

SAMEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER



Vijf jaar na #metoo is Nederland opnieuw wakker geschud door de gebeurtenissen bij *The Voice of Holland*. De onthullingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag door meerdere medewerkers van het programma laten zien dat veiligheid op de werkvloer ook in 2022 nog niet vanzelfsprekend is. Voor slachtoffers is de impact van seksueel grensoverschrijdend gedrag groot en organisaties mogen zich afvragen of zij voldoende doen om misstanden op de werkvloer tegen te gaan.

Wat kun je als werkgever doen om te zorgen voor een veilige werkomgeving? In dit artikel bespreken we een aantal oorzaken van seksuele intimidatie op de werkvloer en geven we adviezen voor werkgevers om te zorgen voor veiligheid op de werkvloer.

Seksuele intimidatie op de werkvloer

Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Kennisinstituut Movisie en expertisecentrum Rutgers omschrijven seksueel grensoverschrijdend gedrag als overkoepelende term voor 'ongepast en/of ongewenst gedrag, variërend van een seksueel getinte opmerking tot aanranding of verkrachting'.¹ We hebben het over seksuele intimidatie als er sprake is van 'verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele lading waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat'.² Seksuele intimidatie wordt vaak niet voldoende erkend, maar een opmerking die voor de één een onschuldig grapje is, kan voor de ander vernederend of intimiderend zijn. In de meeste gevallen is de dader een man en het slachtoffer een vrouw.³

In dit artikel hebben we het over seksuele intimidatie, omdat het een serieus probleem is op de werkvloer en het begin kan zijn van een glijdende schaal richting seksueel grensoverschrijdend gedrag. Seksuele intimidatie creëert een omgeving waarin geweld tegen vrouwen wordt genormaliseerd. Het is belangrijk om dit gedrag te (h)erkennen om te voorkomen dat een werkcultuur ontstaat waarin ruimte is voor steeds toenemend (seksueel) geweld.

De invloed van de bedrijfscultuur op seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie komt in allerlei organisaties voor, maar er zijn een aantal organisatiekenmerken die meer ruimte laten voor dit gedrag. Zo komt het vaker voor in sterk hiërarchische organisaties of in organisaties met een machocultuur.⁴ Ook in een werkcultuur waarin seksistische, vrouwonvriendelijke grappen worden getolereerd, is het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag groot.⁵ Een verhoogd risico op seksuele intimidatie zie je daarnaast vaker in organisaties waar duidelijke gedragsregels ontbreken, bijvoorbeeld door een losse omgangscultuur op de werkvloer.

De cultuur in een organisatie is dus een belangrijk aandachtspunt bij het bestrijden van seksuele intimidatie op de werkvloer. Maar om seksuele intimidatie tegen te gaan moeten we ook de oorzaken aanpakken.

¹ [movisie.nl/publicatie/whitepaper-seksuele-grensoverschrijding-seksueel-geweld](https://www.movisie.nl/publicatie/whitepaper-seksuele-grensoverschrijding-seksueel-geweld)

² [rutgers.nl/themas/seksueel-geweld/hoe-pak-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-aan/](https://www.rutgers.nl/themas/seksueel-geweld/hoe-pak-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-aan/)

³ [cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-seksueel-ge%C3%AFntimdeerd-op-werkvloer/](https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-seksueel-ge%C3%AFntimdeerd-op-werkvloer/)

⁴ [arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-seksuele-intimidatie](https://www.arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-seksuele-intimidatie)

⁵ [rutgers.nl/themas/seksueel-geweld/hoe-pak-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-aan/](https://www.rutgers.nl/themas/seksueel-geweld/hoe-pak-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-aan/)

De oorzaken van seksuele intimidatie

Twee belangrijke oorzaken van seksuele intimidatie zijn genderstereotypering en een ongelijke machtsverhouding.

Genderstereotyperingen zijn vooroordelen op basis van iemands gender⁶. Bijvoorbeeld het idee dat vrouwen lief en zorgzaam zijn en mannen ambitieus en assertief. Deze stereotyperingen werken door in de dubbele seksuele moraal in Nederland: vrouwen zijn verantwoordelijk voor het aangeven van grenzen en mannen kunnen hun driften moeilijk beheersen.⁷ Dit stimuleert mannen om grenzen op te zoeken en te overschrijden.⁸ Ook (onbewuste) bias speelt een rol. Bias is van invloed op hoe we mensen beoordelen en kan stereotyperingen in stand houden.

Naast genderstereotypen dragen ongelijke machtsverhoudingen bij aan het ontstaan en in stand houden van seksuele intimidatie. In veel gevallen is er sprake van een afhankelijkheidsrelatie tussen het slachtoffer en de pleger. Het slachtoffer heeft bijvoorbeeld het gevoel dat zij niet kan weigeren of weglopen zonder dat dit invloed heeft op haar werk.⁹

Tweederde van de werknemers maakt dan ook geen melding van seksuele intimidatie, vaak uit schaamte, schuldgevoel of angst voor negatieve consequenties, zoals een contract dat niet wordt verlengd of een promotie die niet doorgaat. Dat gevoel is deels terecht: in de praktijk blijkt dat de positie van het slachtoffer na een melding vaak zwak is.

De uitdagingen voor werkgevers

Werkgevers worstelen met de aanpak van seksuele intimidatie op de werkvloer. Ze zijn verplicht om seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken, maar het is voor werkgevers vaak onduidelijk aan welke voorwaarden het beleid moet voldoen.¹⁰ Voor slachtoffers is de drempel om melding te doen vaak hoog, terwijl het voor werkgevers belangrijk is om het probleem direct te kunnen aanpakken. Seksuele intimidatie kan voor organisaties grote negatieve gevolgen hebben zoals een toename van arbeidsverzuim, hoger verloop van personeel en verlies van productiviteit voor de organisatie. Ook kan door seksuele intimidatie een onveilige en negatieve werksfeer ontstaan.

Het is daarom voor werkgevers belangrijk om in een vroeg stadium op de hoogte te zijn van wat er speelt en signalen serieus te nemen. De leidinggevende kan hierin het verschil maken door grensoverschrijdend gedrag niet te gedogen en de pleger aan te spreken op zijn gedrag. Het creëren van een veilige werkomgeving is uiteindelijk de belangrijkste basis om seksuele intimidatie te voorkomen of snel te kunnen aanpakken. Maar hoe pak je als werkgever de oorzaken van seksuele intimidatie aan? En hoe zorg je voor een veilige werkomgeving voor iedereen?

Maak werk van een inclusieve, veilige werkomgeving

WOMEN Inc. streeft naar een samenleving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse. Samen met onze INCubators, een groep werkgevers die zich als voorlopers actief inzetten voor inclusief werkgeverschap, roepen wij werkgevers op om seksuele intimidatie op de werkvloer structureel tegen te gaan. Inclusieve werkgevers zetten in op diversiteit en creëren een cultuur waar medewerkers zichzelf kunnen zijn. Omdat veiligheid op de werkvloer een cruciaal onderdeel van inclusief werkgeverschap is, beschrijven we welke stappen organisaties kunnen zetten om deze veiligheid te vergroten.

⁶ Gender verwijst naar de biologische, sociale, culturele en psychologische eigenschappen van mensen die als mannelijk, vrouwelijk of iets anders worden aangeduid.

⁷ rutgers.nl/themas/seksueel-geweld/hoe-pak-je-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-het-werk-aan/

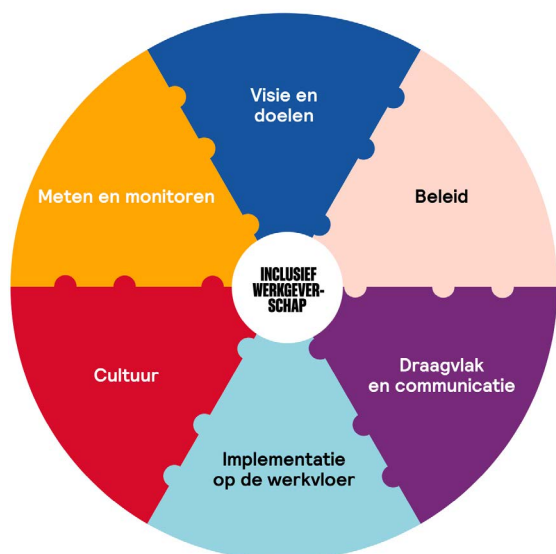
⁸ movers.nl/publicatie/whitepaper-seksuele-grensoverschrijding-seksueel-geweld

⁹ movers.nl/publicatie/whitepaper-seksuele-grensoverschrijding-seksueel-geweld

¹⁰ <https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/verplichtingen-werkgevers-rondom-seksuele-intimidatie-onvoldoende-duidelijk>

AAN DE SLAG MET DE 6 ELEMENTEN VAN INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP

Op basis van onderzoek en in samenwerking met partners heeft WOMEN Inc. de [Toolkit Inclusief Werkgeverschap](#) ontwikkeld, met daarin de zes elementen van inclusief werkgeverschap. Deze elementen zijn belangrijke aandachtspunten voor organisaties die inclusiever willen worden. Binnen elk element kun je als werkgever aan de slag met veiligheid op de werkvloer. Lees hieronder de tips en handvatten. Deze adviezen zijn mede tot stand gekomen dankzij onderzoek en bijdragen van [FNV](#), [CNV](#), [TNO](#), [Rutgers](#), [Movisie](#) en het [College voor de Rechten van de Mens](#).



Visie en doelen

- Formuleer vanuit de directie een visie over veiligheid op de werkvloer en stel doelen en richtlijnen op voor het voorkomen en tegengaan van seksuele intimidatie. Beschrijf in de visie concreet wat de organisatie verstaat onder een veilige werkvloer.
- Maak de visie onderdeel van een breder plan voor inclusief werkgeverschap.

Beleid

- Formuleer gedragsregels en gedragscodes over gewenst én ongewenst gedrag op de werkvloer.
- Zorg daarnaast voor een vertrouwenspersoon (extern of intern) en breng het bestaan van de vertrouwenspersoon regelmatig onder de aandacht van werknemers.
- Schrijf een protocol met daarin de stappen die genomen moeten worden na een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag en zorg dat dit protocol bekend is binnen de organisatie.

Draagvlak en communicatie

- Geef voorlichting aan medewerkers over seksueel (on)gewenst gedrag. Maak het thema bespreekbaar binnen de organisatie en besteed aandacht aan de verschillende interpretaties van gedrag: wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander intimiderend zijn.
- Communiceer de gedragsregels en maak duidelijk waar en hoe mensen een melding van seksuele intimidatie kunnen doen.
- Verlaag de drempel om seksuele intimidatie te melden. Bijvoorbeeld door ook te communiceren over instanties buiten de organisatie die steun kunnen bieden, zoals het antidiscriminatiebureau of het Juridisch Loket, of door hulpmiddelen te gebruiken die melden makkelijker maken.
- Betrek leidinggevenden actief bij de communicatie en zorg dat zij de visie en doelen van de organisatie uitdragen en naleven.

Implementatie op de werkvloer

- Maak het tegengaan van seksuele intimidatie onderdeel van een bredere integrale aanpak. Zorg dat de organisatie op verschillende afdelingen en niveaus bezig is met inclusief werkgeverschap en maak veiligheid op de werkvloer daar een onderdeel van.
- Pak onbewuste bias aan. Bied leidinggevenden een training om ze bewust te maken van de invloed van hun onbewuste vooroordelen.
- Leer leidinggevenden via een training om signalen van seksuele intimidatie te herkennen en er actief op te reageren.

Cultuur

- Creëer een open, veilige werkcultuur waarin niet alleen leidinggevenden, maar ook collega's onderling elkaar aanspreken op seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Maak de leidinggevende verantwoordelijk voor het vertonen van voorbeeldgedrag. De rol van de leidinggevende, ook in het aanspreken van de pleger of het afkeuren van grensoverschrijdend gedrag, is cruciaal voor een open bedrijfscultuur en meer veiligheid op de werkvloer.

Meten en monitoren

- Doe regelmatig een werknemersonderzoek waarin ook het thema seksuele intimidatie en veiligheid op de werkvloer wordt meegenomen.
- Voer een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uit. Dit is een analyse van de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. (Tip: Maak direct een begin met de Zelfinspectie-tool van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.)

De elementen van inclusief werkgeverschap en de bijbehorende adviezen zijn een begin om seksuele intimidatie op de werkvloer tegen te gaan. Elke verandering heeft tijd nodig en om het probleem structureel aan te pakken is het noodzakelijk dat er voldoende middelen beschikbaar zijn en het thema prioriteit heeft binnen de organisatie. Seksuele intimidatie op de werkvloer is niet zomaar opgelost, maar samen kunnen we zorgen voor een veiligere werkvloer voor iedereen.

DE ROL VAN DE OVERHEID

Om seksuele intimidatie op de werkvloer effectief aan te pakken is ook de rol van de overheid van belang. Bijvoorbeeld door wetgeving die het verplicht stelt om een vertrouwenspersoon en een protocol tegen seksuele intimidatie te hebben.¹¹

Ook de aanstelling van Mariëtte Hamer als onafhankelijk regeringscommissaris om seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken en te komen tot een blijvende cultuurverandering zien wij als een positieve ontwikkeling. Wij raden alle organisaties aan om de petitie te tekenen voor verbetering van de wetgeving aanpak seksuele intimidatie.

Uitgebreide wetgeving, regels en procedures hebben uiteindelijk alleen kans van slagen als werkgevers dit op een structurele en integrale manier in hun organisatie opnemen zodat medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn, zich thuis kunnen voelen en zich durven uitspreken over elk thema. Fix the system, not the women!

Meer weten over inclusief werkgeverschap? Bezoek de [Toolkit Inclusief Werkgeverschap](#).

Ben jij slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag en heb je hulp nodig? Neem contact op met [Slachtofferhulp Nederland](#).

¹¹ cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-seksueel-ge%C3%AFntimideerd-op-werkvloer/

Dit artikel is mede mogelijk gemaakt door

Erasmus
University
Rotterdam



KIT Royal
Tropical
Institute

Coca-Cola
EUROPACIFIC
PARTNERS



NATIONALE
POSTCODE
LOTERIJ

VAN LANSCHOT
KEMPEN

Port of
Amsterdam