



Mr. Concetta (S.M.) Allegra
Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat
e-mail: concettaallegra@vbk.nl
telefoon: +31 30 259 5539

SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER: HOE TE VOORKOMEN?

Na #MeToo en – nog recenter – alle ontwikkelingen naar aanleiding van het programma 'Boos' inzake het programma The Voice of Holland, hebben steeds meer werkgevers aandacht voor hoe zij ongewenst gedrag op de werkvloer kunnen voorkomen en hoe zij zorg dragen voor een veilige werkomgeving voor iedereen.

De wet kent geen definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar definieert 'seksuele intimidatie' als: "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd."

Ondubbelzinnige opmerkingen, onnodig/ongewenst aanraken, gluren, het ongewenst versturen van dick pics en seksuele chantage zijn allemaal voorbeelden van seksuele intimidatie.

Nu de belangrijke vraag: hoe kan een werkgever dit ongewenste gedrag op de werkvloer zoveel mogelijk voorkomen? Uiteraard vanwege de wens om een veilige werkomgeving voor iedereen te hebben. Daarnaast is dit ook van belang om bijvoorbeeld de kans op succes in een individuele ontslagzaak (al dan niet ontslag op staande voet) vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag te vergroten of om de hoogte van een billijke vergoeding bij ontslag te beperken. Zo heeft een werknemer in 2021 een billijke vergoeding van € 350.000 van de rechter toegekend gekregen, omdat de werkgever onvoldoende had zorggedragen voor een veilige werkomgeving. De werkgever had in deze zaak heel wat steken laten vallen. Zo had hij onder meer geen adequate klachtenprocedure.

Een werkgever zou onder andere de volgende maatregelen kunnen nemen:

- Het creëren van bewustzijn over seksuele intimidatie. Dit kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door interactieve workshops waarin het personeel onder externe begeleiding van gedachten kan wisselen over waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst gedrag, of door het laten uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Aangezien management en leidinggevend een voorbeeldfunctie hebben is het van belang dat ook voor hen voorlichting hieromtrent wordt gefaciliteerd. Zo krijgen zij meer gevoel bij de gedragsregels van het bedrijf, zodat zij dat kunnen uitstralen, seksuele intimidatie herkennen én weten hoe hier correct op te handelen;
- Het hebben van een gedragscode en de aandacht op het bestaan hiervan vestigen. Dit kan bijvoorbeeld door een interne e-mail van het bestuur of het plaatsen van informatieve filmpjes op intranet.
- Het hebben van een sanctiebeleid, met een zerotolerancebeleid als het gaat om seksuele intimidatie en door dit sanctiebeleid ook strikt te handhaven én uit te dragen, zodat medewerkers op hun gedrag gaan letten én slachtoffers zich durven te melden;
- Hoewel (nog) niet wettelijk verplicht, het aanstellen van een vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen met hun verhaal en eventuele klachten;
- Het instellen van een klachtenprocedure.

Wij willen u ook nog wijzen op het nuttige document 'Wegwijzer Seksuele Intimidatie op het werk' (zie www.arboportaal.nl), waarin:

- concrete voorbeelden worden gegeven, waardoor men seksuele intimidatie beter gaat herkennen;
- houvast wordt gegeven bij het opstellen van een plan van aanpak voor uw eigen organisatie;
- wordt omschreven hoe men slachtoffers het beste kan steunen.

Heeft u vragen over (seksueel) overschrijdend gedrag? Bekijk dan onze themapagina <https://www.vbk.nl/thema/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag> of neem contact op met één van onze arbeidsrechtsspecialisten.