

Handreiking voor leidinggevenden: hoe te handelen bij seksuele intimidatie?

Definitie

Van seksuele intimidatie is sprake als een persoon ongewenst seksueel getint gedrag jegens een ander vertoont. Dit gedrag kan diverse vormen aannemen:

- verbaal (opmerkingen, insinuaties);
- non-verbaal (kijken, bepaalde gebaren);
- fysiek (aanraken).

Taak leidinggevende

De Arbowet bevat voorschriften ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van werknemers. Samengevat moet je als leidinggevende zorgen voor een veilig en prettig werkklimaat.

Omdat de wetgever seksuele intimidatie als een op menselijk gedrag gebaseerd risico voor de arbeidsomstandigheden beschouwt, gaat je taak als leidinggevende verder dan alleen bescherming van een individuele werknemer in voorkomende gevallen. Je moet actief en preventief maatregelen treffen om werknemers tegen seksuele intimidatie te beschermen en seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

1. Als je als leidinggevende zelf seksuele intimidatie constateert

Maak werk van de volgende aandachtspunten als je zelf seksuele intimidatie constateert:

- spreek de dader aan op zijn gedrag;
- maak concrete afspraken over verbetering van het gedrag, leg die vast en laat ze tekenen voor akkoord;
- let op de privacy bij het vastleggen van dit soort gegevens;
- spreek een tijdpad af en evalueer de afspraken;
- wijs de dader op de consequenties die de werkgever aan herhaling van zijn gedrag verbindt en leg vast dat deze waarschuwing heeft plaatsgevonden;
- gebruik het functioneringsgesprek om opnieuw te evalueren;
- schakel de vertrouwenspersoon in voor advies over de aanpak;
- neem zo nodig contact op met de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk of personeelszorg;
- leg zaken vast in het personeelsdossier;
- tref indien nodig in overleg met P&O en/of de juridische afdeling disciplinaire maatregelen.

2. Als een werknemer met een klacht naar je toekomt

Komt een werknemer zelf met een klacht naar je toe, let dan op het volgende:

- realiseer je dat de klager een grote drempel heeft genomen en neem hem serieus;
- vraag wat hij wil met de klacht;
- vraag naar de feiten en ga niet af op emoties;
- vraag de melder om een (schriftelijk) verslag te geven van voorkomende situaties, met een beschrijving van woordgebruik, tijdstip, plaatsbepaling en concrete handelingen.
- wijs de werknemer die een klacht indient ook op de zaken die hij zelf kan doen. Dit staat beschreven in de Handreiking voor werknemers: hoe te handelen bij seksuele intimidatie;
- handel verder zoals omschreven onder 'als iemand bij jou seksuele intimidatie meldt'.

3. Als een werknemer bij jou seksuele intimidatie door of van een collega meldt

Krijg je een melding over seksuele intimidatie door of van een werknemer, let dan op het volgende:

- kies geen partij;
- concentreer je op het gedrag;
- verzamel snel informatie;
- let op verschillen in het relaas en/of de beleving van partijen;
- ga af op de feiten en niet op de emoties;
- pas hoor en wederhoor toe;
- keur het gedrag af zonder een nader oordeel en geef aan welke omgangsvormen je wél op de werkvloer verwacht;
- handel verder zoals omschreven onder 'als je zelf seksuele intimidatie constateert'.

4. Wat doe je preventief?

Je kunt (en moet) het nodige doen om seksuele intimidatie te voorkomen:

- realiseer je dat je een voorbeeldfunctie hebt en handel daarnaar;
- maak het beleid ten aanzien van ongewenst gedrag bekend op de afdeling;
- vraag tijdens functioneringsgesprekken als vast onderdeel naar de beleving van de werksfeer;
- wees alert op de werksfeer en peil regelmatig hoe werknemers die ervaren;
- onderzoek of (langdurig) verzuim met seksuele intimidatie te maken heeft;
- vraag naar het voorkomen van seksuele intimidatie in de RI&E;
- spreek werknemers proactief aan als je vindt dat grenzen worden overschreden of dreigen te worden overschreden;
- zie toe op de naleving van afgesproken gedragsregels en bespreek deze als daar aanleiding toe is in het teamoverleg.