bij de volgende interne partijen:
→ Direct leidinggevende.
→ Collega's, zowel directe als van andere afdelingen.
→ HR of Personeelszaken.
→ Vertrouwenspersoon.
→ Bedrijfsmaatschappelijk werk.
→ De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT).
→ Bedrijfsarts.
→ Klachtencommissie.

Samen:
• Breng je in kaart hoe je de situatie ervaart.
• Stel je vast van welke vorm van ongewenst gedrag er sprake is
• Formuleer je de vervolgstappen.
• Bereid je het gesprek voor met de collega in kwestie.

Klop aan bij de volgende externe partijen:

- **Vakbond CNV:** Wij ondersteunen je met tips en verwijzen je als CNV-lid, afhankelijk van de ernst van jouw klacht, door naar een jurist. Wij zijn dagelijks bereikbaar tussen 08:00 en 18:00 uur op telefoonnummer 030 - 751 10 01.
- **Slachtofferhulp Nederland:** Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is gratis en in de buurt.
- **Centrum Seksueel geweld:** Het centrum biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

6. Schakel een externe partij in
Praat je liever met een externe partij? Bijvoorbeeld omdat je baas seksueel intimiderend gedrag vertoont?

7. Klacht indienen
Seksuele intimidatie is in de Arbowet opgenomen bij 'psychosociale arbeidsbelasting'. Werkgevers zijn, op grond van deze wet, verplicht om beleid te voeren dat erop gericht is om seksuele intimidatie op het werk te voorkomen of beperken.

Wordt je melding niet serieus genomen bij het bedrijf waar je werkt en kom je er informeel niet uit? Check dit eerst:
• Informeer naar de klachtenregeling van je organisatie (als deze bestaat).
• Kijk wat je cao over seksuele intimidatie zegt.

Vervolgens:
→ Dien je een klacht in bij de interne klachtenorganisatie.
→ Is die niet aanwezig, dien dan een klacht in bij de klachtencommissie op brancheniveau.
→ Of schakel CNV in voor een officiële klacht bij SZW. We zijn op werkdagen bereikbaar van 08:00 – 18:00 uur op telefoonnummer: 030 – 751 10 01.

Over het ILO190 verdrag

ILO190 is een bindend verdrag, gesloten door de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. In dit verdrag staan afspraken over de bescherming van medewerkers tegen geweld en intimidatie op de werkvloer wereldwijd. Op 25 juni 2021 is het ILO190 verdrag officieel in werking getreden. Dit verdrag betekent een grote verbetering voor Nederland in de aanpak tegen seksuele intimidatie op het werk. Het verplicht lidstaten om te zorgen voor effectieve procedures om geweld en intimidatie op de werkvloer uit te bannen. Dit reikt verder dan het huidige Nederlandse beleid, dat uitgaat van zelfregulering.

Wetgeving en werkvloer

CNV-onderzoek toont aan dat zeker twee miljoen vrouwen op het werk te maken hebben met een vorm van seksuele intimidatie. Dat gaat van seksueel getinte taal en gebaren tot fysieke vormen van grensoverschrijdend gedrag. Nog eens 1 op de 4 werknemers bespreekt het niet op het werk omdat het onderwerp niet bespreekbaar is óf weet niet eens waar zij terecht kunnen met hun klacht. Onacceptabel. Iedereen verdient een veilige werkplek. En niet alleen in Nederland, vrouwen wereldwijd.

CNV pleit ervoor dat:

- Ieder bedrijf een protocol ontwikkelt om seksuele intimidatie op ‘t werk te voorkomen;
- Dat er op iedere werkvloer bekendheid wordt gegenereerd voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer;
- Dat elke werknemer bij een vertrouwenspersoon terecht kan, of er nu wel óf geen interne vertrouwenspersoon aanwezig is binnen het bedrijf;
- Dat het kabinet het ILO190 verdrag, dat wereldwijde seksueel geweld op de werkvloer tegengaat, ratificeert in wetgeving.