

PROCEDURE SEKSUELE INTIMIDATIE

Wat is seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie omvat elke vorm van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgedrongen is. Hierdoor verschilt seksuele intimidatie van een flirt of ander vriendschappelijk gedrag dat wederzijds is gewenst en aanvaard. Op het werk bestaan tal van sociale contacten. Wanneer iemand een arm om de schouder van een collega slaat, kan dat een welkom gebaar zijn, omdat het past in de situatie en het contact dat collega's met elkaar hebben. Hetzelfde gebaar van iemand anders kan echter onwelkom zijn. Wat aanvaardbaar gedrag is in de ene werkrelatie, hoeft dat niet te zijn in de ander. Of de aandacht gewenst of ongewenst is, is ter beoordeling van degene die de aandacht krijgt. Niet de bedoeling, maar de gevolgen van het gedrag voor de ander zijn hierbij maatgevend.

Vormen van seksuele intimidatie

In de dagelijkse werkrelatie kan seksuele intimidatie verschillende vormen aannemen, uiteenlopend van hinderlijke blikken of dubbelzinnige opmerkingen tot aanranding en verkrachting.

Voorbeelden zijn ondermeer:

- ongewenst lichamelijk contact: handtastelijkheden, de weg versperren, beetpakken, zoenen;
- uitkleden met de ogen;
- suggestieve opmerkingen en grapjes;
- voorstellen tot seksueel contact;
- klagen over de slechte seksuele relatie met de eigen partner.

Gevolgen

In de regel gaat het bij seksuele intimidatie niet om incidenten, maar om herhaalde voorvallen, variërend van af en toe tot elke dag. Veel gevolgen van seksuele intimidatie zijn lichamelijke en psychische klachten als nervositeit, prikkelbaar, vermoeidheid, verlies van concentratie, slapeloosheid. Allemaal klachten die het functioneren belemmeren en uiteindelijk kunnen leiden tot ziekteverzuim of vertrek.

Soms hebben de gevolgen direct betrekking op de arbeidspositie. Medewerkers die weigeren in te gaan op de avances van een meerdere, krijgen soms meer of moeilijker en vervelender werk dan voorheen. Het resultaat kan ook zijn: geen promotie of geen opslag. Bij aanhoudende seksuele intimidatie vragen medewerkers vaak zelf overplaatsing aan of nemen ontslag. In de meeste gevallen raakt de werksfeer ernstig verstoord. Seksuele intimidatie heeft ook effect op de productiviteit van werknemers. De lichamelijke en psychische klachten leiden tot geringere motivatie en prestatie.

Intentieverklaring

Seksuele intimidatie is in de drogisterijbranche niet toegestaan.

Iedere medewerk(st)er heeft recht op een zakelijke, correcte behandeling. Als een medewerk(st)er aangeeft bepaalde opmerkingen of gedragingen vernederend of belastend te vinden, dan moet dat worden gerespecteerd. De branche organisatie KNDB heeft besloten een effectief beleidsplan te ontwikkelen ter voorkoming en bestrijding van seksuele intimiteiten.

Procedures seksuele intimidatie

Er bestaan twee verschillende klachten procedures, te weten een informele en een formele klachten procedure. De procedures worden hieronder beschreven.

Informele klachten procedure

De informele regeling voor klachten over seksuele intimidatie is bedoeld om klachten over seksuele intimidatie op een soepele manier op te lossen en conflicten te voorkomen. Bij een informele regeling wordt een oplossing gevonden via bemiddeling of optreden van een vertrouwenspersoon, zonder dat er sprake is van een onderzoek naar de grondigheid van een klacht.

Een klachtenregeling ontnemt werknemers overigens niet de mogelijkheid om naar de rechter te stappen.

Een vertrouwenspersoon moet zowel door dader/aangeklaagde als klager of klaagster worden geaccepteerd. Indien de vertrouwenspersoon door één van de partijen niet als geschikt wordt geacht dan kan gekozen worden voor een ander bemiddelaar.

Disciplinaire maatregelen

Na afronding van het onderzoek brengt de vertrouwenspersoon advies uit aan de werkgever over te nemen maatregelen. Deze beslist uiteindelijk welke stappen er worden ondernomen. Uitgangspunt bij het vaststellen van maatregelen is dat de medewerker(st)er in een veilige omgeving kan blijven werken. Dit kan voor de dader verstrekkende gevolgen hebben.

Formele klachten procedure

Wanneer een oplossing binnen de arbeidsorganisatie (informele procedure), om wat voor reden dan ook, niet mogelijk is of onvoldoende oplevert dan kan een gerechtelijke procedure uitkomst bieden.

Vertrouwenspersonen

De werkgever dient een vertrouwenspersoon inzake seksuele intimidatie aan te stellen. De vertrouwenspersoon is indirect verbonden aan het bedrijf, maar maakt geen deel uit van de directie en/of het personeel. De vertrouwenspersoon is belast met de eerste opvang van personen die seksuele intimidatie hebben ondergaan en daarover willen praten. U kunt een vertrouwenspersoon aanstellen met hulp van uw arbodienst. Hierdoor is de onafhankelijkheid gewaarborgd. U kunt hierover contact opnemen met uw arbodienst.

De vertrouwenspersoon heeft als taak:

- de persoon die een klacht heeft inzake seksuele intimidatie bij te staan, te begeleiden en van advies te dienen;
- door onderzoek en overleg met de betrokkenen trachten tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen;
- de klager/klaagster desgewenst te ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de eigen directie en/of indien het een strafbaar feit betreft (aanranding, verkrachtingen en mishandeling) tevens het doen van aangifte bij de politie;
- de directeur en de medewerkers gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie.

De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van haar taak dan met toestemming van de klager/klaagster.

De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van haar taak uitsluiting verantwoording schuldig aan de directie, waarbij de vertrouwelijkheid van informatie gerespecteerd wordt.