

## **Seksuele intimidatie op de werkvloer**

Het ligt voor de hand dat seksueel grensoverschrijdend gedrag niet is toegestaan op de werkvloer. Althans, dat zou je denken. Maar zelfs de #MeToo beweging van enkele jaren geleden heeft nog weinig verandering gebracht. Machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer komen nog steeds voor. En niet alleen bij The Voice trouwens.

Wat moet een werkgever doen om dit te voorkomen? En als het dan onverhoopt toch gebeurt, om zo'n situatie op te lossen?

### **Verplichting werkgever**

Als werkgever ben je verplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Ook ben je verantwoordelijk voor gedragingen van collega's ten opzichte van elkaar. Je moet er, kortom, alles aan doen om de psychosociale arbeidsbelasting van je werknemers te beperken. Of liever nog: te voorkomen.

Geef als werkgever of leidinggevende het goede voorbeeld en zorg daarmee dat de cultuur op de werkvloer in orde is. Dus als er binnen een team continu onsmakelijke grappen en vunzige appjes worden verstuurd, is de oplossing niet om degene die daartegen protesteert uit de appgroep te verwijderen. Wees volwassen en spreek de overtreders aan. Een verwijzing naar een gedragscode kan daarbij helpen. En spreek ook de mensen aan die erom moeten lachen. Want zij houden het gedrag en foute cultuur in stand.

### **Gedragscode**

Seksuele intimidatie op de werkvloer is niet OK. Het lijkt zonneklaar, maar toch raad ik werkgevers aan om hierover regels op te nemen in een reglement of gedragscode. In die gedragscode kun je ook kwijt wat de sanctie is als die regels overtreden worden. Afhankelijk van de zwaarte van de overtreding spreek je de overtredende werknemer aan en geef je hem een waarschuwing, een schorsing of ontslag.

Maar met alleen een set van spelregels is een werkgever er nog niet. Het is zeker geen overbodige luxe om het beleid meerdere keren per jaar onder de aandacht te brengen. Op die manier ontnem je een dader op zijn minst het excuus dat niet duidelijk was wat wel of niet mag, omdat de regels ergens in een bureaula onder het stof lagen.

### **Melding seksueel grensoverschrijdend gedrag**

Een seksueel geïntimideerde werknemer zal niet zomaar naar een leidinggevende durven te stappen. Zeker niet als de bedrijfscultuur niet in orde of zelfs verziekt is. Neem daarom elke melding serieus. Gum de gezagsverhoudingen niet uit, zeker niet wanneer de intimidatie door een leidinggevende gebeurt. Daarom is het verstandig dat er een externe vertrouwenspersoon is waar de betreffende werknemer naar toe kan. Een externe vertrouwenspersoon is professioneel en heeft voldoende afstand tot de organisatie.

### **De mogelijkheden voor het slachtoffer**

Gezien de precare situaties van seksuele intimidatie, zal het leveren van bewijs vaak een probleem vormen. Worden slachtoffers wel geloofd? Maar dat niet alleen. Als er collega's zijn die getuigen zijn geweest van dergelijke situaties, zullen zij in de meeste gevallen alleen maar verklaren wanneer zij niet vrezden voor hun baan of geen represailles van de bewuste collega verwachten.

Het slachtoffer steunen en de –vermeende – dader aanspreken, is het minste wat je als werkgever kunt doen. Dat lijkt zo vanzelfsprekend. Toch concludeerde TNO dat leidinggevend in de helft(!) van de onderzochte gevallen niets deden. Geen zin in gedoe, bang dat de aangifte vals is (dat komt voor, maar slechts in 5% van de gevallen), angst een goede collega te schofferen. Zet je daarover heen en ga het gesprek aan. Laat het slachtoffer ook weten wat er gebeurt met haar of zijn melding.

Het is niet gek als een slachtoffer vraagt om een schadevergoeding. De rechtspraak laat geen duidelijk beeld zien waar dat dan toe moet leiden. In de meeste gevallen vindt er namelijk een schikking plaats.

### **Ontslag**

Wat gebeurt er met de persoon die – aantoonbaar – seksueel heeft geïntimideerd? In veel gevallen is het reden voor ontslag en wordt de kwestie onderling geregeld. Liefst natuurlijk zonder vergoeding. Komt de zaak voor de rechter? Weet dan dat rechters niet altijd overgaan tot ontbinding en als ontslag wel volgt, er soms ook een (transitie)vergoeding wordt toegekend.

De meeste kans op ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer die grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond, bestaat als de werkgever een duidelijk beleid voert tegen seksuele intimidatie. Maar ook dat er een omgeving is waarin dit gedrag snel zichtbaar wordt en er snel en adequaat op gereageerd wordt. Laat in die zin de gebeurtenissen bij The Voice of Holland een voorbeeld zijn van hoe het niet moet.

Suzanne Meijers, auteur van [Geen gedoe met personeel](#)