

# Grenzen aan gedrag: (seksuele) intimidatie op de werkvloer

#whatcouldyoudo?

*Vynita Bansropansingh*

*15 november 2018*

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

# Programma

- Over het College voor de Rechten van de Mens
- De gelijkebehandelingswetgeving
- Wat kunt u doen
- Casuïstiek
- Afsluiting

# Over het College

- Voorheen Commissie Gelijke Behandeling (CGB)
  - Individuele klachtenprocedure onder AWGB
- Mensenrechteninstituut in Nederland:

*“Het College voor de Rechten van de Mens belicht, bewaakt en beschermt mensenrechten, bevordert de naleving van mensenrechten (inclusief gelijke behandeling) in praktijk, beleid en wetgeving, en vergroot het bewustzijn van mensenrechten in Nederland.”*

- Onderzoek
- Bevorderen dat wetgeving en beleid voldoet aan verdragen
- Adviseren, gevraagd en ongevraagd, incl. standpunten, aanbevelingen, voorstellen
  - Wetgeving, beleid, praktijk
  - Rapporten over mensenrechten algemeen of een thema
- Voorlichting over mensenrechten (training, onderwijs en bewustwording)
- Individuele klachtenprocedure voor discriminatiezaken

# Ongewenst gedrag op de werkvloer



# Wat zegt de gelijkebehandelingswetgeving?

## Negatieve verplichtingen (onthouden)

- Discriminatie (waaronder discriminatoire bejegening)
- Intimidatie
- Seksuele intimidatie
- Verbod van victimisatie

## Positieve verplichtingen (doen)

- Zorg voor discriminatievrije werkvloer
- Zorgvuldige klachtbehandeling en passende maatregelen treffen

# Discriminatie: verboden onderscheid

- **Discriminatie:** daadwerkelijk anders (nadelig) behandelen van een persoon omdat deze persoon tot een bepaalde groep behoort
- **Discriminatoire bejegening:**

*een zodanige bejegening of situatie dat een persoon vanwege zijn persoonskenmerk als minderwaardig is weggezet of anderszins in een negatief daglicht is geplaatst.*

➤ *aard van de uiting, toonzetting, context*

# Intimidatie

- *Gedrag dat met godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd of handicap en chronische ziekte verband houdt; en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd*
  - AWGB (godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat)
  - 7:646 BW (geslacht)
  - WGBL (leeftijd)
  - WGBH/CZ (handicap/chronische ziekte)



# Seksuele intimidatie

- 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.
  - 7:646 BW (geslacht)

# Verbod van victimisatie

- Het is verboden personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op de gelijkebehandelingswetgeving.
  - AWGB (godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat)
  - 7:646 BW (geslacht)
  - WGBL (leeftijd)
  - WGBH/CZ (handicap/chronische ziekte)

# Wat te doen bij ongewenst gedrag op de werkvloer?

- Veelomvattende problematiek
- Medewerker benadert OR
  - ✓ vertrouwenspersoon;
  - ✓ juridische informatie: klacht indienen bij werkgever (organisatie), College;
  - ✓ vragen stellen aan werkgever over beleid in overlegvergadering (initiatiefrecht, artikel 23 lid 3 WOR)
- Werkgever benadert OR
  - ✓ reactieve bevoegdheid > instemmingsrecht OR, artikel 27 WOR
  - ✓ klachtenregeling/protocol ongewenste omgangsvormen

- OR zelf
  - ✓ gesprek met bestuurder in periodieke overleg, artikel 24 WOR
  - ✓ op eigen initiatief adviseren, artikel 23 lid 3 WOR
  - ✓ scholing/training op het onderwerp
  - ✓ achterban raadplegen (signalen medewerkertevredenheidsonderzoek), vertrouwenspersoon en bedrijfsarts raadplegen
  - ✓ naleving voorschriften arbeidsomstandigheden bevorderen, dus ook ongewenst gedrag, artikel 28 lid 1 WOR
  - ✓ waken tegen discriminatie, artikel 28 lid 3 WOR

# Klachtenprocedure bij het College

- Betrokkene attenderen op de mogelijkheid klachtenprocedure, kan daarin bijstaan (oordeel 2007-196) of als informant opgeroepen worden
- Zelf een verzoek om een oordeel bij het College indienen, artikel 10 lid 2 onder d WCRM
- Werkgever adviseren om een oordeel omtrent eigen handelen aan te vragen
  - Vergelijkbaar met een gerechtelijke procedure
  - Kosteloos
  - Juridische bijstand mogelijk maar niet verplicht
  - Partijen moeten meewerken
  - Follow-up
  - Procedure binnen zes maanden, tenzij spoed
  - Hulp door antidiscriminatiebureaus.

## ‘Grappen’ op de werkvloer

Een man werkt als leerling-zorgkundige bij een zorginstelling. De man stelt dat hij op het werk wordt gepest. Collega's zouden grappen maken over zijn homoseksuele geaardheid. De leidinggevende lacht om die grappen en spreekt de collega's niet aan op hun gedrag. Er wordt bijvoorbeeld tegen mannelijke collega's gezegd dat ze niet krom moeten gaan staan als de man eraan komt. Wanneer de man hierover klaagt bij de leidinggevende geeft deze aan dat de collega's het niet slecht bedoelen, gewoon grappen maken en hij het daar niet zo nauw mee moet nemen. De instelling ontkent dat er in haar organisatie wordt gediscrimineerd en dat zij bekend was met de klachten van de man over discriminatie.

*Wel/geen sprake van verboden onderscheid? Waarom?*

# ‘Grappen’ op de werkvloer II

- Oordeel 2011-128

De Commissie oordeelt dat de zorginstelling verboden onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid heeft gemaakt bij de arbeidsomstandigheden door onvoldoende zorg te dragen voor een discriminatievrije werkvloer.

Een werkgever is verplicht zorg te dragen voor een discriminatievrije werkvloer. Dit houdt onder meer in dat een werkgever er op dient toe te zien dat leidinggevenden en werknemers zich onthouden van discriminatie. Hierbij is van belang dat het handelen van een leidinggevende rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever.

De man stelt dat collega's discriminatoire opmerkingen over zijn seksuele gerichtheid hebben gemaakt en dat de leidinggevende hen daar niet op heeft aangesproken. De man heeft ter onderbouwing hiervan drie schriftelijke verklaringen van in totaal vijf collega's aan de Commissie overgelegd. De Commissie stelt vast dat in een van de verklaringen wordt aangegeven dat er vaak grapjes richting de man werden gemaakt over zijn homoseksuele gerichtheid en dat de leidinggevende die hierbij aanwezig was, daar niet tegen optrad. Nu de instelling niets heeft aangevoerd dat als tegenbewijs zou kunnen dienen en het handelen van de leidinggevende rechtstreeks kan worden toegerekend aan de instelling is er sprake van verboden onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid.

Uit de parlementaire behandeling van de AWGB volgt dat het handelen van werknemers die namens een werkgever gezag uitoefenen rechtstreeks kan worden toegerekend aan de werkgever (Kamerstukken II 2002-2003, 28 770, nr. 5, p. 28), ongeacht of de werkgever hiervan op de hoogte was. Discriminatoire bejegening van collega's onderling kan niet zonder meer aan de werkgever worden toegerekend. Echter, op de werkgever die weet of had moeten weten dat sprake is van discriminatoire bejegening tussen collega's onderling, rust wel de verplichting zijn werknemers daartegen te beschermen, door naar aanleiding daarvan adequaat en tijdig maatregelen te nemen en/of eventuele klachten over discriminatie op de werkvloer zorgvuldig te behandelen. Laat de werkgever dit na, dan maakt hij verboden onderscheid bij de arbeidsomstandigheden.

# Weer aan de slag na seksuele intimidatieklacht

Een vrouw werkt bij een fabrikant. Zij dient een klacht in bij de bedrijfsarts (ook vertrouwenspersoon) over seksuele intimidatie door het afdelingshoofd logistiek. Het bedrijf schakelt een externe klachtencommissie in om onderzoek te doen. Uitkomst van het onderzoek is dat de klachten gegrond zijn: stalking, binnendringen in de persoonlijke levenssfeer, telefoonterreur en opzoeken. Het afdelingshoofd wordt op advies van de klachtencommissie op non-actief gesteld. Daarna wordt zijn arbeidsovereenkomst ontbonden. De vrouw krijgt de mogelijkheid om te reïntegreren. Bij de collega's van de vrouw is inmiddels een beeld ontstaan dat zij het afdelingshoofd uit de organisatie heeft gewerkt of mede schuld heeft aan wat er is voorgevallen. Vanwege privacyredenen kan de vrouw niet praten over de bevindingen van de klachtencommissie en dat zij slachtoffer is geweest van seksuele intimidatie. Het bedrijf is op de hoogte van de negatieve beeldvorming over de vrouw en de moeizame samenwerking met de andere collega's. Het bedrijf geeft de vrouw aan dat zij de beeldvorming niet kunnen veranderen of wegnemen maar hopen dat het met een constructieve aanpak minder zal worden. Om de samenwerking te verbeteren vindt er een gesprek met alle medewerkers plaats waarin medewerkers hun persoonlijke (negatieve) mening over de vrouw tegenover haar uiten, terwijl zij niet over de uitkomst van het onderzoek kan praten om het beeld recht te zetten. Dit werkt confronterend voor haar waardoor de vrouw een terugslag krijgt. Haar reïntegratie slaagt niet. De vrouw stelt dat er sprake is van intimidatie.

*Wel/geen sprake van intimidatie? Waarom?*



# Weer aan de slag na seksuele intimidatieklacht II

- Oordeel 2007-11

De Commissie concludeert op basis van gespreksverslagen dat de moeizame samenwerking tussen verzoekster en haar collega's een belangrijke reden is voor het niet-slagen van de reïntegratie van verzoekster. Gebleken is dat de collega's van de afdeling van verzoekster een bepaald (negatief) beeld van haar hebben die een goede samenwerking met verzoekster in de weg staat. Het bedrijf heeft de collega's van verzoekster diverse malen de gelegenheid geboden het beeld dat zij van verzoekster hebben jegens haar te uiten, met de bedoeling hiermee de samenwerking tussen verzoekster en haar collega's te verbeteren. De gesprekken tussen de collega's en verzoekster zijn geen goed middel geweest om de samenwerking tussen verzoekster en haar collega's te verbeteren. Het bedrijf was ervan op de hoogte dat de werknemers een negatief beeld hadden van verzoekster. In die situatie is het organiseren van een gesprek waarbij verzoekster tegenover haar collega's wordt geplaatst op zichzelf al een situatie die onveilig is voor verzoekster. Het bedrijf heeft verzoekster nauwelijks mogelijkheden geboden om het negatieve beeld bij te stellen, daar het vanwege privacyredenen verboden was te praten over de bevindingen van de klachtencommissie. Het bedrijf had collega's van verzoekster duidelijk moeten maken dat verzoekster het slachtoffer is geworden van een ernstige vorm van seksuele intimidatie en dat geen enkele tegenwerking in de samenwerking met verzoekster zou worden getolereerd. Er is dan ook sprake van gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de vrouw wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Haar waardigheid is ook aangetast door gesprekken met collega's te organiseren waarin zij hun negatieve beeld over de vrouw konden uiten terwijl zij zich daar niet tegen kon verweren. Zo is er ook voor haar een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving gecreëerd.

# Vrijstelling van werk en geen contractsverlenging na seksuele intimidatieklacht

Een vrouw werkt als orderpicker bij een bedrijf. Zij meldt bij haar bedrijfsleider dat zij seksueel is geïntimideerd door een mannelijke collega, omdat hij haar een tik op de billen zou hebben gegeven en dingen zou hebben geroepen zoals bukken met je dikke reet. De vertrouwenspersoon start hierop een onderzoek. Enkele dagen nadat de vrouw door de vertrouwenspersoon is gehoord verneemt zij per brief dat zij wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon. Zij maakt hier bezwaar tegen en verzoekt om wedertewerkstelling. De vertrouwenspersoon doet in het onderzoeksrapport aanbevelingen voor het algemene beleid van het bedrijf en voor optreden tegen de mannelijke collega. Hij krijgt een schriftelijke waarschuwing, wordt daarna geschorst voor twee weken zonder behoud van loon en als hij de regels weer overtreedt volgt een ontslag op staande voet. De vrouw krijgt te horen dat zij geen nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden. De vrouw stelt dat er sprake is van victimisatie, omdat zij wordt gestraft vanwege haar seksuele intimidatieklacht. Het bedrijf stelt dat de vrouw niet kan terugkeren naar de afdeling, omdat de collega tegen wie haar klacht is gericht op deze afdeling werkt. In verband met bedrijfseconomische redenen kan het bedrijf de vrouw niet op een andere afdeling plaatsen, nu daar geen extra personeel kan worden aangenomen.

*Wel/geen sprake van victimisatie? Waarom?*

# Vrijstelling van werk en geen contractsverlenging na seksuele intimidatieklacht II

- Oordeel 2013-89

Ja, bij vrijstelling van werk met behoud van loon. De vrouw heeft geklaagd over seksuele intimidatie. Hiermee wordt uiting gegeven aan haar afwijzing van de seksuele intimidatie door de collega (3.5). Gelet op de inhoud van de brief is een direct verband tussen de vrijstelling van werk met behoud van loon, het incident op 25 januari 2013 op de vestiging Venlo II en het uiting geven aan de afwijzing van de seksuele intimidatie door een klacht in te dienen. In de brief wordt verwezen naar het incident en het ingestelde onderzoek naar aanleiding van verzoeksters klacht. Verweerster heeft gesteld dat dit besluit is genomen naar aanleiding van de situatie op de inpakafdeling (locatie Venlo I) die onhoudbaar was geworden door de komst van verzoekster, maar het College gaat gelet op de inhoud van de brief van 1 februari 2013 aan deze niet onderbouwde en door verzoekster weersproken stelling voorbij. Nu het bedrijf besluit de vrouw per direct vrij te stellen van werk verband houdt met het feit dat zij door de collega seksueel geïntimideerd is en zij uiting heeft gegeven aan haar afwijzing hiervan door middel van het indienen van een klacht, is naar het oordeel van het College komen vast te staan dat verzoekster is benadeeld in verband met de afwijzing van seksuele intimidatie.

Ja, bij niet aanbieden nieuwe arbeidsovereenkomst. Het besluit de vrouw niet in dienst te houden houdt verband met het feit dat zij door deze collega seksueel is geïntimideerd en zij met haar klacht hierover dit uitdrukkelijk heeft afgewezen. Indien de vrouw haar afwijzing van de seksuele intimidatie door de collega niet kenbaar had gemaakt, zou het bedrijf hiervan niet op de hoogte zijn en zou haar afwijzing van het seksueel intimiderend gedrag door de collega geen rol hebben gespeeld bij verweersters beslissing haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden.

# Seksuele intimidatie door directeur

Een vrouw werkt bij een makelaarsbedrijf. De vrouw meldt zich ziek en klaagt twee weken later bij het bedrijf over seksuele intimidatie door de directeur. Zij wordt drie dagen later op staande voet ontslagen. De vrouw stelt dat zij met seksueel grensoverschrijdend gedrag van de directeur te maken heeft gehad op de werkvloer, in e-mails en Whatsappberichten zoals 'ben jij een beffer' en 'je zag er geil uit vandaag'. Zij beantwoordt de berichten uit angst voor ontslag. Het bedrijf ontkent dat sprake is van seksuele intimidatie. Volgens het bedrijf heeft de vrouw zelf het initiatief tot seksueel getint contact met de directeur genomen. Ook is het in het bedrijf gangbaar dat mannelijke en vrouwelijke werknemers met ongebruikelijke woorden worden gemotiveerd.

*Wel/geen sprake van seksuele intimidatie? Waarom?*

# Seksuele intimidatie door directeur II

- Oordeel 2016-114

Ja, bewoording en toonzetting van berichten zijn duidelijk seksueel getint. Waardigheid: binnen welke context heeft het gedrag plaatsgevonden? Gezagsrelatie: bijzondere verantwoordelijkheid om te voorkomen dat een situatie ontstaat waarin sprake is van seksueel getinte gedragingen waaraan de vrouw zich vanwege de gezagsrelatie niet of moeilijk kan onttrekken. Hij stuurde seksueel getinte Whatsapp- berichten en e-mails, ook tijdens werkgerelateerd contact. De berichten waren daarmee verweven met de werkzaamheden van de vrouw. Zij kon zich niet of moeilijk daardoor aan de situatie onttrekken. Ter zitting erkent het bedrijf dat de directeur op een 'onverstandige manier' met de vrouw communiceerde. Angst voor verlies baan is reëel, stond onder gezag. Daarnaast een bepaalde bedrijfscultuur. De directeur creëerde daarmee door zijn gedrag een bedreigende situatie voor de vrouw waarmee haar waardigheid werd aangetast. Daarom oordeelt het College dat sprake is van seksuele intimidatie.

# Seksuele intimidatie door teamleider

Een vrouw werkte als junior verkoopadviseur bij een bedrijf. Tijdens haar evaluatiegesprek met de regiomanager vertelt zij over ongewenste intimiteiten door haar teamleider. Tijdens het gesprek vraagt de regiomanager aan de vrouw of het allemaal wel is gegaan, zoals zij denkt dat het is gegaan en dat zij het ook op zichzelf kan betrekken. Hij noemt als optie dat de vrouw zelf contact opneemt met de teamleider. Een dag later zegt de vrouw tegen de regiomanager dat zij met haar teamleider heeft gesproken. De vrouw heeft daarna in ieder geval één keer expliciet gevraagd om een andere teamleider. Hieraan wordt niet tegemoetgekomen. Een maand later meldt de vrouw zich ziek. De regiomanager heeft na het evaluatiegesprek bij collega's navraag gedaan over de bewuste teamleider en heeft hem, nadat hij ervan op de hoogte was dat de vrouw een procedure was gestart bij de Commissie, ontheven van zijn taken als teamleider (niet van zijn werk als verkoper).

*Wel/geen sprake van seksuele intimidatie? Waarom? Andere vorm van verboden onderscheid?*

# Seksuele intimidatie door teamleider II

- Oordeel 2011-156

Het handelen van werknemers die namens een werkgever gezag uitoefenen kan rechtstreeks worden toegerekend aan de werkgever. Nu er sprake is van een gezagsrelatie tussen de teamleider en de vrouw, komt het gedrag van de teamleider voor rekening van de werkgever. Omdat niet is komen vast te staan wat zich precies heeft afgespeeld tussen de vrouw en haar teamleider, oordeelt de Commissie dat niet is gebleken van onderscheid naar geslacht door de werkgever in de vorm van seksuele intimidatie of discriminatoire bejegening. Wel is komen vast te staan dat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkvloer. Nadat de vrouw tijdens het evaluatiegesprek had verteld over de ongewenste intimiteiten heeft de regiomanager gezegd dat de vrouw het ook op zich zelf kan betrekken. De Commissie constateert dat de regiomanager de vrouw daarmee met een schuldvraag tegemoet is getreden, en dat hij op die manier onvoldoende heeft laten blijken dat hij zich bewust is van zijn zorgplicht voor een discriminatievrije werkvloer. Verder constateert de Commissie dat het op de weg van de regiomanager had gelegen om na het evaluatiegesprek bij de vrouw na te gaan of de problemen met de teamleider waren opgelost en zo nee, of maatregelen nodig waren. Dit juist ook omdat de vrouw vervolgens om een nieuwe teamleider had gevraagd en zich later ziek heeft gemeld. De regiomanager stelt dat hij na het evaluatiegesprek een intern onderzoek is gestart, maar de inhoud hiervan is niet nader geconcretiseerd en hiervan is niets op schrift gesteld. Dat de werkgever de teamleider, hangende de procedure bij de Commissie, heeft ontheven van zijn taken als teamleider doet niet af aan de constatering van de Commissie dat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkvloer.

## Seksuele intimidatie door directeur

Een vrouw werkt als HR manager bij een autobedrijf. Zij werkt onder leiding van de directeur. Eind 2013 meldt de vrouw zich ziek. De vrouw dient een klacht in bij het College en zegt dat de directeur haar seksueel heeft geïntimideerd. De directeur zegt dat daarvan geen sprake was, maar dat zij een wederzijdse affectieve relatie hadden. Nadat het autobedrijf via het College bekend raakt met de klacht van de vrouw, schakelt zij een extern onderzoeksbureau in om de klacht ook te onderzoeken. Het onderzoeksbureau concludeert dat de directeur, door de frequentie en aard van het grensoverschrijdende gedrag, zijn rol als leidinggevende niet heeft ingevuld als van een goed leidinggevende mag worden verwacht.

*Wel/geen sprake van seksuele intimidatie? Waarom?*



# Seksuele intimidatie door directeur II

- Oordeel 2014-128

In de wet staat beschreven wat onder seksuele intimidatie wordt verstaan. Dat is gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat iemands waardigheid wordt aangetast. Het College stelt vast dat het gedrag van de directeur een seksuele connotatie had. Hij had gevoelens voor de vrouw en zij raakten elkaar aan; zo hielden zij elkaars hand vast en legden zij de hand op elkaars knie. De tweede vraag is of daarmee de waardigheid van de vrouw is aangetast. De vrouw vertelt dat zij onder het gedrag van de directeur heeft geleden. Zij beschrijft angstige momenten en zij voelde altijd een dreiging. De directeur stelt daar tegenover dat de vrouw de relatie zelf ook wilde en juist als eerste zei dat zij van hem hield. De vrouw erkent dat zij tegen de directeur heeft gezegd dat zij van hem hield. Zij zegt dat zij daarbij onder druk werd gezet en gemanipuleerd, maar dat kan zij niet aantonen. Twee getuigen verklaren dat zij niet hebben gezien dat de vrouw zich ongemakkelijk voelde bij de directeur. Een getuige zegt dat zij zich gedroegen als ‘tortelduiven’ en een andere zegt dat zij niet voor elkaar onderdeden. Omdat de vrouw niet aannemelijk maakt dat haar waardigheid is aangetast, oordeelt het College dat niet is niet gebleken dat zij seksueel is geïntimideerd. Een extern onderzoeksbureau stelt grensoverschrijdend gedrag vast, maar dat is niet hetzelfde als seksuele intimidatie. Daarvoor moet de waardigheid van de vrouw zijn aangetast en dat is niet gebleken. De vrouw zegt dat haar werkgever haar heeft geïntimideerd. Nadat zij haar klacht had ingediend werd zij onder andere van haar collega’s geïsoleerd, kon zij niet meer bij haar e-mail en moest zij meewerken aan het onderzoek van het onderzoeksbureau op straffe van ontslag. Het bedrijf geeft een andere uitleg van zijn handelen en betwist de victimisatie. Het College oordeelt dat de vrouw niet bewijst dat zij is geïntimideerd.

## Seksuele intimidatie manager

Vrouw was voor werk uitgezonden naar India waar zij samenwerkte met een manager. De man en de vrouw gingen één keer met elkaar naar bed. De vrouw heeft daarover bij het bedrijf in Nederland geen klacht ingediend. De vrouw maakte duidelijk per sms en e-mail aan de manager dat zij zich misbruikt voelde. Zij zegt in haar klacht bij CGB dat het bedrijf haar gediscrimineerd heeft. De manager heeft haar namelijk als leidinggevende seksueel geïntimideerd. Ook zegt zij dat het bedrijf er niet voor heeft gezorgd dat er op de werkvloer niet werd gediscrimineerd. Er heerste volgens de vrouw een seksistisch en vrouwonvriendelijk klimaat in de organisatie. Het bedrijf is daar niet tegen opgetreden. Het bedrijf stelt dat het van niets wist. Het bedrijf zegt dat het wél heeft gezorgd voor een werkvloer zonder discriminatie.

*Wel/geen sprake van verboden onderscheid? Waarom?*

# Seksuele intimidatie manager II

- Oordeel 2011-148

Verschillende mensen hebben verklaringen afgelegd die te maken hebben met het verwijt aan de werkgever over de seksuele intimidatie. Die verklaringen spreken elkaar tegen. Sommigen zeggen dat de manager de leidinggevende van de vrouw was, sommigen zeggen dat dat niet zo was. De officiële beschrijving van de structuur van het bedrijf laat zien dat de manager niet de leidinggevende van de vrouw was. De vrouw kan het gedrag van de manager daarom niet met succes verwijten aan het bedrijf. Dat kan alleen als de manager haar directe leidinggevende was. Het bedrijf heeft haar dus op dit punt niet gediscrimineerd. Het bedrijf moet er wel voor zorgen dat er niet wordt gediscrimineerd op de werkvloer. Ook hierover zijn een paar verklaringen afgelegd. Zij spreken over een sfeer waarin op een vernederende manier over vrouwen wordt gesproken. In de onderlinge communicatie, ook door leidinggevendenden, speelt seks een rol. Het bedrijf heeft niet geprobeerd dat tegen te gaan. Deze verklaringen leiden tot een vermoeden van discriminatie. Het bedrijf moet nu laten zien dat het bedrijf niet heeft gediscrimineerd. Dit lukt niet. Er zijn wel verklaringen dat het allemaal wel meevalt. Maar die nemen de details van de andere verklaringen niet weg. De Commissie oordeelt daarom dat het bedrijf de vrouw op dit punt wel heeft gediscrimineerd.

## Kort samengevat

- Er zijn verboden en geboden in de gelijkebehandelingswetgeving voor ongewenst gedrag op de werkvloer;
- Meerdere invalshoeken voor aanpak door OR;
- College benaderbaar voor informatie, melden en verzoek om een oordeel.

# Bedankt voor jullie aandacht!

- Vragen?
- Bel het College via (030) 888 38 88 (iedere werkdag van 10.00 tot 16.00 uur) of mail naar [info@mensenrechten.nl](mailto:info@mensenrechten.nl)
- Raadpleeg de website [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl) Onder het kopje 'Oordelen' zijn alle oordelen van het College te vinden.